



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias del personal de inspección de la dirección
de higiene alimentaria y zoonosis de la dirección general
de salud ambiental del ministerio de salud - Lima –
2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Olga María Del Carmen Ramos Huamán

ASESOR:

Dra. Carolina Valenzuela Moncada

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ – 2017

Dra. Celia Mercado Marrufo

Presidente

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont

Secretario

Dra. Carolina Valenzuela Moncada

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico con todo mi amor a mi padre, quien sentó en mí las bases de responsabilidad, dedicación, esfuerzo, trabajo y deseo de superación, sus valores y virtudes han hecho que continúe siendo mi modelo a seguir. El camino iniciado en procura de un futuro mejor es el pago a lo prometido y en su memoria, continuaré convencida que desde donde está sigue guiando mis pasos de la mano de Dios nuestro Señor.

A mamá por acompañarme siempre, aún desde la eternidad y por haberme regalado al mejor de los padres.

A Juan el mejor de los hermanos.

A mis hijos Mario y Camila, motor y motivo de todo.

Agradecimiento

Agradecimiento especial a mi esposo, por tolerar mi cansancio y descuido en pos de alcanzar esta meta. A mis jefas y amigas de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, Mónica y Milagros, por no dejar que desmaye y animarme a que siga adelante. A mis compañeros antiguos y actuales por colaborar con los objetivos de este trabajo y aportar con su experiencia.

Declaración de autenticidad

Yo, Olga María del Carmen Ramos Huamán, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09856542, con la tesis titulada “Competencias del personal de inspección de la dirección de higiene alimentaria y zoonosis de la dirección general de salud ambiental del ministerio de salud – 2015”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de marzo de 2016

Olga María del Carmen Ramos Huamán

DNI: 09856542

Presentación

Señores Miembros del Jurado Evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presentamos el presente trabajo de investigación: “Competencias del personal de inspección de la dirección de higiene alimentaria y zoonosis de la dirección general de salud ambiental del ministerio de salud – 2015”.

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015. En el trabajo mencionado describimos ocho capítulos, en los cuales se encuentran: La introducción, el marco metodológico, los resultados y la discusión. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndice.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseamos sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente,

El autor

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	11
1.1 Antecedentes	12
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3 Justificación	50
1.4 Problema	54
1.5 Objetivos	59
II. Marco Metodológico	61
2.1 Variables	62
2.2 Operacionalización de variables	62
2.3 Metodología	64
2.3.1 Tipos de estudio	64
2.3.2 Diseño	64
2.4 Población, muestra y muestreo	65
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
2.6 Métodos de análisis de datos	72
III. Resultados	73

IV.	Discusión	98
V.	Conclusiones	105
VI.	Recomendaciones	107
VII.	Referencias bibliográficas	109
VIII.	Apéndice	112
	Matriz de consistencia	113
	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	116
	Matriz de datos	118
	Instrumento	120
	Certificados de Validez del instrumento	122
	Análisis de confiabilidad	128
	Artículo científico	129

Resumen

En el presente trabajo de investigación titulado: “Competencias del personal de inspección de la dirección de higiene alimentaria y zoonosis de la dirección general de salud ambiental del ministerio de salud – 2015”, se planteó como problema de investigación: ¿Cuál es el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?

Esta investigación fue un estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, transeccional, en una muestra censal de 30 inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud. Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose un cuestionario de autoevaluación de 20 preguntas adaptado de la Dirección General de Salud Ambiental (Digesa) a la muestra seleccionada.

Obteniendo como resultado general que el 90% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental entrevistados, tienen una competencia óptima y el 10% tiene competencia intermedia.

Palabras Claves: competencias, educación, experiencia, formación.

Abstract

In the present research work entitled "Competences of inspection personnel management of food hygiene and zoonoses of the General Directorate of Environmental Health of the Health Ministry - 2015", it was proposed as a research problem: What is the diagnosis of competences of inspection personnel of the Department of Food Hygiene and Zoonoses General Directorate of Environmental Health, Ministry of Health, 2015?

Having as general objective to determine the diagnosis of competencies of inspection personnel of the Department of Food Hygiene and Zoonoses General Directorate of Environmental Health, Ministry of Health, 2015. This research was a descriptive study, not experimental design, transactional in a census sample of 30 inspectors of the Department of Food Hygiene and Zoonoses of the Directorate General of Environmental Health of the Ministry of Health.

The survey technique was used, applying a self-assessment questionnaire of 20 questions adapted from the General Directorate of Environmental Health (DIGESA) to the selected sample.

Obtaining among its conclusions that 90% of respondent's inspectors of the Department of Food Hygiene and Zoonoses of the Directorate General of Environmental Health, is optimal and 10% have intermediate competition.

Keywords: competences, education, experience, training.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes nacionales

Díaz y Delgado (2014) en la investigación de tesis, para optar el grado académico de Magister en Educación: Investigación Pedagógica titulada; “Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: Una propuesta desde la socioformación”, sustentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, planteó como objetivo general: Diseñar un modelo de competencias gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de Chiclayo para mejorar los procesos de gestión de acuerdo a las exigencias actuales de la Educación. El tipo de estudio es descriptivo propositivo, con una muestra de estudio de 262 profesionales entre directivos y profesores de Educación Básica, que pertenecen a las instituciones educativas más representativas por el número de estudiantes que tienen como población estudiantil. Se utilizó el método de la encuesta para aplicar un cuestionario validado estadísticamente, cuyos resultados nos han permitido identificar las competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas. Concluyó que las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones educativas es un tema de vigente actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener instituciones y personas competentes capaces de generar cambios positivos al interior de éstas y a favor de los demás, sobre todo cuando se ofrece un servicio. Las instituciones requieren de personas talentosas que sean capaces de resolver problemas del contexto, proyectarse hacia el futuro y posicionarse en la sociedad por la calidad de sus productos o servicios. Otra conclusión estuvo referida a que los directivos y profesores de la muestra, en un 50% solo tienen el título profesional y el grado de Bachiller, no tienen estudios de postgrados. Son muy escasos los directivos que tienen el

grado de doctor. Sobre el tiempo de servicio la mayoría tiene menos de 20 años y los directivos tienen menos de 15 años en el cargo. Otra conclusión estuvo referida a que los directivos de las Instituciones Educativas de Educación Básica de Chiclayo en estudio, evidencian carencias agudas en la competencia manejo de dirección. Esta competencia es clave para la buena marcha de las instituciones educativas, los directivos de éstas requieren potenciarla para lograr mejores resultados. Las mejores puntuaciones corresponden a la competencia de manejo interpersonal, lo que indica que es un aspecto que cuidan con frecuencia los directivos. De acuerdo a lo manifestado por los autores las competencias en todo tipo de organización son de especial relevancia debido a que en la actualidad los niveles de exigencia, especialización y experticia requeridos hacen necesario contar con organizaciones y recursos humanos con niveles altos de competitividad. No contar con este tipo de recurso humano va en desmedro de la calidad de los productos y/o servicios que se entregan al consumidor.

Guerra (2014) en la investigación de tesis titulada: “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014”, sustentada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, tuvo como objetivo: Describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las municipalidades de Soplín y Capelo en la provincia de Requena, año 2014. Por su naturaleza es una investigación cuantitativa - cualitativa. Primero se describen los hechos en números y luego se explican sus aspectos cualitativos. Por su propósito. Es una investigación de tipo aplicada. Por su nivel de explicación. Es una investigación de tipo descriptiva. La muestra estuvo constituida por dos (2) municipalidades distritales, se analizaron a los individuos hombre y mujeres que

desarrollen labores vinculadas a la administración financiera, de las dependencias orgánicas de: administración, tesorería, contabilidad, abastecimiento y presupuesto, o las que hagan sus veces. La técnica utilizada para el recojo de información fue la observación y la entrevista. El instrumento utilizado es el cuestionario. La investigación concluyó respecto a los conocimientos en Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) que los trabajadores tienen un alto grado de importancia en este tema; pero, la tenencia que ellos poseen es significativamente menor. Respecto a la habilidad que deben tener los trabajadores encontró que reciben un alto nivel de importancia, esto significa la utilidad que tiene el SIAF en la vida de una institución pública. Hay un mayor dominio de las habilidades, explicado porque el año 2014 representó el último año de gestión de los alcaldes; y por lo tanto al personal que lo acompañaba ya tenía varios años en el trabajo ejecutivo del SIAF. De acuerdo a lo manifestado por el autor el no disponer de recursos humanos idóneos para desempeñarse en el cargo asignado en la organización, origina que el desempeño de la misma se vea afectada. Razón por la cual, la problemática identificada afecta la organización, los procesos y calidad del producto final que oferta la organización en el mercado.

Baca (2014) en la investigación titulada: “Las competencias de los trabajadores jóvenes en los procesos productivos de Laboratorios Trifarma en Lima del 2010” sustentada en la Universidad César Vallejo de Lima, tuvo como objetivo: comprobar la relación existente entre las competencias de los trabajadores jóvenes con los errores en los procesos productivos en Laboratorios Trifarma en Lima 2010. El método de investigación utilizado es el Hipotético deductivo, de tipo aplicada y diseño no experimental, correlacional. La muestra estuvo constituida por 69 trabajadores jóvenes. El recojo de información fue a través de la encuesta y el instrumento utilizado el Inventario del

Cociente emocional de BarhOn. La investigación concluyó que existe una relación lineal estadísticamente significativa, muy alta, inversamente proporcional y negativa, entre competencias y errores en trabajadores jóvenes del laboratorio Trifarma Lima. Asimismo, se determinó que, si existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta, inversamente proporcional y negativa, entre socioemocionales y errores en trabajadores jóvenes del laboratorio Trifarma Lima. Por último, la investigación determinó que, si existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta, inversamente proporcional y negativa, entre competencias técnicas y errores en trabajadores jóvenes del laboratorio Trifarma Lima. Según lo manifestado por el autor, el no mantener personal competente en las organizaciones origina una disminución del performance en el servicio brindado al usuario o consumidor final. Asimismo, la recurrencia de errores de los trabajadores en el sector salud afecta directamente a los usuarios; así como, origina pérdidas económicas en la organización.

Vásquez y Saravia (2014) en la investigación titulada: “Competencias profesionales y su relación con la gestión de recursos humanos según el personal administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unánue año 2013”, sustentada en la Universidad César Vallejo de Lima, tuvo como objetivo: Identificar qué relación existe entre las competencias profesionales y la gestión de recursos humanos según el personal administrativo del hospital Hipólito Unánue Año 2013. El tipo de investigación es de tipo básica y la investigación es de diseño no experimental. La muestra fue no probabilística y estuvo constituida por 261 trabajadores administrativos del Hospital Hipólito Unánue. El autor utilizó para el recojo de información a la encuesta y los instrumentos el Test de auto percepción de competencias profesionales y el Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos. Concluyó: Que la dimensión técnica de las competencias profesionales se

relaciona significativa y positiva con la gestión de recursos humanos según el personal administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unánue Año 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.823, lo que representa un nivel de correlación alta. Asimismo, se demostró que la dimensión metodológica de las competencias profesionales se relaciona significativa y positivamente con la gestión de recursos humanos según el personal administrativo del Hospital Año 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.532, lo que representa un nivel de correlación moderada. Y finalmente, se demostró que las competencias profesionales se relacionan significativa y positivamente con la gestión de recursos humanos según el personal administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unánue Año 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.793, lo que representa un nivel de correlación alta. De acuerdo a lo manifestado por los autores al existir debilidades en el diseño del perfil de los puestos y la evaluación de las capacidades, habilidades y experiencia del personal, las brechas de educación, experiencia o formación identificadas no son atendidas. Esta situación origina que el nivel de competencia del personal se vea afectado y en consecuencia el de la organización.

Melgarejo y Melgarejo (2013) en la investigación titulada: “Relación entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa en la I.E. N° 100 UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho, Lima – 2013”, tuvo como objetivo: Determinar qué relación existe entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa en la I.E. N° 100 UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho, Lima – 2012. El tipo de estudio utilizado fue el correlacional y el diseño de investigación es No experimental, la población de estudio estuvo constituida por 60 docentes del nivel primario y secundario de menores de la Institución Educativa I.E. N° 100, el método de investigación se basó en el enfoque

hipotético deductivo. La técnica utilizada para recoger la información es la encuesta. Concluyó: Existe una relación altamente significativa entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa. Asimismo, existe una relación altamente significativa entre la formación profesional y la calidad de gestión institucional. De acuerdo a lo manifestado, la calidad de la gestión institucional se ve afectada cuando los docentes no tienen un nivel óptimo de competencias, lo que redundaría en la calidad de la gestión educativa. Esta problemática también afecta la calidad de la gestión institucional.

1.1.2. Antecedentes internacionales

Jofré (2009) en la investigación titulada: “Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados”, sustentada en la Universidad Autónoma de Barcelona, tuvo como objetivo: Analizar las competencias que a juicio de los docentes de enseñanza media se están requiriendo para ofrecer un mejor servicio educativo a los preadolescentes y jóvenes que están accediendo a la enseñanza media. Utilizó una metodología de investigación tipo descriptiva analítica, que implica una revisión documental y estudio empírico. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 230 profesores 6 formadores de profesores y 10 directivos y entrevista y focus group a directivos. Concluyó que en el sector municipal se da una relación bastante compleja entre los procesos de formación continua y los incentivos económicos. En efecto en el sector municipal los incentivos económicos dependen solamente de la participación de los profesores en cursos reconocidos (número de horas) por el ministerio de Educación (CPEIP). Siendo la formación continua una condición o requisito indispensable en el ejercicio de toda profesión, en el ejercicio de la profesión docente resulta clave por cuanto implica actualizar

las competencias necesarias para enfrentar los nuevos desafíos de la realidad en la que los docentes están llamados a intervenir. De acuerdo a lo manifestado por el autor el no contar con un diagnóstico de las competencias de los docentes origina que no se ofrezca un servicio educativo de calidad. Máxime cuando es por todos conocido que todo tipo de profesional requiere actualizar sus conocimientos constantemente, para ser competitivo.

Luna y Guzmán (2011) en la investigación titulada: “Diseño del modelo de competencias para la cooperativa Gestionando COOP de la ciudad de Pereira”, sustentada en la Universidad Tecnológica de Pereira, tuvo como objetivo: Diseñar y estructurar el modelo de Gestión Humana basado en competencias para la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionando.coop, de la ciudad de Pereira, como contribución a la competitividad empresarial. Utilizó una metodología de investigación con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Se aplicó la técnica de la entrevista semi – estructurada, la reflexión y la construcción colectiva a partir de talleres. Concluyó que se establecieron 3 Competencias Organizacionales como lo son Cooperativismo, Servicio al Cliente y Orientación a Resultados. Igualmente se establecieron 4 competencias específicas para el rol 1 o gerencial (Planeación estratégica, Liderazgo, Solución a problemas y Comunicación) 4 competencias específicas para el rol 2 o directivos (Planeación estratégica, Liderazgo, Solución a problemas y Comunicación), 3 competencias específicas para el rol 3 o Coordinadores (Liderazgo, Solución a problemas y Trabajo bajo Presión) y 3 competencias específicas para el rol 4 u operativos (Trabajo bajo presión, Manejo Efectivo de Recursos y Habilidad Física). Estas competencias permitirán al departamento de Gestión Humana, orientar con claridad sus procesos. De acuerdo a lo manifestado por los autores cuando no se cuenta con un modelo de gestión humano basado en competencias dificulta que estén definidos los perfiles de los recursos humanos. Asimismo, resulta

difícil a partir de ello identificar la formación, conocimiento y experiencia requeridas para cumplir con funciones y tareas en un cargo determinado dentro de la organización.

Candel (2012) en la investigación titulada: “Las competencias laborales como predictores del desempeño en una empresa del sector del juego”, sustentada en la Universidad de Murcia. Tuvo como objetivo: indagar en la relación que mantiene el desempeño de los empleados de casinos con otras variables como son los factores sociodemográficos, las competencias profesionales y los rasgos de personalidad. Utilizó una metodología de investigación en dos fases. Se aplicó un cuestionario general a 95 trabajadores voluntarios, a los que posteriormente se les aplicó una entrevista semi estructurada de evaluación de competencias profesionales. Concluyó que la edad del trabajador, que en ocasiones supone un elemento disuasorio para contratar o promocionar personal, no parece tener una implicación negativa en el rendimiento del mismo. Otra conclusión estuvo referida a la capacidad predominante en los trabajadores mayores no es la adaptabilidad, no obstante, pueden hacer frente a las tareas requeridas movilizándolo otros recursos desarrollados mediante la experiencia. Respecto de la antigüedad, se observa que repercute directamente en el desarrollo competencial y en la mejora del desempeño técnico de tareas. Sin embargo, no siempre tiene un efecto visible en el rendimiento general en el trabajo. Ya que ésta no incide de forma directa sobre labores relacionadas con la calidad del entorno laboral como la comunicación o la colaboración en equipo. Por esta razón, las organizaciones no han de asumir que la mera antigüedad en el puesto mejora la ejecución global del trabajador, debiendo implicarse de forma activa en la evaluación, seguimiento y optimización de otras áreas menos técnicas del desempeño. De acuerdo a lo manifestado por el autor el desempeño de una empresa u organización está disminuido si el personal tiene poca antigüedad en la institución; sin embargo, la falta de experiencia en el

desarrollo de las funciones encargadas no siempre afecta el performance del total del grupo humano en el trabajo. Esta problemática sólo se asentará si otras destrezas y habilidades como la colaboración en equipo y la comunicación no son óptimas.

Mena (2014) en la investigación titulada: “Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca para el año 2014”, sustentada en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Tuvo como objetivo: Determinar las competencias del personal administrativo de la entidad a través de un diagnóstico. Utilizó una metodología de investigación descriptiva. Aplicó el método Delphi o método de expertos en donde el entrenamiento a los expertos, desde el marco conceptual, fue primordial como punto de partida. Concluyó que se evidenció que hay un desfase entre las competencias requeridas y las que posee el personal administrativo, en las áreas de adaptabilidad al cambio, la calidad del servicio en el trabajo, la cooperación y trabajo en equipo, conocimiento del carisma salesiano, o planificación de tiempos y recursos, y toma de decisiones. Otra conclusión estuvo referida a las evaluaciones del desempeño realizadas al Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, identificaron competencias que deben ser mejoradas, sin embargo, no existen planes de capacitación o formación que apunten a un mejoramiento continuo. De acuerdo a lo manifestado por el autor, es un problema serio para las organizaciones que a partir de las debilidades identificadas en el personal o brechas de capacitación por cubrir no se cuente con un plan de educación continua que permita que los colaboradores se actualicen permanentemente de tal manera que eleven el rendimiento en las organizaciones a las cuales pertenecen, originando que las competencias del personal no se fortalezcan oportunamente.

Aliendres (2012) en la investigación titulada: “Competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello”, sustentada en la Universidad de Carabobo, Venezuela. Tuvo como objetivo: Analizar las competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología Puerto Cabello, ubicado en la Urbanización la Elvira de la ciudad de Puerto Cabello, Edo Carabobo. La presente investigación, se enmarco en los lineamientos de un diseño de campo, atendiendo al hecho de que la información se obtuvo directamente de la realidad, es un estudio de tipo descriptivo de acuerdo al objetivo que se propone. La población estar conformada por 250 docentes ordinarios, donde se tomó una muestra de 71 docentes de aula, los cuales fueron seleccionados por muestreo aleatorio simple (o al azar). La recolección de la información se realizó a través de un cuestionario con respuestas dicotómica contentiva de cuarenta ítems con sus respectivas representaciones gráficas y porcentuales. Concluyó que derivado del análisis de las competencias del docente de aula para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología Puerto Cabello, Ubicado en Puerto Cabello, en la Urb. la Elvira, Estado Carabobo, en relación al objetivo primero orientado a diagnosticar las competencias básicas, genéricas y específicas que exhiben los docentes en su desempeño de aula en el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello, se evidenció un porcentaje moderado de docentes, cumplen con las competencias de comunicación ya que los docentes convierten las ideas en mensajes didácticos de manera que llegue a los alumnos con el propósito de que estos las transformen en conocimiento coherentes con las ideas que se pretende transmitir, así como también se evidenció que los docente transmiten entusiasmo a los alumnos con los asuntos concretos de sus asignaturas a través de mensajes afectivos, es de importancia relevante mencionar que lo que respecta a la competencia específica, del indicador pedagógico e instruccional. Se observó una tendencia negativa ya

que los docentes manifestaron no participar en equipos de investigación de orden científico y en actividades de extensión. De acuerdo a lo manifestado por el autor, cuando las competencias del recurso humano no han sido analizadas a fin de identificar si cumplen a cabalidad con el perfil de puestos de la institución a la que pertenecen, la calidad del producto o servicio ofrecido al usuario se ve afectado. Asimismo, se ve comprometido el logro de los objetivos.

1.2 Fundamentación científica

El origen de las competencias profesionales da cuenta de cómo se acuña el término competencia y a que conceptos y dimensiones hace referencia. El concepto es atribuido a MacClelland por el artículo de su autoría denominado “Testing for competence rather than for intelligence” escrito en el año 1973. Según McClelland (citado en Candel, 2012) “No es la inteligencia lo que distingue a aquellos trabajadores con desempeño exitoso, sino que es un conjunto de características, que incluye rasgos de personalidad, motivación y valores personales” (p. 6). Si bien es cierto el autor no llega a construir un concepto metodológico completo sobre como evaluar las competencias sus aportes sientan las bases para las consideraciones futuras. Es preciso resaltar que, señala claramente que las mejores evaluaciones que se efectúen a los colaboradores son aquellas que tratan de identificar directamente las habilidades laborales concretas a fin de predecir el éxito en labores específicas. Adicionalmente, sugiere que las pruebas reflejen la evolución de lo aprendido en el tiempo por el colaborador, recalando que los puntajes de los test aplicados evidencien las mejoras en el tiempo respecto de la experiencia, capacidades técnicas especializadas adquiridas y destrezas, situación que es importante rescatar actualmente, donde los profesionales van superando día a día lo aprendido durante su etapa de

formación y accediendo a través de la diversa oferta educativa existente a especializaciones en lo que saben hacer.

El autor en el mismo año propone además que el diseño de las pruebas implique además de respuestas esperadas, conductas que permitan no sólo evaluar a los colaboradores en situaciones estructuradas; sino, que el instrumento diseñado valore los otros comportamientos que el colaborador efectúe en distintas circunstancias. Esto permite en la actualidad a las organizaciones medir el juicio profesional de sus colaboradores, ya que no es suficiente el contar con el diseño de los puestos, los protocolos de trabajo y directivas para desarrollar determinadas funciones en situaciones altamente estructuradas, sino es necesario conocer si el colaborador en otra situación es capaz de aplicar su conocimiento, basándose adicionalmente en su experiencia y habilidad.

A lo postulado por MacClelland en el año 1973 se suma el aporte desde la psicología cognitiva planteado por Howard Gardner (1993) en el libro titulado “Estructura de la Mente” - La Teoría de las Inteligencias Múltiples, donde plantea un cambio y mirada totalmente diferente de la forma de entender y comprender la inteligencia, ya que hasta ese momento se postulaba un único tipo de inteligencia, la cual era medida por pruebas estandarizados que se aplicaban a los alumnos para conocer su nivel de coeficiente intelectual y a partir de ellos predecir en que carreras profesionales o actividades laborales el alumno sería exitoso.

Sobre el particular Gardner (1993) refirió lo siguiente:

Un grupo de inteligencias candidatas incluye las que dicta el modo del habla popular. Por ejemplo, podría parecer que la capacidad para procesar secuencias auditivas es fuerte candidato para una inteligencia; en efecto, muchos experimentalistas y

psicometristas han nominado esta capacidad. Sin embargo, los estudios de los efectos del daño cerebral han demostrado fehacientemente, en forma repetida, que los hilos musicales y lingüísticos se procesan de maneras distintas y se pueden afectar por diferentes lesiones. Así, a pesar del atractivo superficial de semejante habilidad, parece preferible no considerarla como una inteligencia por separado. Otras habilidades de las que con frecuencia se hacen comentarios en individuos específicos —por ejemplo: el sentido común o intuición notable— parecieran exhibir signos como el "prodigio". Sin embargo, en este caso parece que la categorización está insuficientemente examinada. Un análisis más cuidadoso revela formas discretas de la intuición, sentido común, o astucia en diversos dominios intelectuales; la intuición en las cuestiones sociales predice poco acerca de la intuición en el ámbito mecánico o musical. Como antes, un candidato superficialmente atractivo no califica. Desde luego, es posible que nuestra lista de inteligencia sea adecuada como una línea básica de habilidades intelectuales medulares, pero que determinadas habilidades más generales pueden pasar sobre las inteligencias medulares o regularlas de alguna manera. Entre los candidatos que se mencionan a menudo se encuentran un "sentido del yo", que se deriva de la mezcla peculiar de inteligencias; una "capacidad ejecutiva", que despliega inteligencias específicas para fines específicos, y una habilidad sintetizadora, que reúne conclusiones que residen en varios dominios intelectuales específicos. Más allá de un reto, éstos son fenómenos importantes que exigen ser considerados, si no explicados. Sin embargo, este análisis es una tarea que mejor pospongo hasta más tarde, cuando inicie la crítica por cuenta propia en el capítulo XI, después de haber presentado las inteligencias específicas. Por otra parte, es de mayor importancia la cuestión de cómo se vinculan, suplementan o balancean las inteligencias específicas

para realizar tareas más complejas, culturalmente pertinentes; a esto dedicaré mi atención en varios puntos de esta obra.

Una vez que uno ha planteado los criterios o señales más esenciales para identificar una inteligencia, es importante también expresar qué no son las inteligencias. Para empezar, las inteligencias no son equivalentes de los sistemas sensoriales. En ningún caso una inteligencia depende del todo de un solo sistema sensorial, ni tampoco ningún sistema sensorial ha sido inmortalizado como una inteligencia. Por su misma naturaleza, las inteligencias son capaces de realización (al menos en parte) por medio de más de un sistema sensorial. (p. 65)

Asimismo, Gardner (1993) refirió:

Las inteligencias deben ser consideradas como entidades en un determinado nivel de generalidad, más amplio que los mecanismos de computación sumamente específicos (como la detección de líneas) aunque más estrechos que las capacidades más generales, como el análisis, síntesis, o un sentido del yo (si se puede mostrar que cualquiera de éstos existe independiente de combinaciones de inteligencias específicas). Sin embargo, por la propia naturaleza de las inteligencias, cada una opera de acuerdo con sus propios procedimientos y tiene sus propias bases biológicas. Es entonces un error tratar de hacer comparaciones de inteligencias en particular: cada una tiene sus propios sistemas y reglas. Aquí puede ser útil una analogía biológica. Incluso aunque el ojo, corazón y riñones son órganos corporales, es un error tratar de comparar estos órganos en todas sus características particulares: se debe observar la misma moderación en el caso de las inteligencias.

Las inteligencias no deben ser consideradas en términos evaluadores. Si bien en nuestra cultura la palabra inteligencia tiene una connotación positiva, no hay razón

para pensar que por fuerza cualquier inteligencia será bien utilizada. De hecho, uno puede emplear las inteligencias lógico-matemática, lingüística o personal para propósitos totalmente inicuos.

Lo mejor que puede hacerse es pensar en las inteligencias separadas de programas de acción particulares. Desde luego, lo más fácil es observar las inteligencias cuando, son explotadas para realizar algún programa de acción. Sin embargo, lo más exacto es pensar que la posesión de una inteligencia equivale a un potencial: se puede decir que un individuo que posee una inteligencia no hay situación que le impida usarla. El hecho de que elija hacerlo (y el fin al que la destine) no son de la incumbencia de esta obra.

En el estudio de las habilidades y destrezas, se acostumbra honrar una distinción entre el saber cómo o pericia (el conocimiento tácito de cómo ejecutar algo) y el saber qué (el conocimiento proposicional acerca del conjunto físico de procedimientos apropiados para la ejecución).

Así, muchos de nosotros sabemos cómo andar en bicicleta, aunque carecemos del conocimiento proposicional de la manera en que se efectúa. Por comparación, muchos de nosotros tenemos el conocimiento proposicional acerca de cómo hacer un suflé sin saber cómo llevar a cabo esta tarea hasta no lograr su terminación. Cuando dudo en glorificar esta distinción rudimentaria, pero efectiva, es útil pensar en las diversas inteligencias principalmente como conjuntos de saber cómo (o pericia) —procedimientos para hacer las cosas. De hecho, una opción que siguen en determinadas culturas, que en otras puede tener poco interés o ninguno, es la preocupación por el conocimiento proposicional acerca de las inteligencias. (p.65)

En tal sentido, los test de inteligencia estandarizados que son aplicados a las personas para determinar su nivel cognitivo, no son del todo concluyentes ya que dependen en gran medida de variables externas como el descanso previo a la prueba, estado de ánimo, nivel de inteligencia sobre los temas consultados en ese momento y de las diversas inteligencias, habilidades y saberes con los que cuenta la persona.

Por último, la Organización Internacional de Normalización (ISO), fundada en 1947 con el fin de desarrollar estándares internacionales de acceso voluntario, que además sirve de facilitador del comercio al normalizar estándares comunes entre los países, para posibilitar productos y servicios de la más alta calidad. Es esta institución la que incluye entre sus normas en aras de entregar productos de calidad a los usuarios finales en el mercado, algunas organizaciones destinadas a elevar la competitividad de las mismas, basándose en una nueva gestión de los recursos humanos. Por ello, considera en su Norma ISO 9000 publicada en el 2005, denominada “sistemas de gestión de la calidad – fundamentos y vocabulario” en el glosario de términos relativos a la calidad, el concepto de competencia, haciendo referencia a ésta de manera genérica como: “aptitud demostrada para aplicar los conocimientos y habilidades” (ISO 9000, 2005, p. 9).

Posteriormente, en el año 2012 ante la necesidad de normar específicamente el servicio de inspección a empresas, la ISO propone una norma que evalúe los requisitos que debe cumplir una organización que se constituye como un tipo de organismo de inspección, en el cual define los requisitos relativos a los recursos humanos, dando real importancia y valor al colaborador de la organización como agente capaz de elevar la competitividad de la misma.

Así tenemos que, la ISO refirió cuales son los requisitos que debe cumplir el personal de la organización, indicando lo siguiente: “El organismo de inspección debe definir y documentar los requisitos de competencia de todo el personal que participa en las actividades de inspección, incluyendo los requisitos relativos a la educación, formación, conocimiento técnico, habilidades y experiencia” (ISO/IEC 17020, 2012, p.9).

De lo expuesto, se aprecia que esta norma recoge en sus requisitos para declarar competente a una persona, información relativa a su formación profesional y aprendizajes adquiridos hasta esa fecha tal como lo describe McClelland (1973), habilidades diversas como la propuesta en la teoría de Gardner (1993), sumando la experiencia ganada de la persona en el tiempo y su aplicación en situaciones diferentes a las altamente estructuradas a través de los manuales y procedimientos, respondiendo al juicio profesional.

Por tal razón, el autor ha considerado que la presente investigación se fundamente teóricamente en lo planteado por la Organización Internacional de Normalización, ya que responde a la evolución teórica que ha venido teniendo el concepto de competencia, visto no sólo desde lo cognitivo, sino también desde lo intrapersonal.

1.2.1 Concepto de la variable

Definir las competencias es el paso inicial para orientar como se llevará a cabo el proceso de aprendizaje de los futuros profesionales, ya que la currícula universitaria debería ser modificada en virtud de ellas, si es que queremos abordar el tema desde un punto de vista de excelencia, al brindar ésta los elementos necesarios para hacerlo, de una manera más eficaz que cualquier otro enfoque meramente educativo. Las competencias son por tal razón consideradas un enfoque porque centran su atención en aspectos específicos de

enseñanza, aprendizaje y evaluación. El concepto de competencias tiene múltiples definiciones y existen además diversos enfoques para aplicarlo, los cuales muchas veces no aportan lo esperado. Esto se explica porque las competencias confluyen en el tiempo diversos aportes disciplinarios y las tendencias sociales emergentes y económicas de este mundo globalizado.

Según Chomsky (citado en Tobón, 2006) refirió que:

Se debe considerar la competencia como algo interno, en la línea conductual, poco a poco se fue hablando de la competencia como un comportamiento efectivo, y hoy en día hay un sólido modelo conductual de las competencias, que, aunque ha trascendido el esquema de estímulo-respuesta, sigue basándose en el comportamiento observable, efectivo y verificable, confluyendo entonces así el desempeño dentro de la competencia. (p. 3)

Por lo tanto, el enfoque de competencias en el transcurrir del tiempo ha tenido notables avances en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, donde se asume que se deben buscar colaboradores que posean capacidades técnicas clave idóneas que elevarán la competitividad de las empresas. Es preciso indicar que, desde el siglo pasado en varios países de Latinoamérica, viene implementándose en el sistema educativo las competencias con enfoque de calidad, con el objetivo de formar futuros profesionales con determinadas capacidades, habilidades y destrezas que les hagan posible tener mayor éxito en el mercado laboral.

Por otro lado, Streeck, Ibarra y Mertens (citado en Ministerio de Salud, 2011) refirieron que:

El surgimiento de las competencias está relacionado a las transformaciones productivas que ocurrieron a partir de la década de los ochenta junto a otros fenómenos como la globalización creciente de los mercados, la tercerización de la economía y los cambios en las demandas de los consumidores. Es una innovación que responde a estos cambios, pues ha planteado retos en el mercado laboral exigiendo trabajadores con competencias para responder a situaciones imprevisibles y para tomar decisiones rápidas y eficaces, originado el replanteamiento de reconstruir la relación perdida entre formación y trabajo. (p. 37)

Esta corriente ha originado un salto importante en la gestión del talento humano en la administración pública del país, lo que se ha venido fortaleciendo con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) quienes han elaborado una serie de documentos normativos que consideran el enfoque competencias. Tal es así, que el Ministerio de Salud se rige para el diseño de su Plan de Capacitación Continua por la Directiva elaborada y aprobada por la citada autoridad. Es de precisar, que este documento normativo tiene por finalidad brindar orientaciones para la elaboración de los planes de capacitación, dirigidos a atender las necesidades de capacitación acordes a los requerimientos de los colaboradores de las entidades del estado, contribuyendo a la mejora permanente de los procesos de enseñanza aprendizaje en el sector estatal.

Adicionalmente, McClelland y Mertens (citado en Ministerio de Salud, 2011) refirieron que:

Realizaron estudios orientados al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral, reconociendo abiertamente un alto valor al factor humano como poseedor del conocimiento y capaz de aplicarlo a favor

de los objetivos de la organización. Estos estudios, sentaron las bases para la aplicación de las competencias en la gestión de recursos humanos, convirtiéndose en la actualidad en una ventaja estratégica para alinear las competencias de las personas con los objetivos de la organización. Lograr este alineamiento, exige además de las competencias técnicas/específicas propias de una determinada profesión u ocupación, las competencias genéricas asociadas a comportamientos y conductas. (p. 40)

Los hallazgos enunciados denotan la complementación entre la formación del recurso humano y lo relativo al ser, desestimando las teorías que apuestan por el uso de evaluaciones de capacidad cognitiva como instrumento para medir en las personas sus capacidades cuando se trata de filtrarlos en los procesos de selección, al cuestionar que la inteligencia por sí sola y en un solo campo sea predictor del éxito escolar y profesional. Por ese motivo, y recogiendo esta teoría es que desde algunos sectores del estado peruano se viene exigiendo a los colaboradores, con la finalidad de que éstos alineen sus competencias específicas y genéricas a los requerimientos de la organización, para elevar la competitividad de la misma, en comparación con otras.

Asimismo, Chiavenato (2009) señaló que:

La competencia es un repertorio de comportamientos que algunas personas o empresas dominan mejor que otras, y que las hace eficaces y competitivas en una situación determinada. En realidad, la competencia constituye un conjunto de conocimientos, prácticas, comportamientos y tipos de razonamientos adquiridos en función de lo aprendido y de lo vivido; es decir, es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes e intereses que distinguen a personas y organizaciones. Así, las competencias son observables en situaciones cotidianas de trabajo y en situaciones de prueba. (p. 60)

Por tanto, la competencia es el conjunto de características que van a diferenciar a un colaborador de otro, en un mismo puesto de trabajo y ante situaciones que ameriten raciocinio o aplicación de algún juicio profesional, como se da en las organizaciones que efectúan actividades de inspección. Es de resaltar que esta teoría involucra las observaciones in situ durante el desenvolvimiento de los colaboradores tanto en situaciones habituales como durante evaluaciones, lo que evidencia que este autor considera como dimensión de la competencia al desempeño.

Gardner (1995) indicó que:

Las competencias personales están referidas a la inteligencia intrapersonal, es decir a la capacidad de formarse un modelo ajustado de sí mismo y tener la capacidad suficiente para desenvolverse con éxito en la vida. Asimismo, es aquella que nos permite tomar conciencia de nuestra propia vida emocional, de evaluar nuestras emociones y sentimientos de forma que nos permita dirigir la propia conducta. Por último, nos permite comprendernos y trabajar con uno mismo, para seguidamente desarrollar la inteligencia interpersonal. (p. 60)

Es decir, este autor quien brindó un aporte significativo a la variable en estudio desde la psicología cognitiva, concibe a las competencias del personal como la integración que existe entre la inteligencia intra e interpersonal, sustentado en que todos las personas desarrollan diversos tipos de inteligencia a lo largo de su vida, de una manera particular y única, la que resulta de nuestra carga genética y biológica, de la interacción y exposición al medio ambiente y de la cultura en la cual han crecido.

La International Standardization Organization (ISO), en la Norma ISO 9000 (2005) definió la competencia como:

La aptitud demostrada para aplicar los conocimientos y habilidades. Es preciso indicar que en esta norma internacional hay una nota que aclara que el concepto de competencia es definido de manera genérica, por lo que el uso de este término podría ser más específico en otros documentos ISO. (p. 9)

Asimismo, la ISO 9001:2008 sobre competencia señaló que: “el personal que realice los trabajos que afecten a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas”. (ISO 9001, 2008, p. 7)

En ese contexto, la Digesa (2015) inició la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad, en la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis en base a la Norma Técnica Peruana 17020:2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección, norma que precisa los requisitos relativos a la competencia de los recursos (personal) los que deben ser definidos y documentados por el organismo de inspección, debiendo incluir los relativos a la educación, formación, conocimiento técnico, habilidades y experiencia.

Para ello, la Digesa (2015) en el procedimiento sobre Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Competencia es la habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes” (p. 3).

En tal sentido, luego de un análisis de los conceptos vertidos, se llega a la conclusión de que la definición acuñada por la autoridad sanitaria integra las dimensiones de la competencia asociadas al conocimiento, requeridas para proveer un bien o servicio dentro de una organización, razón por la cual en la presente investigación será tomada para atender la problemática identificada en la Dirección Ejecutiva a cargo de las fiscalizaciones en la Autoridad Sanitaria.

1.2.2. Dimensiones de la variable

El procedimiento sobre “Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección” de la Digesa, identifica como dimensiones de la variable competencia: Educación, Experiencia y Formación, para la calificación de la competencia técnica de los inspectores de la Dirección Ejecutiva a cargo de las fiscalizaciones en la Autoridad Sanitaria como organismo de inspección, basado en lo establecido por la NTP-ISO/IEC 17020:2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección.

Asimismo, la Digesa refirió que: “el recurso humano a cargo de la actividad de inspección debe ser competente, demostrando educación, experiencia y formación en cuanto al conocimiento técnico apropiados sobre los productos a evaluar” (Digesa, 2015, p.7).

En tal sentido, en la presente investigación se considera para la variable “Competencia” las dimensiones siguientes: Educación, Experiencia y Formación mencionadas en la Norma ISO antes señalada.

Educación.

La Digesa en el procedimiento sobre Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Educación es el conjunto de conocimientos mínimos adquiridos por un individuo a través de la formación académica recibida para desempeñar una actividad” (Digesa, 2015, p.3).

Experiencia.

La Digesa en el procedimiento sobre Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Experiencia está referida a los conocimientos adquiridos en la práctica a través del tiempo, y que son requeridos para desarrollar en un cargo o perfil de puesto” (Digesa, 2015, p. 3).

Formación.

La Digesa en el procedimiento sobre Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Formación son los conocimientos adicionales a la formación académica requeridos para desempeñar el cargo” (Digesa, 2015, p.3).

1.2.3 Perspectiva Teórica

El Minsa (2015) en la Resolución Ministerial N° 202-2015/MINSA refirió que:

El numeral II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, señala que la protección de la salud es de interés público y por tanto es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, conforme a lo previsto en el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1062, Ley de Inocuidad de los Alimentos, el Ministerio de Salud a través de la Dirección General de

Salud Ambiental es la Autoridad de Salud a nivel nacional y tiene competencia exclusiva en el aspecto técnico, normativo, y supervigilancia en materia de inocuidad de los alimentos destinados al consumo humano, elaborados industrialmente, de producción nacional o extranjera, con excepción de los alimentos pesqueros y acuículas;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado dispone que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Que el numeral 4) del artículo 3 y el literal a) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud dispone que el Ministerio de Salud es competente en salud ambiental e inocuidad alimentaria y que es función rectora del Ministerio de Salud formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de Promoción de la Salud, Prevención de Enfermedades, Recuperación y Rehabilitación en Salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno;

(.....) Que el artículo 48 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2005 y sus modificatorias establece que la Dirección General de Salud Ambiental, es el órgano técnico normativo en los aspectos relacionados al saneamiento básico, salud ocupacional, higiene alimentaria, zoonosis y protección del ambiente;

Que, en ese sentido, la Dirección General de Salud Ambiental ha propuesto el Documento Técnico “Plan General de Acción para la aplicación del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad en la Dirección General de Salud Ambiental para la

acreditación de la ISO/IEC 17020, ISO/IEC 17065:2012 e ISO/IEC 17024:2012” cuya finalidad es fortalecer su accionar en beneficio de la ciudadanía y sus usuarios, bajo un enfoque de calidad y mejora continua institucional.

Se resuelve aprobar el Documento Técnico: “Plan General de Acción para la aplicación del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad en la Dirección General de Salud Ambiental para la acreditación ISO/IEC 17020:2012, ISO/IEC 17065:2012 e ISO/IEC 17024:2014. (pp. 1-2)

En ese contexto y como parte de la aplicación progresiva del sistema integrado de gestión de la calidad, que le permita mejora continua, ordenada y sostenidamente la calidad de sus procedimientos, en armonía con las normas y estándares internacionales, habiendo dado inicio a este proceso con la acreditación de su Laboratorio de Control Ambiental en la Norma Técnica Peruana NTP – ISO/IEC 17065:2012. Evaluación de la Conformidad. Requisitos para organismos que certifican productos, proceso y servicios; ISO/IEC 17024:2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos generales para los organismos que realizan – certificación de personas.

Con la finalidad de continuar con el proceso de mejora de calidad, la Digesa elaboró el Plan General de Acción que tiene por finalidad lograr la acreditación en las ISO/IEC 17020:2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección; ISO/IEC 17065:2012. Evaluación de la Conformidad. Requisitos para organismos que certifican productos, procesos y servicios; ISO/IEC 17024:2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos generales para los organismos que realizan certificación de personas.

En ese sentido, la Dirección General de Salud Ambiental elaboró procedimientos y manuales en el marco del Sistema de Gestión de Calidad en proceso de implementación entre los cuales se encuentra el “Procedimiento sobre selección, formación, autorización y seguimiento del personal”, que define la variable competencia tomando como base lo expresado por la International Standardization Organization, que recoge el concepto de competencia asociado al conocimiento, debido a que define la competencia como la aptitud demostrada para aplicar los conocimientos y habilidades para en este caso Organismos de Inspección.

Asimismo, el indicado procedimiento identifica como dimensiones de la variable competencia: Educación, Experiencia y Formación, para la calificación de la competencia técnica de los inspectores de la Dirección Ejecutiva a cargo de las fiscalizaciones en la Autoridad Sanitaria como organismo de inspección. Es preciso indicar que estas dimensiones con sus respectivos requisitos dan cumplimiento a lo solicitado en el numeral 6.1 Requisitos relativos al Personal, de la Norma Técnica Peruana – ISO/IEC 17020:2012, que señaló en su numeral 6.1.3: “El personal responsable de la inspección debe tener las calificaciones, formación y experiencia apropiada y conocimiento satisfactorio de los requisitos de las inspecciones a realizar”. (p. 9)

Por ello, en la presente investigación, se está tomando como base teórica las definiciones de la variable competencia y dimensiones según la Digesa, en el marco del proceso de implementación del Sistema de Gestión de Calidad iniciado por esta institución del Estado.

1.2.4 Marco Contextual

Ubicación del contexto del estudio.

El Ministerio de Salud es un órgano del Poder Ejecutivo. Es el ente rector del Sector Salud que conduce, regula y promueve la intervención del Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud, con la finalidad de lograr el desarrollo de la persona humana, a través de la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de su salud y del desarrollo de un entorno saludable, con pleno respeto de los derechos fundamentales de la persona. (Ministerio de Salud (2006, 5 de enero). Reglamento de Organización y Funciones, El Peruano, p.309329).

Dentro de la estructura orgánica se encuentra la Dirección General de Salud Ambiental, órgano de línea encargado de formular políticas, implementar estrategias e intervenciones dentro de un marco normativo, protegiendo y promoviendo la salud de la población.

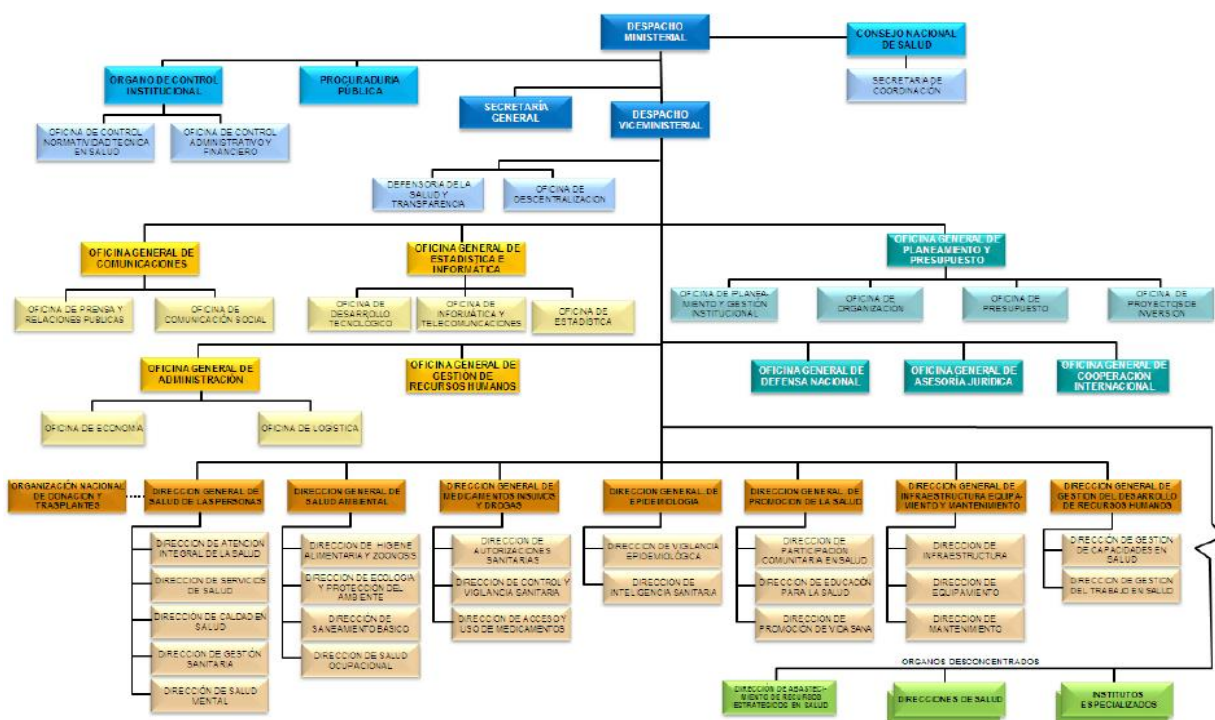


Figura 1. Organigrama estructural del Ministerio de Salud, año 2015.

Finalmente, la Autoridad Sanitaria tiene en su estructura funcional a la Dirección Ejecutiva de Higiene y Alimentaria y Zoonosis, órgano de línea cuyo personal es materia de estudio en la presente investigación.

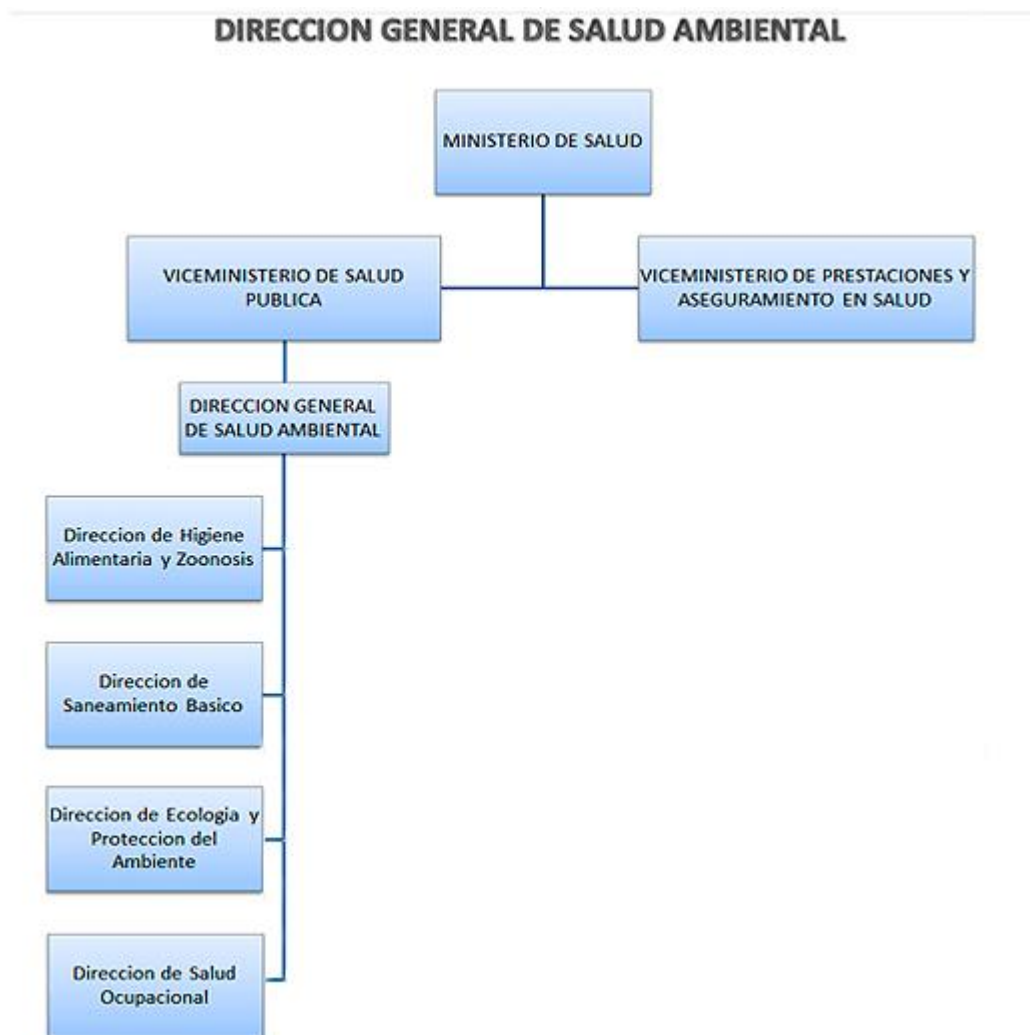


Figura 2. Organigrama estructural de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.

Ubicación Geográfica de la Dirección General de Salud Ambiental – Digesa.

La Digesa está ubicada en calle Las Amapolas N° 350, Urbanización San Eugenio, distrito de Lince, provincia y departamento de Lima.

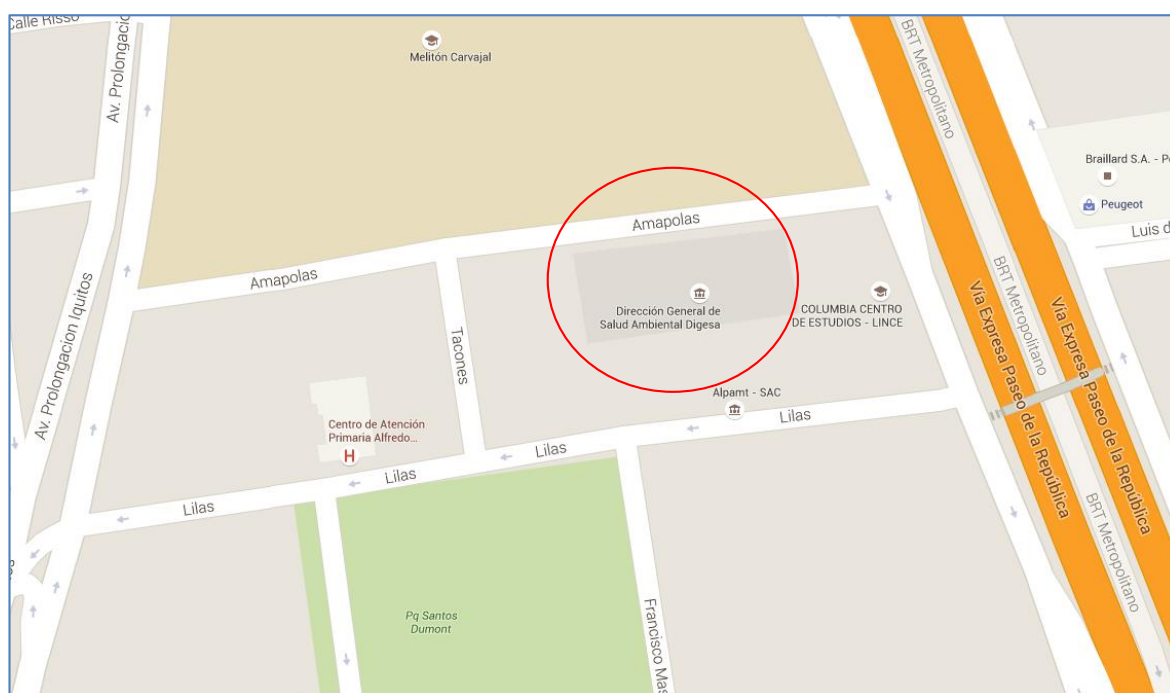


Figura 3. Ubicación geográfica de la Dirección General de Salud Ambiental.

Reseña histórica.

Fue creada, por Decreto Supremo N° 08 del 14 de febrero de 1950, como Departamento de Ingeniería Sanitaria dentro de la Dirección General de Salud Pública, como Unidad de Salud Ambiental, ha ido evolucionando y modificando su ubicación en la estructura

institucional del Ministerio de Salud (Minsa), pasando a ser División, Programa, Dirección y a partir de 1982, Dirección General del Medio Ambiente.

En 1986 toma el nombre de Dirección Técnica de Salud Ambiental (Ditesa) y es a partir de 1990 que con el Decreto Legislativo N° 584 del 19 de abril, se denomina la Dirección General de Salud Ambiental – Digesa, bajo la cual en los últimos años ha ido incorporando a todas las instituciones ligadas a los aspectos ambientales del Ministerio de Salud.

En el año 1991 mediante Decreto Supremo N° 004-91-PCM se declara en estado de reorganización a todas las entidades públicas del Gobierno Central, Gobiernos Regionales, Instituciones Públicas Descentralizadas y Corporaciones Departamentales; por este mandato la Digesa define su estructura orgánica en Direcciones Ejecutivas, lo que a su vez fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-92-SA Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, asimismo, incorpora a la Dirección de Saneamiento Básico Rural (Disabar) en el año 1993, y el Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO) en 1995. (Ministerio de Salud, 2010, p. 9)

En ese sentido, la Dirección General de Salud Ambiental (Digesa) es el órgano técnico normativo del Ministerio de Salud, responsable de los aspectos relacionados al saneamiento básico, salud ocupacional, higiene alimentaria, zoonosis y protección del ambiente. MINSA (2006), Reglamento de Organización y Funciones, El Peruano. (p.309340)

Asimismo, la Digesa tiene competencia exclusiva en el aspecto técnico, normativo y de super-vigilancia en materia de inocuidad de los alimentos elaborados industrialmente de producción nacional o extranjera, con excepción de los alimentos pesqueros y acuícolas.

Presidencia de la República (28 de junio de 2008). Ley de Inocuidad, El Peruano, p. 375004.

El Ministerio de Salud, a través de la Digesa (2008) indico que:

Tiene como objetivo formular las políticas, regular y fiscalizar las intervenciones en salud ambiental para contribuir a disminuir los riesgos ambientales que afectan la salud de la población.

Corresponde a la Dirección General de Salud Ambiental (2008) las funciones que se detallan a continuación:

Proponer y hacer cumplir la Política Nacional de Salud Ambiental, a fin de controlar los agentes contaminantes y mejorar las condiciones ambientales para la protección de la salud ambiental.

Articular y concertar los planes, programas y proyectos nacionales de salud ambiental.

Establecer las normas de salud ambiental, monitorear y evaluar su cumplimiento.

Conducir la vigilancia de riesgos ambientales y la planificación de medidas de prevención y control.

Promover en la sociedad una conciencia en salud ambiental, propiciando su participación en la búsqueda de entornos ambientales que permitan la protección de la salud, el autocontrol de los riesgos ambientales y el desarrollo de una mejor calidad de vida de las personas.

Promover el permanente desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimientos de los recursos humanos en salud ambiental, en coordinación con el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos.

Desarrollar la investigación aplicada con base en los riesgos ambientales identificados.

Diseñar, rediseñar y mejorar continuamente el proceso de salud ambiental.

Participar en el Comité Nacional del Codex Alimentarius y otros que se constituyan en el ámbito de su competencia. Ministerio de Salud (5 de enero 2006), Reglamento de Organización y Funciones, El Peruano, p. 309340.

Asimismo, los Ejes Orientadores de la Salud Ambiental han sido elaborados en el Marco del Plan Nacional Concertado en Salud, en los Objetivos Estratégicos planteados en el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Salud aprobado con R.M. N°165-2009/MINSA y en el Plan Estratégico Institucional del MINSA, aprobado con R.M. N°473-2009/MINSA; siendo estos:

Priorizar las intervenciones de prevención de las enfermedades transmisibles y no transmisibles promoviendo estilos de vida y entornos saludables.

Reducir la morbilidad de las enfermedades crónicas degenerativas, enfermedades inmunoprevenibles y aquellas originadas por factores externos.

Reducir la mortalidad materna y neonatal.

Reducir la desnutrición crónica en menores de 5 años.

Mejorar la calidad del servicio de salud en beneficio de la Población en General con énfasis en los grupos poblacionales vulnerables.

Asegurar el acceso y disponibilidad de medicamentos de calidad.

Fortalecer el desarrollo y la gestión de los recursos humanos en salud.

Fortalecer el rol de rectoría de salud en los diferentes niveles de gobierno.

Según Digesa (2010) describió la Visión, Misión, Valores y Principios son:

Visión.

Ser una organización líder en el campo de la Salud Ambiental, que conduce las políticas, regula y fiscaliza las intervenciones en salud ambiental con excelencia, reconocida por tener personal altamente calificado, motivado, de gran valor ético y moral que contribuya a disminuir los riesgos ambientales.

Misión.

La Digesa es el órgano técnico normativo encargado de formular políticas, regular y fiscalizar las intervenciones en Salud Ambiental, ejerciendo la rectoría a nivel nacional con calidad y eficiencia a través de la vigilancia, prevención y control de los factores de riesgos ambientales, que afectan a la salud y bienestar de la población, contribuyendo a mejorar la salud individual y colectiva de los ciudadanos.

Valores y principios de la Dirección General de salud Ambiental:

Valores de la organización:

Adaptación al Cambio.

Fomentar, la innovación e implementación de nuevas tecnologías y la disposición a la modernización institucional.

Comunicación Efectiva.

Comunicación eficaz, sincera y oportuna.

Justicia y Equidad

Reconocer los derechos y promover el equilibrio en la regulación y administración.

Ética y Honestidad.

El trabajo que realiza se efectúa respetando las normas y principios morales. Asimismo, se propicia que el comportamiento de los servidores sea bajo los principios éticos, haciéndose responsable de sus actos.

Imparcialidad.

No hacer distinciones ni a favor ni en contra de personas o instituciones.

Sostenibilidad.

Asignar los fondos públicos en actividades y/o proyectos sostenibles en el mediano y largo plazo.

Transparencia.

Disposición a mostrar, sustentar y comunicar de forma ágil, completa, oportuna y veraz las actuaciones producto de la gestión realizada, abriendo espacios para que los trabajadores de manera individual o colectiva participen.

Valores del Personal:

Calidad de Servicio.

Se da el servicio en forma oportuna y accesible a los usuarios de acuerdo a los requerimientos. Implica un alto sentido de colaboración y atención proactiva.

Integridad.

Eficiencia y honradez en el cumplimiento del servicio.

Puntualidad.

Es la responsabilidad de llegar al trabajo en la hora especificada; mide el compromiso que tiene el empleado para con la institución.

Proactividad.

Iniciativa y actitud positiva. Solución creativa de problemas.

Responsabilidad.

Es la dedicación al trabajo en el cumplimiento de las tareas dentro de los plazos fijados y el control para la consecución de los resultados.

Solidaridad.

Apoyo mutuo.

Trabajo en Equipo.

Se da a través de la coordinación permanente con las unidades orgánicas de la entidad y dentro de ellas, poniendo énfasis en el cumplimiento de los objetivos institucionales. (p.23)

Según Digesa (2010) refirió que los Objetivos Estratégicos son:

Objetivos Estratégicos Generales:

- 1 Fortalecer la conducción y gestión de la Dirección General de Salud Ambiental.
- 2 Fortalecer la prevención y lucha contra la corrupción en la Dirección General de Salud Ambiental.

Objetivos Estratégicos Específicos:

- 1 Formular políticas y modernizar la regulación sanitaria concordada con el proceso de descentralización en salud y normas internacionales.
- 2 Implementar un sistema de vigilancia sanitaria ambiental y alertas tempranas articuladas a nivel nacional.
- 3 Desarrollar la fiscalización y monitoreo en salud ambiental en el ámbito nacional.
- 4 Desarrollar tecnologías apropiadas que contribuyan a la protección en salud ambiental.

- 5 Mejorar la capacidad de los recursos humanos de la Dirección General de Salud Ambiental.
- 6 Fortalecer el laboratorio de control ambiental de la DIGESA.
- 7 Mejorar la Gestión ambiental ante emergencias y desastres.
- 8 Mejorar las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.
- 9 Fortalecer los procesos de atención al usuario externo para responder oportunamente a sus demandas.
- 10 Fortalecer los procesos de atención al usuario interno para responder oportunamente a sus demandas. (p. 25)

El MINSA (2006) refirió que:

Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental, es un órgano de línea encargado de normar sobre los aspectos técnico sanitarios en materia de alimentos y bebidas y prevención de las zoonosis; así como vigilar y controlar la calidad sanitaria e inocuidad de los alimentos y bebidas industrializados destinados al consumo humano interno y a la exportación; con el fin de prevenir las enfermedades transmitidas por los alimentos y las zoonosis, a fin de proteger la salud de las personas.

Tiene como funciones:

Proponer y concertar los fundamentos técnicos para la formulación de las políticas nacionales relacionadas con la higiene alimentaria y la prevención de enfermedades de los animales al hombre - zoonosis.

Establecer las normas y coordinación de la vigilancia sanitaria de los alimentos, zoonosis, y la supervisión de las actividades de prevención y control de los agentes patógenos en la protección de la salud de los consumidores y la salud pública.

Concertar y articular los aspectos técnicos y normativos en materia de inocuidad de los alimentos y bebidas, y de prevención de la zoonosis.

Coordinar, asesorar y supervisar los planes y programas de higiene alimentaria y prevención de la zoonosis a nivel local, regional y nacional.

Establecer las normas y procedimientos de supervisión de las acciones que desarrollan los organismos públicos y privados en materia de higiene alimentaria y control de zoonosis.

Promover en las empresas y organizaciones entornos saludables, en la producción, fabricación y comercialización de alimentos y bebidas de consumo humano con el fin de proteger la salud de la población.

Establecer las normas para la implementación de las propuestas técnicas establecidas en los convenios y acuerdos nacionales e internacionales referidos a la higiene alimentaria y prevención de la zoonosis. Ministerio de Salud (5 de enero 2006), Reglamento de Organización y Funciones, El Peruano, p. 309341

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

Las competencias en el mundo actual han cobrado real importancia, asociando el término competencias a calidad, las organizaciones actualmente vienen adoptando una nueva cultura laboral que puede estar definida por la tendencia internacional de ingresar al mundo de la normalización y certificación que, respectivamente, están asociadas a establecer requisitos y reconocer que estos se cumplen, la suma de ambas condiciones resultan en personal competente para desarrollar productos o servicios de calidad.

Nuestro país no ha sido ajeno a esta corriente y conjuntamente con sus pares en la región apuntan a que sus organizaciones tanto públicas como privadas ofrezcan a sus usuarios productos y servicios con estándares de calidad, lo que conlleva a que éstas modifiquen sus estructuras y migren hacia una cultura basada en los recursos humanos competentes y eficientes.

El Estado peruano ha iniciado un proceso de modernización del Estado donde éste se mejore sus procesos, se autoregule, autoevalúe, y retroalimente los buenos resultados alcanzados, en pos de la entera satisfacción de los ciudadanos, lo que debiera reflejarse en una mejor atención a la población, trato más humanizado, celeridad en la atención de sus demandas, etc.

Por ello, la Autoridad del Servicio Civil ha brindado un paquete de normas que incorporan las competencias en la gestión del personal, las que actualmente vienen siendo aplicadas por las entidades del estado, incluido el Ministerio de Salud y sus dependencias.

Sin embargo, los documentos normativos aprobados abordan lo referido a competencias genéricas y al procedimiento a seguir para elaborar el Plan de Educación Continua, documento anual que recoge las brechas de capacitación identificadas del personal que labora en el Ministerio de Salud y demás ministerios, más no lo referido a las competencias asociadas al conocimiento y la metodología e instrumento que facilite su identificación.

En tal sentido, ante la problemática que da origen a la presente investigación, resulta importante generar información sobre las competencias requeridas en la Dirección Ejecutiva a cargo de las fiscalizaciones en la Autoridad Sanitaria; así como, las demostradas por el personal de inspección que labora en ella. La disponibilidad de la información facilitará la gestión del talento humano al interior de la institución, ya que ellos contarán con información acerca de las competencias que demanda la Digesa para el puesto que ocupan y ésta última dispondrá de información del recurso humano que denote su idoneidad al entregar inspecciones de calidad enmarcadas en la normativa sanitaria vigente.

Es de resaltar, que la Digesa ha iniciado la implementación progresiva de un Sistema de Calidad, por lo que está implementando acciones para acreditar como Organismo de Inspección ante el Instituto Nacional de la Calidad, entre estas acciones han desarrollado Manuales y procedimientos entre los cuales uno está referido al proceso de selección, formación y autorización del personal, a través de la aplicación de un formato de evaluación de las competencias formulado desde la óptica del evaluador, tomando como base lo dispuesto en los requisitos de la Norma Técnica Peruana NTP-ISO/IEC 17020:2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección. Sin embargo, para los fines de la

presente investigación el diagnóstico se recogerá a través de un instrumento que recoja información sobre las competencias desde la perspectiva del personal de inspección; es decir, a través de una Autoevaluación basada también en los requisitos de la norma técnica que sobre el particular ha emitido el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, lo que aportará al conocimiento referido a los modelos de gestión con enfoque de competencias en las instituciones públicas.

Finalmente, contaremos con un diagnóstico que muestre las competencias del personal que efectúa actividades de inspección, lo que redundará en la Digesa a través del sistema de calidad que implemente, resultando en confianza de los usuarios o clientes al demandar los servicios de inspección.

1.3.2 Justificación Práctica

La presente investigación permitió que la Autoridad Sanitaria cuente con el primer diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección Ejecutiva a cargo de las fiscalizaciones en la Autoridad Sanitaria, lo que servirá para que la gestión del talento humano en la organización se vea facilitada al disponer de información del recurso humano que denote su idoneidad para brindar servicios de inspección de calidad acordes a la política implementada. Asimismo, a partir del diagnóstico podrán identificarse las necesidades de capacitación asociadas a la formación, experiencia y conocimiento, que tiene la persona en la actividad que realiza, asegurando un perfilamiento del personal y su especialización en el puesto, basado en los requisitos de la Norma Técnica Peruana NTP-ISO/IEC 17020: 2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección, sin colisionar con el Sistema de Calidad que viene implementándose, sino complementándolo.

Adicionalmente, la institución contará con un cuestionario de autoevaluación validado, que se enmarca en el procedimiento establecido por la Digesa, sobre selección, formación autorización y seguimiento de los colaboradores del organismo de inspección y los requisitos establecidos en la Norma Técnica Peruana NTP- ISO/IEC 17020: 2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección, aplicable a los inspectores que ingresan a laborar a la Digesa. Es preciso indicar que, este instrumento permitirá que el personal a cargo de las inspecciones conozca sobre las competencias requeridas por la organización para el puesto que ocupa; así como, el desempeño que se espera de ellos.

1.3.3 Justificación Metodológica

La presente investigación tiene importancia porque describirá las competencias del personal de inspección de la Dirección Ejecutiva a cargo de las fiscalizaciones en la Autoridad Sanitaria, a través de la aplicación de un instrumento estandarizado y validado de autoevaluación, lo que generará información sobre las competencias requeridas en la citada Dirección; así como, las demostradas por el personal de inspección que labora en ella.

Asimismo, tiene relevancia porque la metodología que se utilizará en la investigación servirá de modelo a las instituciones del Estado que voluntariamente quieran acreditar la competencia de sus recursos humanos.

1.4 Problema

1.4.1 Realidad Problemática

En la actualidad vivimos en un mundo superpoblado y globalizado, donde todos los ciudadanos estamos obligados a desarrollar la perspectiva, la actitud, las habilidades y el conocimiento técnico y tecnológico que nos permitan vivir y trabajar con éxito inclusive en culturas diferentes, interactuar armónica y productivamente con gentes de distintas tradiciones culturales. Las fronteras geográficas ahora con los avances tecnológicos que tenemos a disposición como el internet se han hecho muy cortas y los cambios políticos, que vienen dándose ya no separan a las sociedades, al contrario, todas las sociedades e individuos se han hecho interdependientes y se han interconectado. De ahí que se espere que los futuros ciudadanos piensen globalmente y posean la inteligencia cultural, así como la competencia lingüística, además de la competencia asociada al conocimiento y experiencia.

Fares y Vicentini (como se citó por Chiavenato 2009) refirieron que:

Se habla mucho de competencias: administración por competencias, capacitación por competencias, remuneración por competencias, y así sucesivamente. Personas y organizaciones procuran obtener competencias (individuales u organizacionales) para asegurarse un lugar en el mundo. Después de todo, el talento humano es una cuestión de supervivencia y de éxito para las organizaciones en un mundo en constante cambio y transformación, cargado de competitividad. Una competencia es un repertorio de comportamientos que algunas empresas dominan mejor que otras, y que las hace eficaces y competitivas en una situación determinada. Según indican, la empresa Robert Bosch Limitada de Brasil, tiene unidades en Curitiba (PR), Aratú (BA), Sao Paulo (SP) y Campinas (SP), y comenzó con el modelo de competencias a mediados

de 1998, cuando observó la necesidad de un programa capaz de identificar las necesidades de desarrollo mediante un proceso objetivo para verificar el desempeño individual. (p. 60)

Los estudios de MacClelland (1973) y Mertens (1997; 2000) (como se citó por el Ministerio de Salud 2011) señalaron que:

Las competencias estuvieron orientadas al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral, reconociendo abiertamente un alto valor al factor humano como poseedor del conocimiento y capaz de aplicarlo a favor de los objetivos de la organización. Estos estudios, sentaron las bases para la aplicación de las competencias en la gestión de recursos humanos, convirtiéndose en la actualidad en una ventaja estratégica para alinear las competencias de las personas con los objetivos de la organización. Lograr este alineamiento, exige además de las competencias técnicas/específicas propias de una determinada profesión u ocupación, las competencias genéricas asociadas a comportamientos y conductas. (p. 40)

Por ello, el Minsa (2011) afirmó que:

La Gestión con enfoque de competencias, viene siendo aceptada en el espacio académico e incluida en los lineamientos, directrices emitidos a nivel nacional con carácter de norma, dando solución a una problemática muchas veces identificada en la gestión del talento humano de las organizaciones: La diferencia existente entre la formación académica y profesional del personal, capacidad cognitiva y experiencia del personal, con los resultados que la organización espera alcance en el desarrollo de sus funciones. (p. 9)

Asimismo, refirió que:

En nuestro país, el enfoque de Competencias ha sido recogido por las autoridades encargadas de velar por elevar la calidad educativa, a efectos de intervenir en la planificación de la currícula para la formación de los recursos humanos y procesos de certificación periódica. Es utilizado también por la autoridad de servicio civil, en la normatividad nacional del sistema de recursos humanos, por ello actualmente es implementado por el Ministerio de Salud. (p. 9)

Este consenso, es positivo porque conlleva a utilizar una metodología única, que permita sumar esfuerzos en el avance hacia la integración de las competencias intrapersonales del recurso humano con las competencias asociadas al conocimiento. Las empresas de hoy necesitan contar con personal que demuestre ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, que tenga los conocimientos teóricos, pero que además tenga la capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. Lo que diferencia a una organización de otra actualmente no es solo lo moderno de su tecnología, los procesos de producción o su estructura, lo que hace la diferencia es la calidad del recurso humano que trabaja para ella y las estrategias que adopte para lograrlo.

No obstante, ello; el Ministerio de Salud (2011) afirmó que:

Los referentes teóricos respecto al factor humano como ventaja estratégica aún no se han consolidado en la administración pública, debido la inestabilidad y debilidad de los sistemas de gestión de recursos humanos, conllevando a una administración pública ineficiente. Como respuesta a esta problemática y en la necesidad de un mejor aprovechamiento de los tratados de Libre Comercio, en nuestro país, el Poder

Ejecutivo ha dictado medidas en materia de reforma de la administración pública, una de estas medidas es la reforma del Empleo Público, ahora Servicio Civil. (p. 41)

A nivel institucional, se cumple con implementar progresivamente el enfoque de competencias en el personal; sin embargo, no se han identificado las necesidades de capacitación que cubran la brecha existente entre la formación, conocimientos y experiencia de los colaboradores, con resultados que evidencian un impacto positivo en el desempeño de sus funciones. Actualmente en la Dirección Ejecutiva a cargo de las fiscalizaciones en la Autoridad Sanitaria, la recopilación de las necesidades de capacitación se efectúa vía correo electrónico, lo que no asegura que éstas han sido correctamente identificadas y por ende mejorarán las competencias del personal en su puesto de trabajo. A esta situación se suma el retraso en la aprobación del Plan de Educación Continua a cargo de la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, lo que origina un retraso en la programación de las actividades de capacitación priorizadas y por ende demandas de capacitación no atendidas.

Por otro lado, la Autoridad Sanitaria se encuentra en un proceso de acreditación progresiva de un Sistema de Calidad, para acreditar como Organismo de Inspección ante el Instituto Nacional de la Calidad lo que ha conllevado a la elaboración de Manuales y procedimientos entre los cuales uno está referido al proceso de selección, formación y autorización del personal; así como, de determinación de la brecha que existe entre el perfil requerido y las capacidades cognitivas de los inspectores, a través de la aplicación de un formato de evaluación de las competencias formulado desde la óptica del evaluador, tomando como base lo dispuesto en los requisitos de la Norma Técnica Peruana NTP-ISO/IEC 17020:2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos para el funcionamiento de

diferentes tipos de organismos que realizan la inspección y formato de Necesidades de Capacitación respectivamente, instrumentos que no dan a conocer al inspector sobre las competencias requeridas por la organización para el puesto que ocupan; así como, el desempeño que se espera de ellos.

Finalmente, la Digesa no cuenta con el mapeo de las capacidades cognitivas, habilidades, destreza, experiencia y desempeño del personal a cargo de las inspecciones en la Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis, lo que dificulta se identifiquen las necesidades individuales de capacitación requeridos para que tengan un buen desempeño.

1.4.2 Problema general

La presente investigación ha planteado como problema general determinar ¿Cuál es el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?

1.4.3 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la educación del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es la experiencia del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?

Problema específico 3

¿Cuál es la formación del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la educación del personal de inspección de la Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la experiencia del personal de inspección de la Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.

Objetivo específico 3

Determinar la formación del personal de inspección de la Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.

II. Marco Metodológico

1.1 Variables

Competencia.

La Digesa en el procedimiento sobre Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Competencia es la habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes” (Digesa, 2015, p. 3).

1.2 Operacionalización de variables

1.2.1 Definición de las dimensiones de la variable: Competencia

Educación.

La Digesa en el procedimiento sobre Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Educación es el conjunto de conocimientos mínimos adquiridos por un individuo a través de la formación académica recibida para desempeñar una actividad” (Digesa, 2015, p. 3).

Experiencia.

La Digesa en el procedimiento sobre Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Experiencia está referida a los conocimientos adquiridos en la práctica a través del tiempo, y que se requieren para desarrollarse en un cargo o perfil de puesto” (Digesa, 2015, p. 3).

Formación.

La Digesa en el procedimiento sobre Selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Formación son los conocimientos

adicionales a la formación académica requeridos para desempeñar el cargo” (Digesa, 2015, p. 3).

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Competencia	Educación	Conocimientos mínimos	1	1 Nunca	Baja [20;46]
				2 Rara vez	Intermedia [47;73]
				3 A veces	Óptima [74,100]
				4 Frecuentemente	
				5 Siempre	
	Experiencia	Procesamiento de alimentos	2	1 Nunca	
			3	2 Rara vez	
			4	3 A veces	
			5-6	4 Frecuentemente	
			7	5 Siempre	
	Formación	Conocimiento Técnico	8-20	1 Nunca	
				2 Rara vez	
			3 A veces		
			4 Frecuentemente		
			5 Siempre		

1.3 Metodología

1.3.1 Tipos de estudio

La presente investigación es de tipo descriptivo según Fernández, Hernández y Baptista (2010) quienes refirieron: “Investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 80).

1.3.2 Diseño

La presente investigación tiene un diseño no experimental, asimismo es una investigación transeccional (transversal), según Fernández, Hernández y Baptista (2010) quienes indicaron:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decirse trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos... En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

La investigación no experimental es un parteaguas de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión (surveys), los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos, etc. (pp. 149-153)

Según Fernández, Hernández y Baptista (2010) quienes refirieron que:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos. Por ejemplo, analizar el efecto que sobre la estabilidad emocional provocó un acto terrorista en niños, adolescentes y adultos. Pero siempre, la recolección de los datos ocurre en un momento único.

A su vez, los diseños transeccionales se dividen en tres: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. (pp. 151-152)

1.4 Población, muestra y muestreo

1.4.1 Población

Según Fernández, Hernández y Baptista (2010) quienes indicaron: “Población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas características definidas. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

La población de la investigación será de 30 inspectores de la Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, Lima – 2015.

1.4.2 Muestra

En el presente estudio no contempla una selección muestral, si no que trabaja con el universo de la población objetivo, por lo que no está asociada a ningún calculo probabilístico. En ese sentido, la población bajo estudio estuvo compuesta por el universo de inspectores de la Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental en el año 2015. Los 30 inspectores que componen la muestra son profesionales de diversas carreras profesionales, de ambos sexos y diferentes edades, que cumplen con el requisito de ser inspectores.

Tabla 2

Muestra de estudio

	Muestra
Químico Farmacéutico	1
Biólogo	3
Ingeniería relacionada a alimentos	20
Ingeniero Agroindustrial	2
Médico Veterinario	3
Nutricionista	2
Total	30

1.4.3 Muestreo

El muestreo será de tipo censal, según Fernández, Hernández y Baptista (2010) quien refirió: “Las muestras no probabilísticas pueden también llamarse muestras dirigidas, pues la elección de casos depende del criterio del investigador” (p. 191).

Criterios de selección.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirió que:

Las muestras no probabilísticas pueden también llamarse muestras dirigidas, pues la elección de casos depende del criterio del investigador. En el teorema del límite central se señala que una muestra de más de cien casos será una muestra con una distribución normal en sus características; sin embargo, la normalidad no debe confundirse con probabilidad. Mientras lo primero es necesario para efectuar pruebas estadísticas, lo segundo es requisito indispensable para hacer inferencias correctas sobre una población. (p. 191)

En tal sentido, para que algún inspector sea incorporado como sujeto de la presente investigación debe cumplir con lo establecido como criterio de inclusión. Debe precisarse que, los criterios de inclusión indican las características de la población sujeto de estudio con la que se trabajará.

Criterios de inclusión.

Ser inspectores de la Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud.

Criterios de Exclusión.

No ser inspectores de la Dirección Ejecutiva de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud.

1.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.5.1 Técnica

En el presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta; Monje (2011) manifestó al respecto:

las encuestas son los estudios que obtienen datos mediante entrevistas a personas. Si los entrevistados constituyen una muestra representativa de la población, estos estudios se denominan encuestas por muestreo. El método de encuesta resulta adecuado para estudiar cualquier hecho o característica que las personas estén dispuestas a informar. Su utilización se puede asumir bajo distintos enfoques: investigaciones descriptivas; investigaciones comparativas y evaluativas complementadas con observaciones u otro tipo de medidas; estudios retrospectivos, exceptuando los estudios históricos, y experimental, aunque no es lo más indicado. (p. 134)

1.5.2 Instrumento

Según Fernández, Hernández y Baptista (2010) refirió que:

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad”.

Asimismo, indicaron que: Confiabilidad, es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Validez, grado en que un instrumento en verdad mide la variable que busca medir.

Validez de contenido, se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.

Validez de criterio, se establece al validar un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo.

Objetividad del instrumento, se refiere al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan. (pp. 198-207)

Es preciso indicar que, en el instrumento se utilizó la escala psicométrica de tipo Likert, la que especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración, sea ésta elemento, ítem o pregunta.

Tabla 3

Escala de evaluaciones

Valor	Significado
1	Ausencia de calidad, atributo o aspecto que “no” se aprecia “nunca”
2	Poca calidad, atributo o aspecto que “rara vez” se observa
3	Calidad regular, atributo o aspecto que se observa “a veces”
4	Calidad básica, atributo o aspecto que se observa “frecuentemente”
5	Presencia de calidad, atributo o aspecto que “siempre” se aprecia

Ficha Técnica.

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Autoevaluación de Competencias del personal a cargo de las inspecciones.

Autor: Adaptado del Procedimiento de selección, formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección. Versión: 01 de la Digesa del Ministerio de Salud.

Año: 2015

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar la variable competencias en sus tres dimensiones: Educación, Experiencia y formación.

Población: 30 inspectores de la Dirección Ejecutiva a cargo de las fiscalizaciones en la Autoridad Sanitaria.

Número de ítem: 20 ítems

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El inspector marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere.

Niveles o rangos

Se establecen los siguientes para la evaluación global:

Nivel	Rango
Baja	[20; 46]
Intermedia	[47; 73]
Óptima	[74; 100]

2.5.3 Validación y confiabilidad del instrumento

Según Fernández, Hernández y Baptista (2010) indicó que: “Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido; un instrumento, por ejemplo, quizá sea consistente en los resultados que produce, pero puede no medir lo que pretende” (p. 204).

Por ello es requisito que el instrumento de medición demuestre ser confiable y válido. De no ser así, los resultados de la investigación no deben tomarse en serio.

Validez por juicio de experto.

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces). Hernández, Fernández y Batista, (2010) señalaron que:

Algunos autores consideran es la validez de expertos o face validity, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de ésta. Hoy se concibe como un tipo de evidencia distinta (Streiner y Norman, 2008). Regularmente se establece mediante la evaluación del instrumento ante expertos...

...La validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia. Cuanta mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio y de validez de constructo tenga un instrumento de medición, éste se acercará más a representar la(s) variable(s) que pretende medir. (p. 204)

En la presente investigación se contó con la revisión calificada de un experto teórico y dos metodólogos, quienes concluyeron que el instrumento tenía Suficiencia, entendida así cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Asimismo, los expertos consideraron que los 20 ítems propuestos en el instrumento eran pertinentes, relevantes y claros.

Confiabilidad del Instrumento.

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, siendo el resultado de 0,864. Lo que significa que el instrumento es confiable, es decir; que al aplicar en diferentes periodos o tiempos el mismo test (prueba) al mismo evaluado se obtendrán los mismos resultados.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

2.6 Métodos de análisis de datos

Se utilizó la técnica de procesamiento de datos y como instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados de los instrumentos. Se aplicó el Programa SPSS, (software) para validar y procesar los datos de los instrumentos aplicados, las tablas y gráficos se obtuvieron según los objetivos planteados en la investigación.

III. Resultados

1.1 Resultados de la variable

A continuación, se presentan los resultados de la variable obtenidos de la aplicación del cuestionario y su posterior procesamiento en el software SPSS, Seguidamente los resultados son presentados por dimensión y finalmente por elementos o ítems del cuestionario.

Tabla 5

Niveles de la variable competencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Intermedia	3	10,0	10,0
Optimo	27	90,0	100,0
Total	30	100,0	

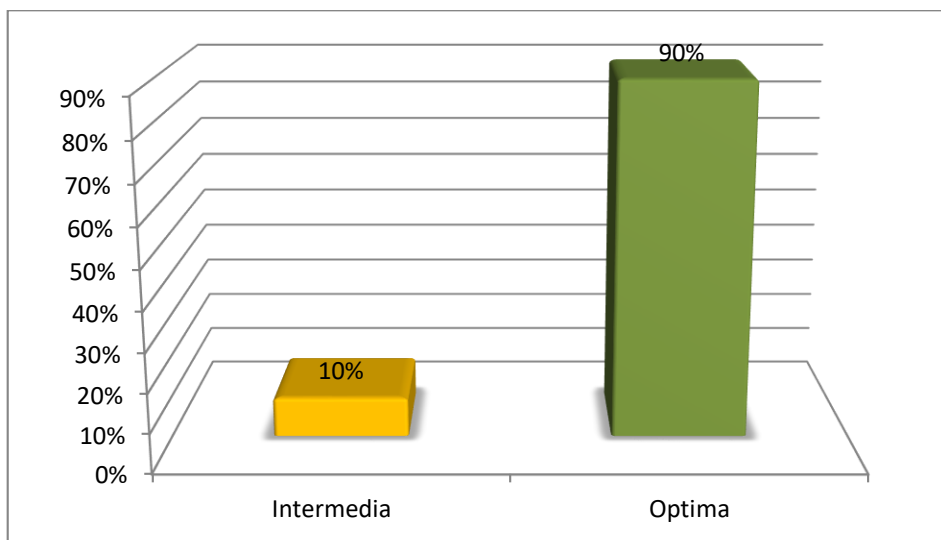


Figura 4. Niveles de la variable competencia

Respecto de la variable competencia, se encontró que el 90% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental

encuestados, tiene un nivel de competencia óptimo y el 10% un nivel de competencia intermedio.

Tabla 6

Niveles de la Dimensión Educación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Intermedia	3	10,0	10,0
Optimo	27	90,0	100,0
Total	30	100,0	

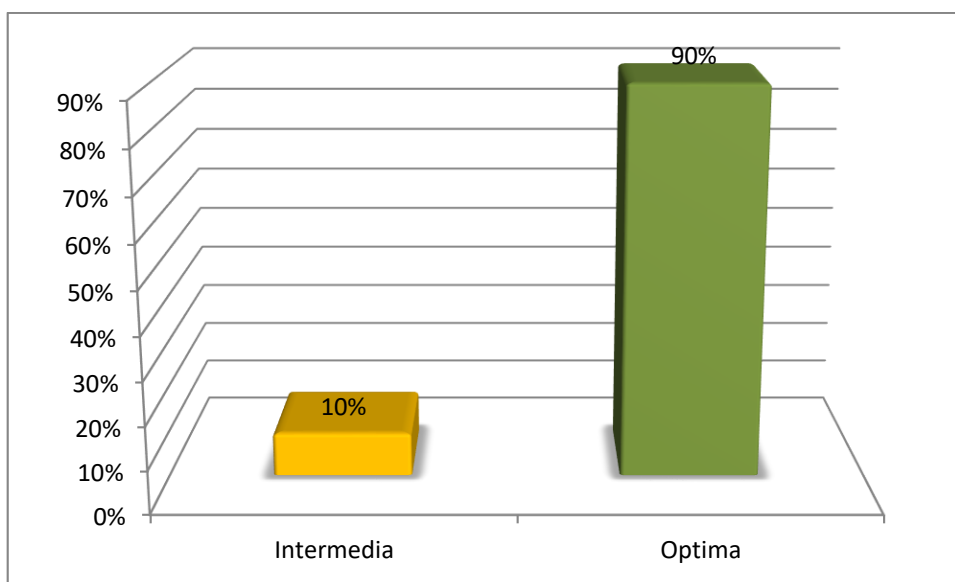


Figura 5. Niveles de la Dimensión Educación

Respecto de la Dimensión Educación, se encontró que el 90% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió tener un nivel de competencia óptimo en la dimensión Educación y el 10% un nivel de competencia intermedio.

Tabla 7

Niveles de la Dimensión Experiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Niveles			
	1	3,3	3,3
Intermedio	8	26,7	30,0
Óptimo	21	70,0	100,0
	30	100.0	

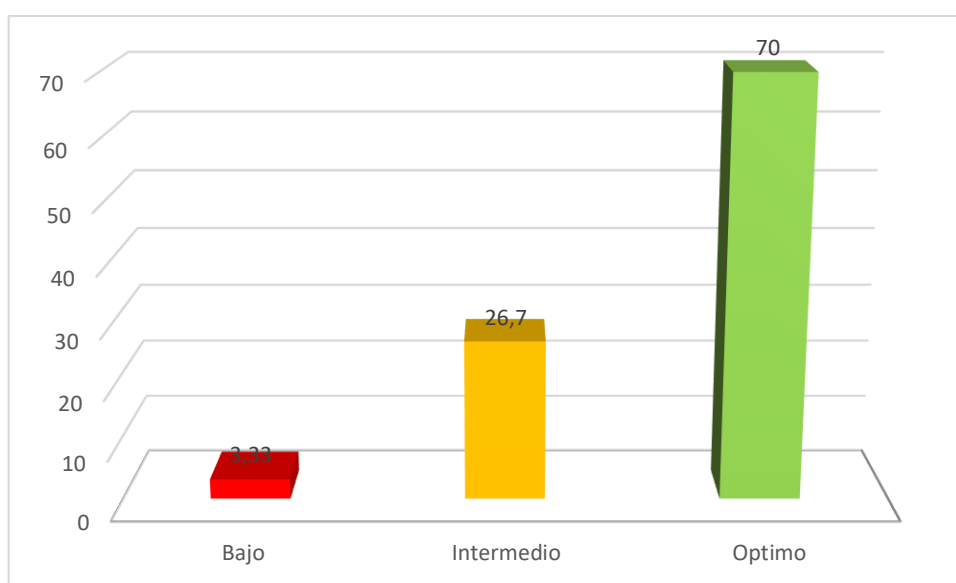


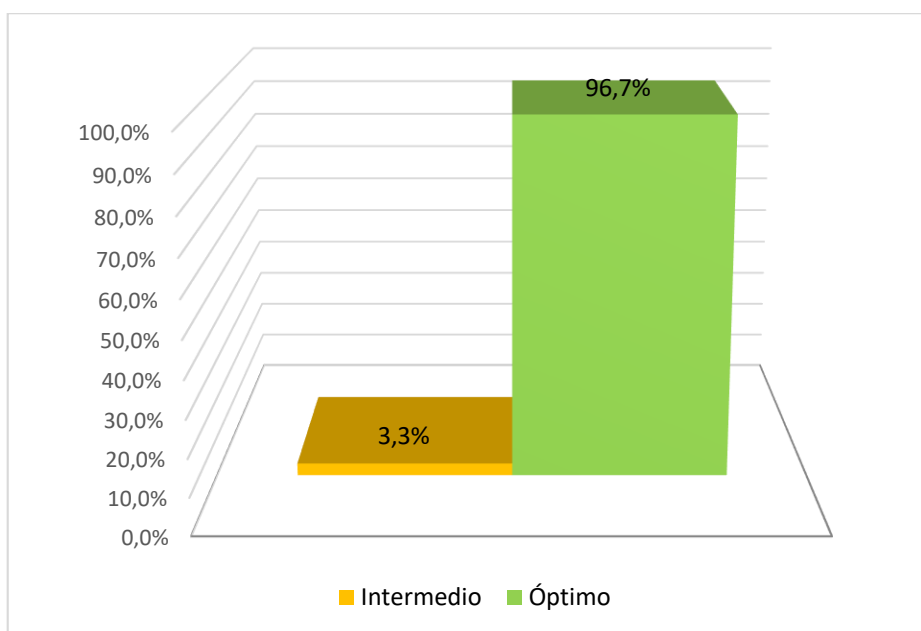
Figura 6. Niveles de la Dimensión Experiencia.

Respecto de la Dimensión Experiencia, se encontró que el 70.0% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, tienen una competencia óptima en la Dimensión Experiencia, mientras que el 26,7% afirmó tener una competencia intermedia y el 3,3% una competencia baja.

Tabla 8

Niveles de la Dimensión Formación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Intermedio	1	3,3	3,3
Óptimo	29	96,7	100,0
Total	30	100.0	

*Figura 7. Dimensión Formación.*

Respecto de la Dimensión Formación, se encontró que el 96,7% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, tiene una competencia óptima en la Dimensión Formación y el 3,3% una competencia intermedia.

Dimensión Educación. Niveles de cumplimiento por elemento.

Tabla 9

Cumplimiento del requisito “Conocimientos mínimos con Título Profesional”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Niveles de acuerdo			
Frecuentemente	3	10.0	10,0
Siempre	27	90.0	100,0
Total		100.0	

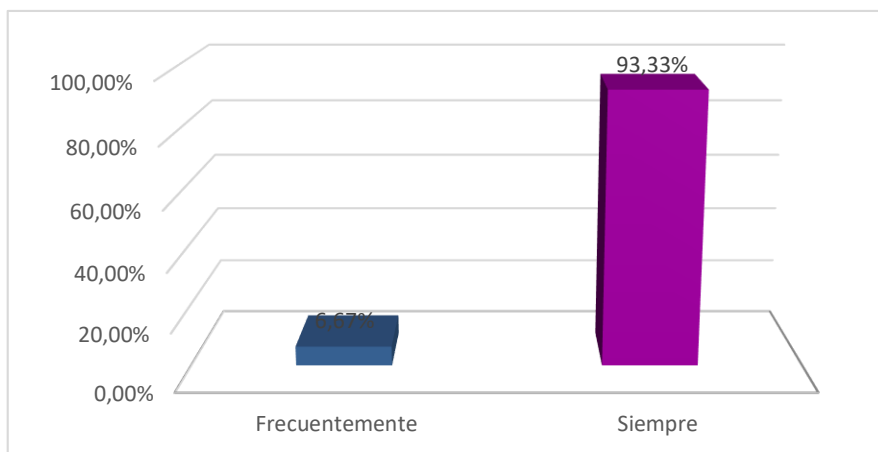


Figura 8. Cumplimiento del requisito “Conocimientos mínimos con Título Profesional”

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimientos mínimos con Título Profesional”, se encontró que el 90,00% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, afirmaron siempre tener conocimientos mínimos acreditables con título profesional y el 10,00% afirmó que frecuentemente los tienen, lo que muestra la presencia y cumplimiento del requisito.

Dimensión Experiencia. Niveles de cumplimiento por elemento.

Tabla 10

Cumplimiento del requisito “Experiencia en el procesamiento de alimentos”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	1	3,3	3,3
Rara vez	3	10,0	13,3
A veces	6	20,0	33,3
Frecuentemente	4	13,3	46,7
Siempre	16	53,3	100,0
		100.0	

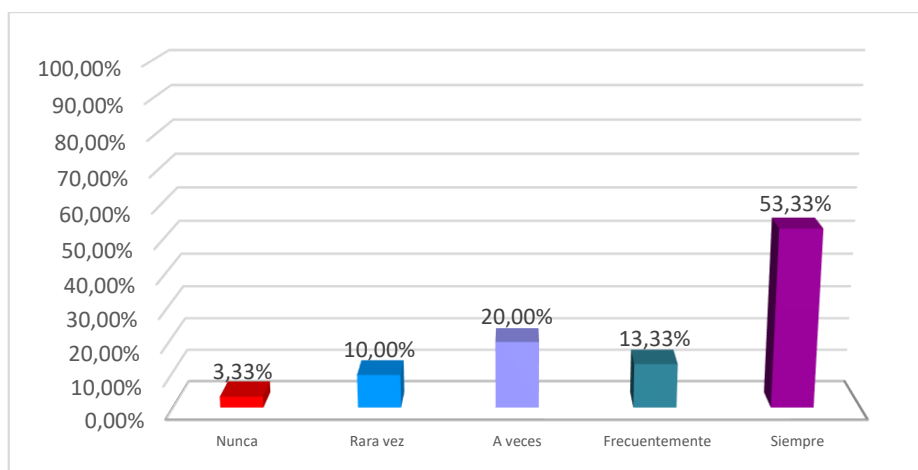


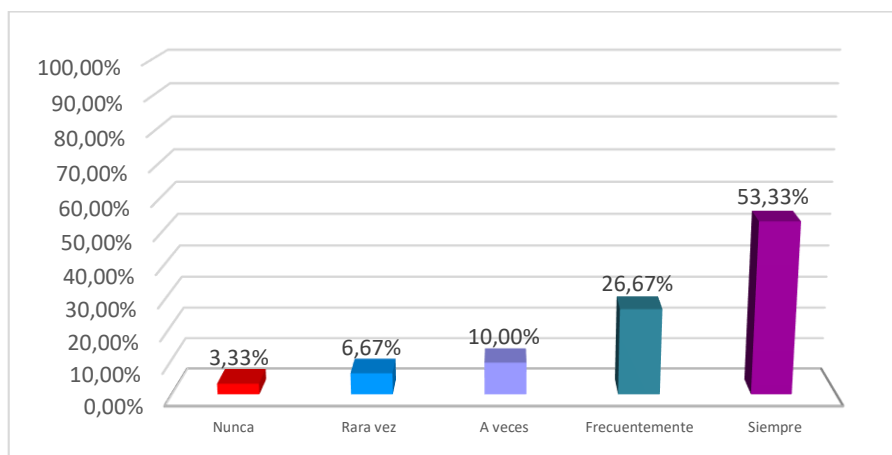
Figura 9. Experiencia en el procesamiento de alimentos

Respecto del cumplimiento del requisito “Experiencia en el procesamiento de alimentos” se encontró que el 53.33% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió siempre contar con esta experiencia. Asimismo, el 3.33% refirió nunca haber contado con ella.

Tabla 11

Cumplimiento del requisito “Experiencia en control de calidad”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3
Rara vez	2	6,7	10,0
A veces	3	10,0	20,0
Frecuentemente	8	26,7	46,7
Siempre	16	53,3	100,0
Total	30	100,0	

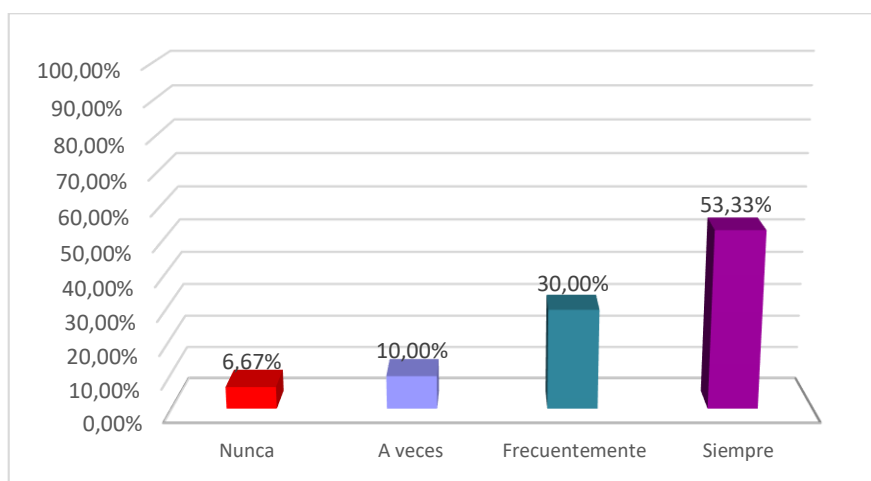
*Figura 10. Cumplimiento del requisito “Experiencia en control de calidad”*

Respecto del cumplimiento del requisito “Experiencia en el control de calidad”, se encontró que el 53.33% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió siempre contar con experiencia en control de calidad, mientras que el 3.33% refirió nunca haber tenido experiencia en este tema.

Tabla 12

Cumplimiento del requisito “Experiencia en aseguramiento de la calidad”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,7	6,7
A veces	3	10,0	16,7
Frecuentemente	9	30,0	46,7
Siempre	16	53,3	100,0
Total	30	100.0	

*Figura 11. Cumplimiento del requisito “Experiencia en aseguramiento de la calidad”*

Respecto del cumplimiento del requisito “Experiencia en aseguramiento de la calidad” se encontró que el 53.33% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió que siempre cuentan con esta experiencia, mientras que el 6.67% refirió nunca haber tenido experiencia en este tema.

Tabla 13

Cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades de inspección”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3
Rara vez	2	6,7	10,0
A veces	6	20,0	30,0
Frecuentemente	7	23,3	53,3
Siempre	14	46,7	100,0
Total	30	100,0	

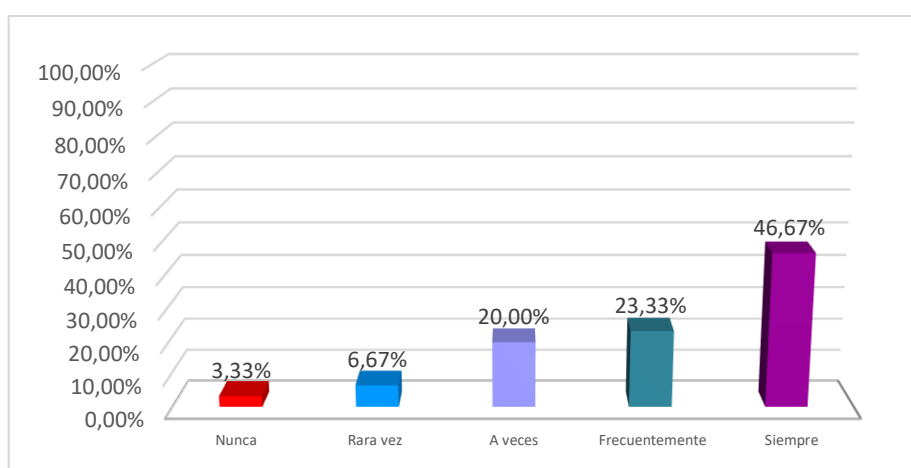


Figura 12. Cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades de inspección”

Respecto del cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades de inspección” se encontró que el 46.7% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió que siempre cuenta con este tipo de experiencia. El 3.3% respondió que nunca contó con experiencia en actividades de inspección.

Tabla 14

Cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades de inspección en entidades públicas/privadas”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3
Rara vez	3	10,0	13,3
A veces	4	13,3	26,7
Frecuentemente	8	26,7	53,3
Siempre	14	46,7	100,0
Total	30	100.0	

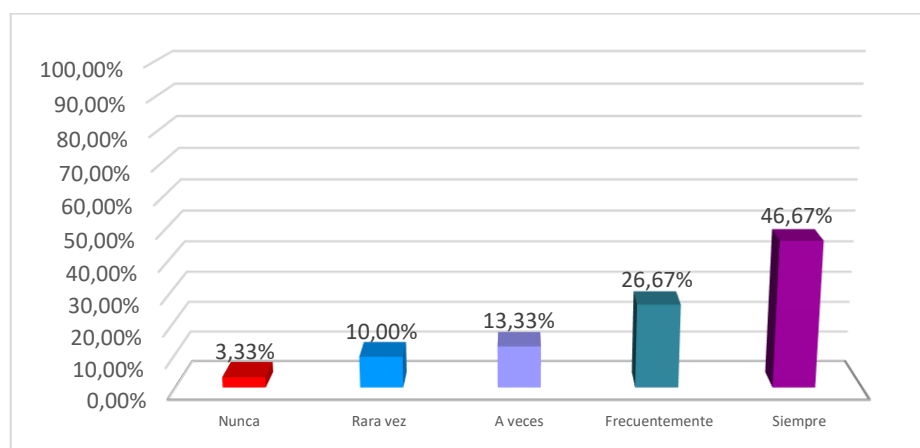


Figura 13. Cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades de inspección en entidades públicas/privadas”

Respecto del cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades de inspección en entidades públicas/privadas” se encontró que el 46.7% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió que siempre cuentan con esta experiencia, mientras que el 3.3% respondió nunca haber tenido experiencia en actividades de inspección en entidades públicas/privadas.

Tabla 15

Cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades relacionadas a la especialidad”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	33,3	33,3
Rara vez	1	3,3	36,7
A veces	4	13,3	50,0
Frecuentemente	4	13,3	63,3
Siempre	11	36,7	100,0
Total	30	100.0	

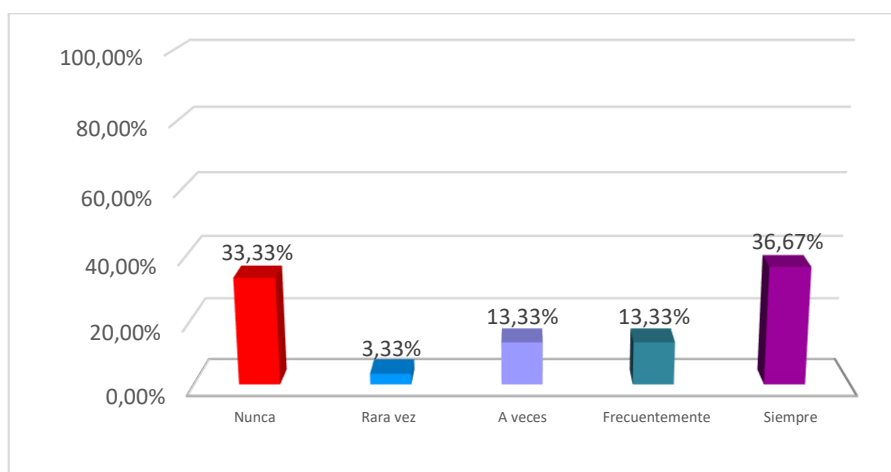


Figura 14. Cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades relacionadas a la especialidad”

Respecto del cumplimiento del requisito “Experiencia en actividades relacionadas a la especialidad” se encontró que el 36.7% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió que siempre cuentan con este tipo de experiencia. Por otro lado, el 33.3% respondió nunca haber contado con experiencia en actividades relacionadas a la especialidad.

Dimensión Formación. Niveles de cumplimiento por elemento.

Tabla 16

Cumplimiento del requisito “Conocimiento en el proceso de producción”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3
Frecuentemente	10	33,3	36,7
Siempre	19	63,3	100,0
Total	30	100.0	

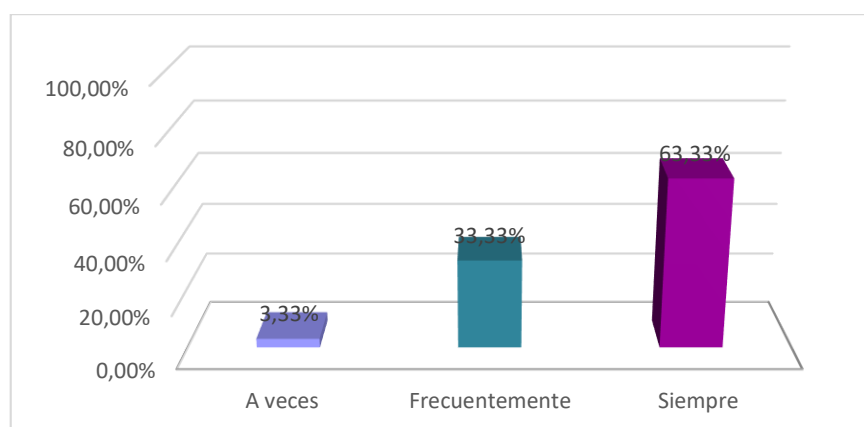


Figura 15. Cumplimiento del requisito “Conocimiento en el proceso de producción”

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento en el proceso de producción” se encontró que el 63.3% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió que siempre cuentan con este tipo de conocimiento, mientras que el 33.3% respondió frecuentemente tener el conocimiento indicado y el 3.3% afirmó a veces tener el conocimiento en el proceso de producción.

Tabla 17

Cumplimiento del requisito “Conocimiento en la normativa sanitaria vigente”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	2	6,7	6,7
Siempre	28	93,3	100,0
Total	30	100.0	

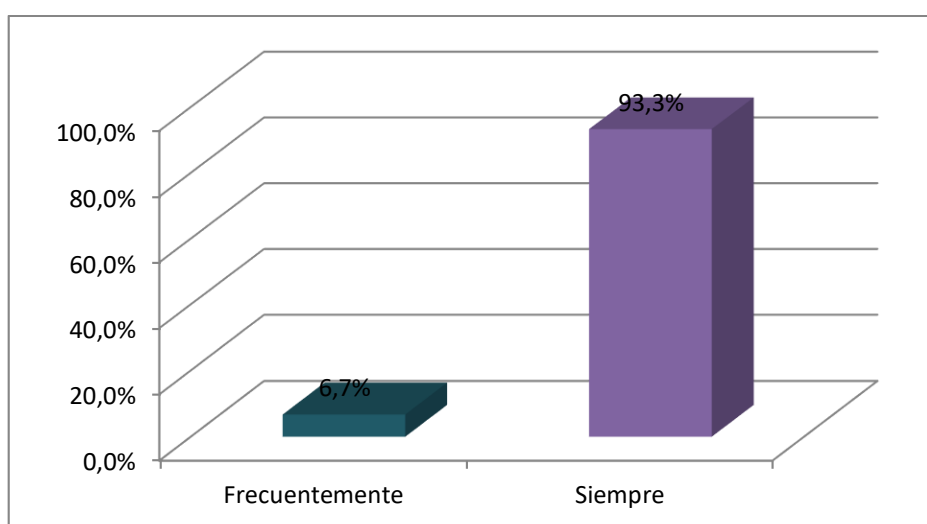


Figura 16. Cumplimiento del requisito “Conocimiento en la normativa sanitaria vigente”.

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento en la normativa sanitaria” vigente se encontró que el 93.3% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió que siempre tiene conocimiento en este tema y el 6,7% de los encuestados respondió que frecuentemente tiene conocimiento en la normativa sanitaria vigente.

Tabla 18

Cumplimiento del requisito “Conocimiento en Hazard Analysis and Critical Control Point System”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3
Frecuentemente	4	13,3	16,7
Siempre	25	83,3	100,0
Total	30	100.0	

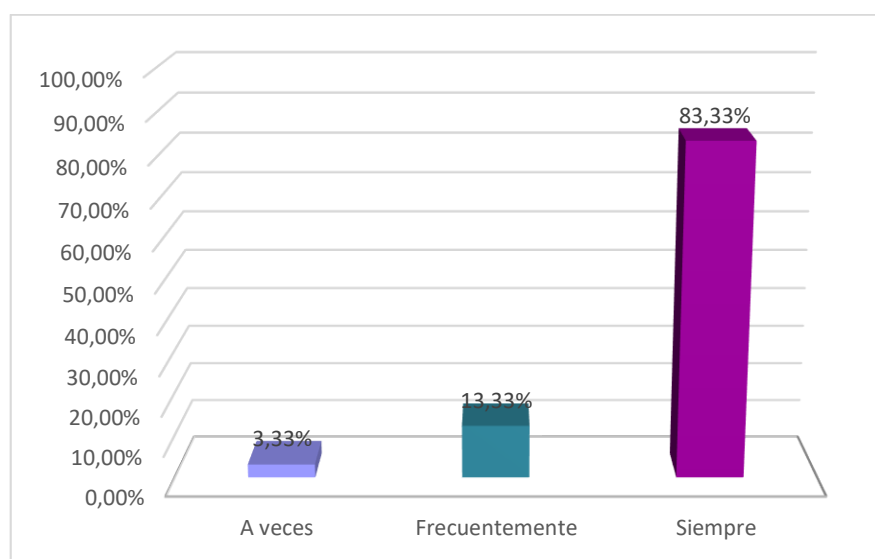


Figura 17. Cumplimiento del requisito “Conocimiento en Hazard Analysis and Critical Control Point System”

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento en Hazard Analysis and Critical Control Point System” se encontró que el 83.3% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió siempre contar con el conocimiento en este tema, el 13.3% respondió frecuentemente contar con él y el 3.3% afirmó que a veces cuentan con el conocimiento.

Tabla 19

Cumplimiento del requisito “Conocimientos en Buenas Prácticas de Manufactura”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	3	10,0	10,0
Siempre	27	90,0	100,0
Total	30	100,0	

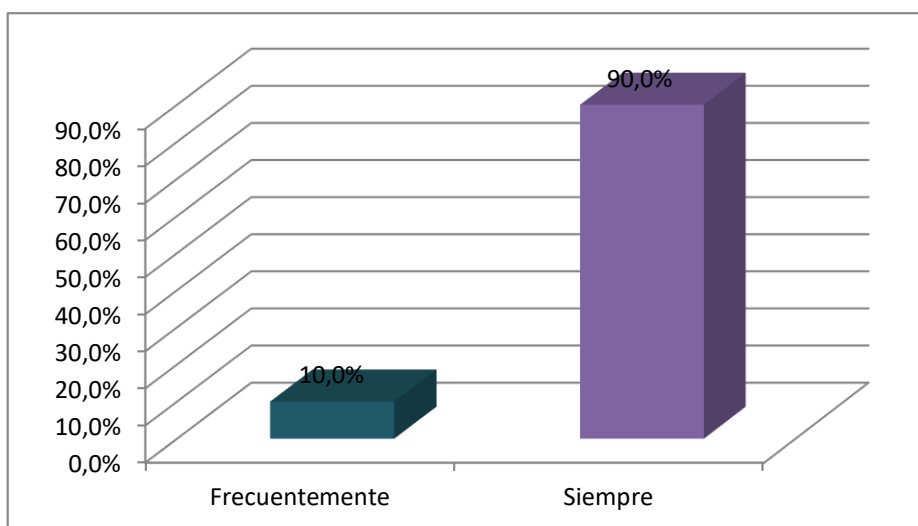


Figura 18. Conocimientos en Buenas Prácticas de Manufactura

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimientos en Buenas Prácticas de Manufactura” se encontró que el 53.33% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió siempre contar con el conocimiento en este tema, el 20.00% afirmó que a veces cuenta con este conocimiento, el 13.33% refirió que frecuentemente y el 3.33% informó que nunca cuenta con conocimientos en Buenas Prácticas de Manufactura.

Tabla 20

Cumplimiento del requisito “Conocimientos en la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17020”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3
Frecuentemente	8	26,7	30,0
Siempre	21	70,0	100,0
Total	30	100.0	

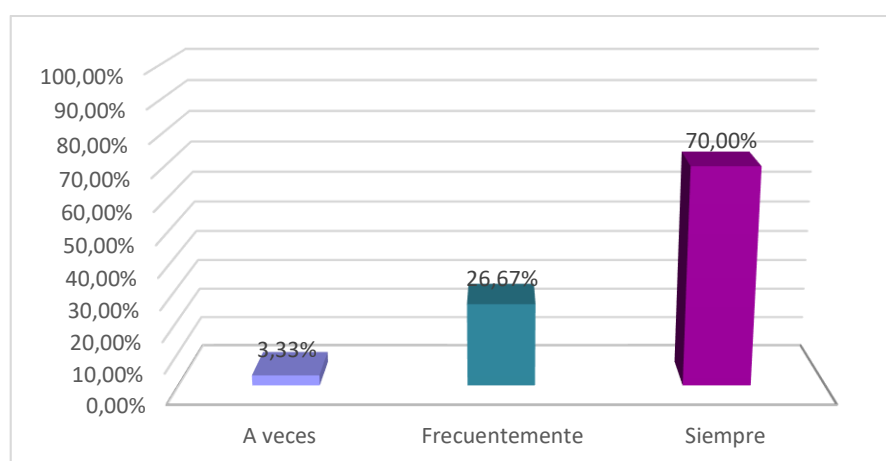


Figura 19. Cumplimiento del requisito “Conocimientos en la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17020”

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimientos en la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17020” se encontró que el 70.00% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió que siempre tiene conocimientos en el tema, el 26.7% respondió que frecuentemente y el 3.3% informó que a veces tienen el conocimiento.

Tabla 21

Cumplimiento del requisito “Conocimientos en técnicas de inspección y muestreo”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Rara vez	1	3,3	3,3
A veces	2	6,7	10,0
Frecuentemente	10	33,3	43,3
Siempre	17	56,7	100,0
Total	30	100.0	

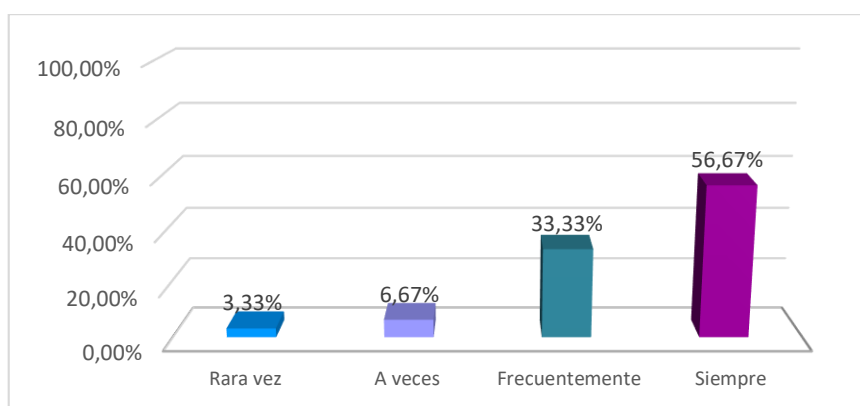


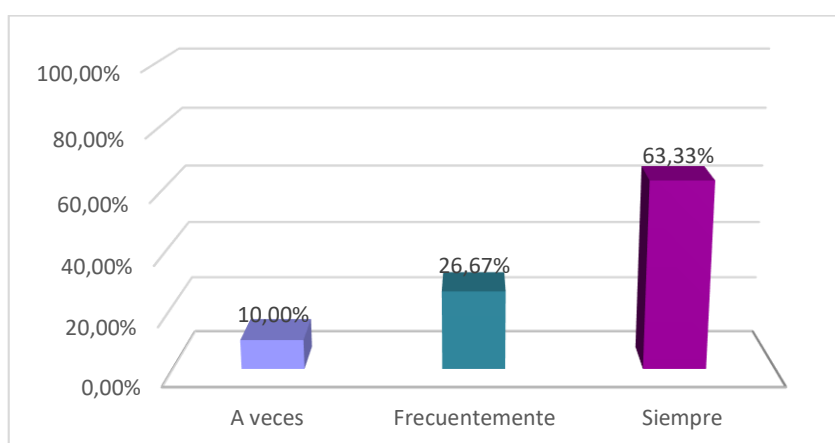
Figura 20. Cumplimiento del requisito “Conocimientos en técnicas de inspección y muestreo”

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimientos en técnicas de inspección y muestreo” se encontró que el 56.7% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió que siempre tiene conocimientos del tema, el 33.3% respondió que frecuentemente tiene conocimientos, el 6.7% afirmó que a veces los tiene, mientras que el 3.3% indicó que rara vez tiene conocimientos en técnicas de inspección y muestreo.

Tabla 22

Cumplimiento del requisito “Conocimientos de Auditoría de Calidad”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	3	10,0	10,0
Frecuentemente	8	26,7	36,7
Siempre	19	63,3	100,0
Total	30	100,0	

*Figura 21. Cumplimiento del requisito “Conocimientos de Auditoría de Calidad”*

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento de auditoría de calidad” se encontró que el 63.3% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados respondió que siempre tiene el conocimiento en el tema, el 26.7% refirió que frecuentemente lo tiene y el 10.00% respondió que a veces tiene el conocimiento.

Tabla 23

Cumplimiento del requisito “Conocimientos en Metrología”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	10,0	10,0
Rara vez	2	6,7	16,7
A veces	9	30,0	46,7
Frecuentemente	12	40,0	86,7
Siempre	4	13,3	100,0
Total	30	100.0	

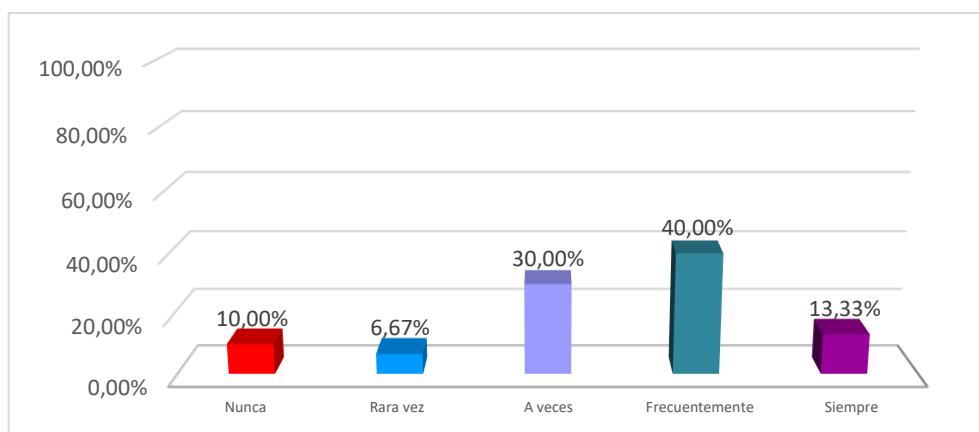


Figura 22. Conocimientos en Metrología

Respecto del conocimiento en Metrología se encontró que el 13.3% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió que siempre tiene el conocimiento en el tema, el 40.0% refirió que frecuentemente lo tiene, el 30.0% afirmó que a veces tiene este conocimiento, el 6.7% informó que rara vez lo tiene y el 10.0% respondió que nunca tiene conocimientos en Metrología.

Tabla 24

Cumplimiento del requisito “Conocimientos en otros cursos relacionados a la especialidad”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	3	10,0	10,0
Frecuentemente	18	60,0	70,0
Siempre	9	30,0	100,0
Total	30	100.0	

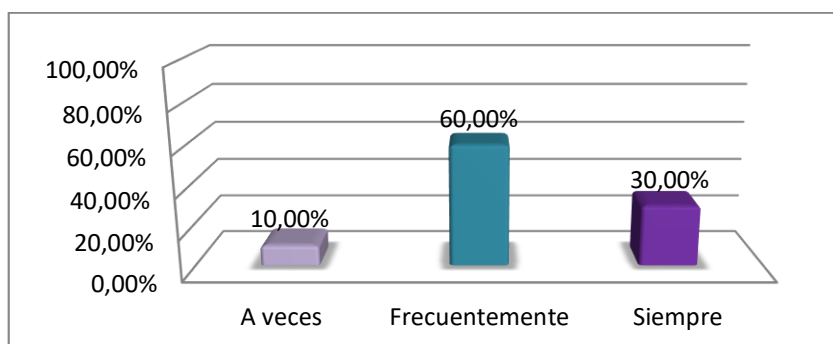


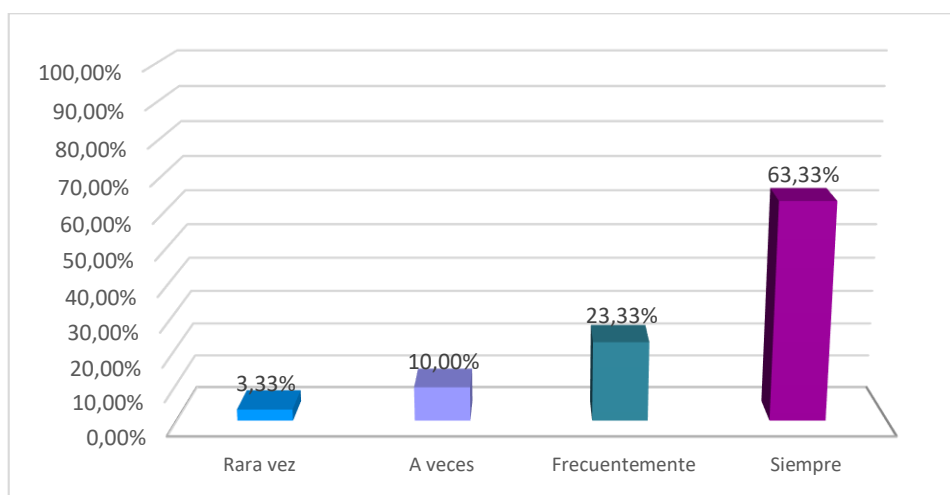
Figura 23. Cumplimiento del requisito “Conocimientos en otros cursos relacionados a la especialidad”

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento en otros cursos relacionados a la especialidad” se encontró que el 30.0% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió que siempre tiene el conocimiento en el tema, el 60.0% refirió que frecuentemente lo tiene y el 10.0% respondió que a veces tienen este tipo de conocimiento.

Tabla 25

Cumplimiento del requisito “Conocimientos en computación”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Rara vez	1	3,3	3,3
A veces	3	10,0	13,3
Frecuentemente	7	23,3	36,7
Siempre	19	63,3	100,0
Total	30	100.0	

*Figura 24. Cumplimiento del requisito “Conocimientos en computación”*

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento en computación” se encontró que el 63.3% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió que siempre tiene el conocimiento en el tema, el 23,3% refirió que frecuentemente lo tiene, el 10.0% respondió que a veces tienen este tipo de conocimiento y el 3.3% afirmó que rara vez lo tiene.

Tabla 26

Cumplimiento del requisito “Conocimientos para aplicar el juicio profesional”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3
Frecuentemente	3	10,0	13,3
Siempre	26	86,7	100,0
Total	30	100,0	

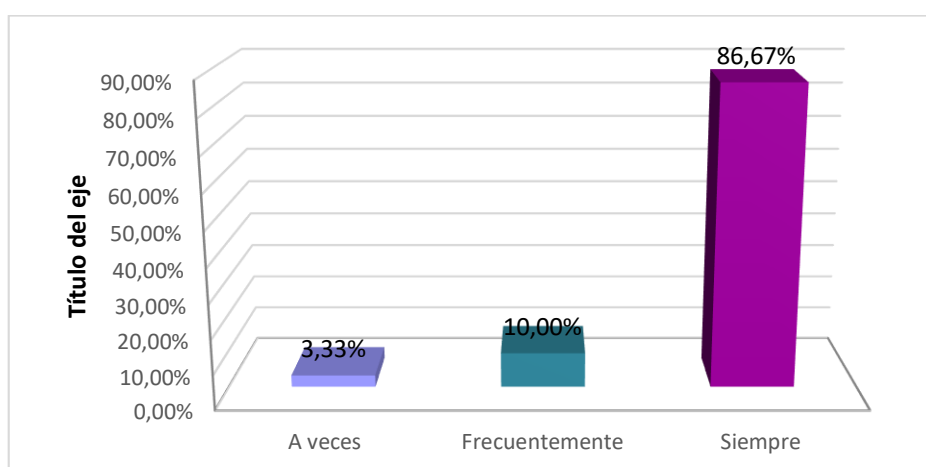


Figura 25. Cumplimiento del requisito “Conocimientos para aplicar el juicio profesional”

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento para aplicar el juicio profesional” se encontró que el 86.7% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió que siempre tienen el conocimiento en el tema, el 10.0% refirió que frecuentemente lo tiene y el 3.3% afirmó que a veces lo tiene.

Tabla 27

Cumplimiento del requisito “Conocimientos para implementar los procedimientos técnicos”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	7	23,3	23,3
Siempre	23	76,7	100,0
Total	30	100.0	

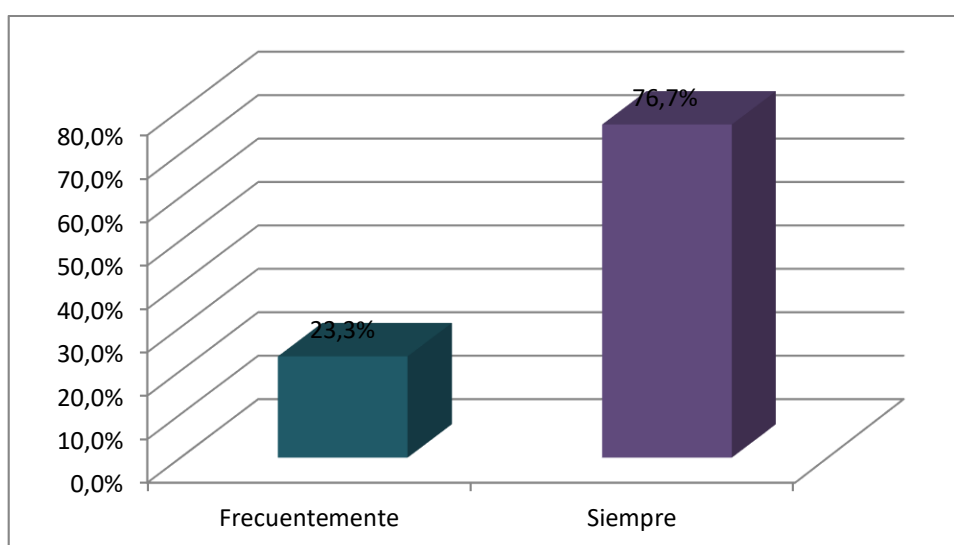


Figura 26. Cumplimiento del requisito “Conocimientos para implementar los procedimientos técnicos”.

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento para implementar los procedimientos técnicos” se encontró que el 76.7% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió que siempre tiene el conocimiento en el tema y el 23.3% refirió que frecuentemente lo tiene.

Tabla 28

Cumplimiento del requisito “Conocimientos para implementar los procedimientos administrativos”

Niveles de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3
Frecuentemente	10	33,3	36,7
Siempre	19	63,3	100,0
Total	30	100.0	

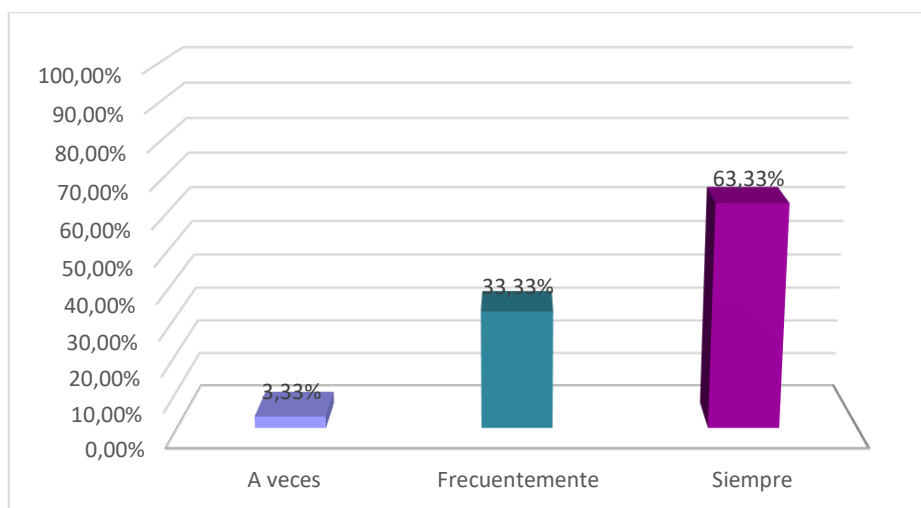


Figura 27. Cumplimiento del requisito “Conocimientos para implementar los procedimientos administrativos”

Respecto del cumplimiento del requisito “Conocimiento para implementar los procedimientos administrativos” se encontró que el 63.3% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, respondió que siempre tiene el conocimiento en el tema, el 33.3% refirió que frecuentemente lo tiene y el 3.3% respondió que a veces tienen el conocimiento para implementar este tipo de procedimientos.

IV. Discusión

4.1 Discusión

Las competencias en el mundo globalizado en el que vivimos han cobrado real importancia desde los noventa, ya que se considera que el talento humano es una cuestión de éxito y supervivencia en las organizaciones que están expuestas a cambios constantes. Las instituciones del Estado Peruano no están ajenas y exentas a este mundo cambiante cargado de competitividad, por ello determinar las competencias del personal resulta pertinente y relevante porque facilita el disponer de información del recurso humano, denotando la idoneidad de estos al brindar sus servicios, además de permitir la identificación de las brechas existentes entre la formación, experiencia y conocimiento, requeridas para desempeñar sus funciones y los requisitos establecidos por la institución.

Esto concuerda con lo propuesto en la tesis de Díaz y Delgado (2014) quienes señalaron en una de sus conclusiones que las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones educativas es un tema de vigente actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener instituciones y personas competentes capaces de generar cambios positivos al interior de éstas y a favor de los demás, sobre todo cuando se ofrece un servicio.

Determinar las características del personal como son: Profesión, sexo, edad, condición laboral, años de egreso de la universidad, grado académico alcanzado y si tienen segunda especialidad resulta relevante para contextualizar las competencias que se identifiquen en los recursos humanos. De la investigación realizada encontramos que la muestra estuvo compuesta por 30 inspectores, de los cuales el 67% son profesionales en Ingenierías relacionadas a alimentos, el 13% son Biólogos, 7% Ingenieros Agroindustriales, 7% Nutricionistas, 3% Químico Farmacéutico y otro 3% Médico Veterinario. Se encontró además que el género que predomina en estos recursos humanos es el femenino con un 57%. Sus edades fluctúan en un 60% entre los 29-41 años de edad, seguido de un 23%

cuyas edades están entre los 42-47 años y un 17% que tiene entre 48-59 años de edad. Asimismo, se evidenció que tienen condiciones laborales diferentes, siendo la que predomina la “Contratación Administrativa de Servicios (CAS)” con un 90%, seguido de un 10% de personal que labora bajo el régimen laboral D.L. 726. Al revisar el tiempo de egresado de los inspectores de sus respectivas casas de estudio se encontró que el 53% de los inspectores egresó entre 10-15 años atrás, seguido de un 27% que tiene un tiempo de egreso entre 16-20 años, 10% que tiene entre 5-9 años de egreso de su casa de estudios, 7% que tiene entre 21-25 años de egresado y 3% que tiene más de 25 años de egresado de la universidad. Sobre el grado académico alcanzado por los inspectores se encontró que el 70% tiene Grado de Bachiller a diferencia de un 30% que ostenta el Grado de Maestría.

Por último el presente estudio encontró que, el 70% de estos profesionales tienen Segunda especialidad relacionada a la actividad de inspección, seguido de un 7% que tiene Segunda especialidad en temas que no están relacionados a la actividad de inspección y un 30% que no tiene Segunda especialidad. La relevancia de contar con esta información concuerda con lo encontrado por Díaz y Delgado (2014) en su investigación, quienes señalaron en una de sus conclusiones que los directivos y profesores de la muestra, en un 50% solo tienen el título profesional y el grado de Bachiller, no tienen estudios de postgrado. Son muy escasos los directivos que tienen el grado de doctor. Sobre el tiempo de servicio la mayoría tienen menos de 20 años y los directivos tienen menos de 15 años en el cargo.

La competencia, entendida como la habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes, de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental (Digesa) fue óptima en el 90% de ellos; mientras que en el 10% se encontró una competencia intermedia, tal como se muestra en la tabla 12. Estos datos indican que en un porcentaje del personal existen brechas entre el perfil

requerido y la experiencia y formación de los inspectores, situación que se da en la totalidad de organizaciones que miden las competencias de su personal a fin de determinar si hay desfase entre lo requerido por la institución y la formación, experiencia y conocimientos del personal. Tal como lo se evidenció en la tesis de Mena (2014) quien concluyó que hay un desfase entre las competencias requeridas y las que posee el personal administrativo, en las áreas de adaptabilidad al cambio, la calidad del servicio en el trabajo, la cooperación y trabajo en equipo, conocimiento del carisma salesiano, o planificación de tiempos y recursos, y toma de decisiones. No obstante ello; el desfase identificado podría ser superado con una adecuada gestión de los recursos humanos de la institución. Esto se refuerza con lo señalado por Vásquez y Saravia (2014) en su investigación, quienes concluyeron que la dimensión técnica de las competencias profesionales se relaciona significativa y positiva con la gestión de recursos humanos según el personal administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unánue Año 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.823, lo que representa un nivel de correlación alta. Asimismo, se demostró que la dimensión metodológica de las competencias profesionales se relaciona significativa y positivamente con la gestión de recursos humanos según el personal administrativo del Hospital Año 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.532, lo que representa un nivel de correlación moderada. Y finalmente, se demostró que las competencias profesionales se relacionan significativa y positivamente con la gestión de recursos humanos según el personal administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unánue Año 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.793, lo que representa un nivel de correlación alta.

Al revisar las dimensiones de la variable competencia se encontró que para la dimensión Educación el 90% de los inspectores tiene una competencia óptima, mientras que el 10% tiene una competencia intermedia, tal como se muestra en la tabla 13. Estos datos indican que un porcentaje de los inspectores consideran que a pesar de tener formación profesional universitaria en carreras universitarias afines o relacionados al tema de inspección tienen una competencia intermedia, lo que podría deberse a los años de egresado de la casa de estudios, ya que como se observa en la tabla 9 hay un 7% que tiene entre 21-25 años de egresado y un 3% que tiene más de 25 años de egresado de la universidad. Por ello, se hace necesario que estos profesionales actualicen sus conocimientos, lo que debería ser abordado por la institución a través de una adecuada gestión de los recursos humanos. Lo que concuerda con lo señalado por Jofré (2009) en su tesis quien en una de sus conclusiones señala que siendo la formación continua una condición o requisito indispensable en el ejercicio de toda profesión, en el ejercicio de la profesión docente resulta clave, por cuanto implica actualizar las competencias necesarias para enfrentar los nuevos desafíos de la realidad en la que los docentes están llamados a intervenir.

Por su parte en la dimensión Experiencia se observó que el 70% tiene una competencia óptima, el 26,7% tiene una competencia intermedia y el 3,3% tiene una competencia baja, tal como se muestra en la tabla 15. Estos datos indican que el 30% de los inspectores “nunca”, “rara vez” o “a veces” cuenta con experiencia en procesamiento de alimentos, control de calidad, aseguramiento de la calidad, actividades de inspección, actividades de inspección públicas/privadas y actividades relacionadas a la especialidad. Esto podría deberse a que hay un porcentaje de inspectores que si bien cuentan con la educación y formación necesaria para desempeñarse como inspectores, no han acumulado experiencia en el tiempo, independientemente de la edad de los inspectores. Asimismo, no es posible

afirmar que la edad podría estar influyendo en la dimensión experiencia, dado que no ha sido motivo de la investigación. Los resultados concuerdan con lo encontrado en la tesis de Candel (2012) quien concluyó que la edad del trabajador, que en ocasiones supone un elemento disuasorio para contratar o promocionar personal, no parece tener una implicación negativa en el rendimiento del mismo. Otra conclusión estuvo referida a la capacidad predominante en los trabajadores mayores no es la adaptabilidad, no obstante, pueden hacer frente a las tareas requeridas movilizando otros recursos desarrollados mediante la experiencia.

Finalmente, en la dimensión Formación se observó que el 96,7 tiene una competencia óptima y el 3,3% tiene competencia intermedia, tal como se muestra en la tabla 22. Estos datos indican que en esta dimensión hay conocimientos con los que “nunca”, “rara vez” o “a veces” cuenta el 3.3% del personal inspector. Así tenemos que al revisar la tabla 23 se encontró que el 3,3% del personal “a veces” cuenta con conocimientos en procesos de producción, al revisar la tabla 25 se evidenció que el 3,3% “a veces” cuenta con conocimientos en Hazard Analysis and Critical Control Point System (HACCP), al revisar la tabla 27 se encontró que el 3,3% del personal “a veces” cuenta con conocimientos en la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17020:2012, ISO/IEC 17065:2012, al revisar la tabla 28 se encontró que el 3,3% “rara vez” cuenta con conocimientos en inspección y muestreo y el 6,7% “a veces” cuenta con los citados conocimientos, al revisar la tabla 29 se encontró que el 10,0% del personal “a veces” cuenta con conocimientos en auditoría de calidad. Asimismo, al revisar la tabla 30 se encontró que el 10% del personal señaló que “nunca” tiene conocimientos en metrología, el 6,7% refirió “rara vez” tener conocimientos en esta temática y el 30% “a veces” tiene estos conocimientos. Al revisar la tabla 31 se observó que el 10% “a veces” cuenta con conocimientos en cursos relacionados a la especialidad, al

revisar la tabla 32 se encontró que el 3,3% “rara vez” tiene conocimientos en computación y el 10% “a veces” tiene conocimientos en este tema, al revisar la tabla 33 se observó que el 3,3% respondió “a veces” tener conocimientos para aplicar el juicio profesional, al revisar la tabla 35 se encontró que el 3,3 “a veces” tienen conocimientos para implementar los procesos administrativos.

Estos datos indican que, el 3,3% del personal inspector tiene debilidades en el conocimiento de las temáticas referidas a: proceso de producción, Hazard Analysis and Critical Control Point System, NTP ISO/IEC 17020:2012, inspección y muestreo, auditoría de calidad, metrología, cursos relacionados a la especialidad, computación, aplicación del juicio profesional e implementar los procesos administrativos, diez de trece requisitos que deben cumplir los inspectores según el procedimiento establecido por la institución. Si bien es cierto, no podemos afirmar que existe una relación entre la Formación y el desempeño del inspector por no haber sido motivo de la investigación, podemos afirmar que la brecha de competencias en formación podría repercutir en cierta medida en el desempeño del inspector en la inspección, por lo que es importante considerar sean capacitados en el corto plazo por la institución. Esto concuerda con lo señalado por Baca (2014) en su tesis, quien concluyó que si existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta, inversamente proporcional y negativa, entre competencias técnicas y errores en trabajadores jóvenes del Laboratorio Trifarma, Lima, población de su estudio. En ese sentido, Melgarejo y Melgarejo (2013) señalaron en su tesis que existe una relación altamente significativa entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa.

V. Conclusiones

1. De acuerdo al objetivo general de determinar el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis – Lima-2015, se observó que el 90% del tiene competencia óptima y el 10% una competencia intermedia, lo que evidencia que hay un desfase entre las competencias requeridas y la educación, experiencia y formación de los inspectores.
2. En la dimensión Educación se encontró que el 90% de los inspectores tiene una competencia óptima, mientras que el 10% tiene una competencia intermedia, lo que podría deberse a los años de egresado de la casa de estudios, ya que existe un 7% que tiene entre 21-25 años de egresado y un 3% que tiene más de 25 años de egresado de la universidad.
3. En la dimensión Experiencia se encontró que el 70% tiene una competencia óptima, el 26,7% tiene una competencia intermedia y el 3,3% tiene una competencia baja. Estos datos indican que el 30% de los inspectores “nunca”, “rara vez” o “a veces” cuenta con experiencia en procesamiento de alimentos, control de calidad, aseguramiento de la calidad, actividades de inspección, actividades de inspección públicas/privadas y actividades relacionadas a la especialidad.
4. En la dimensión Formación se encontró que el 3,3% del personal inspector tiene debilidades en el conocimiento de las temáticas referidas a: proceso de producción, Hazard Analysis and Critical Control Point System, NTP ISO/IEC 17020:2012, ISO/IEC 17065:2012, inspección y muestreo, auditoría de calidad, metrología, cursos relacionados a la especialidad, computación, aplicación del juicio profesional e implementar los procesos administrativos, diez de trece requisitos que deben cumplir los inspectores según el procedimiento establecido por la institución.

VI. Recomendaciones

1. Indagar en futuras investigaciones el impacto que podrían tener las dimensiones Educación, Experiencia y Formación en la productividad del personal inspector de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental.
2. El área de recursos humanos de la institución a partir del diagnóstico de competencias efectuado elabore un Plan de Capacitación acorde a las limitaciones encontradas en el personal en la dimensión formación, lo que redundará en las competencias del mismo para un mejor desempeño de sus funciones.
3. Los profesionales que tienen más de 10 años de egresados de su casa de estudios actualicen sus conocimientos, la que se sugiere sea abordada por la institución a través de una adecuada gestión de los recursos humanos.
4. Los profesionales que no tienen experiencia suficiente en los rubros requeridos para el puesto, inicien un período de entrenamiento a cargo de un inspector líder hasta alcanzar un óptimo performance, previo a las visitas a los establecimientos de fabricación de alimentos
5. Articular con las universidades nacionales y privadas sobre la necesidad de crear esquemas de enseñanza de competencias en la educación superior que responda a las necesidades laborales actuales de organismos especializados como la Dirección General de Salud Ambiental.

VII: Referencias Bibliográficas

(s.f.).

Aliendres, N. (2012). *Competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello*.

Baca, E. (2010). Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión Pública. *Competencias de los Trabajadores Jovenes en los Procesos Productivos del Laboratorio TRIFARMA en Lima - 2010*. Lima, Perú.

Candel, M. (2012). *Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego*. Murcia, España.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda ed.). México: McGraw Hill.

Díaz, D. &. (2014). *Competencias Gerenciales para los Directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: Una propuesta desde la socioformación*.

DIGESA. (2015). DIGESA. Obtenido de DIGESA Web site: <http://www.digesa.sld.pe/>

E, I. 1. (s.f.).

El Peruano. (05 de Enero de 2006). Aprueba el ROF del Ministerio de Salud. *Normas Legales*, pág. p. 309329.

Gardner, H. (1993). *Estructuras de la Mente*. New York: Basic Books.

Hernandez, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación* (quinta ed.). Colombia: McGraw Hill - Educación.

Jofré, G. (2009). Tesis para Doctorado: Qualitat I Processos D'innovació Educativa. *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde la percepciones de los implicados*. Barcelona, España.

Luna, A. &. (2011). Tesis de Maestría en Administración de desarrollo Humano y Organizacional. *Diseño del modelo de competencias para la cooperativa gestionando. Coop de la de Pereira*. Pereira.

Melgarejo, D. &. (2013). Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración de la Educación. *Relación entre las Competencias Laborales Docentes y la Calidad de Gestión Educativa en la I.E.N° 100 UGEL N° 05, SJL-Lima 2012*. San Juan de Lurigancho, Perú.

Mena Juna, W. A. (2014). *Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca para el 2014*.

Ministerio de Salud. (2010). Documento técnico. *Ejes orientadores de la salud ambiental 2010 - 2015*. Lima, Perú.

- Ministerio de Salud. (Agosto de 2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud* . Lima, Perú.
- Monje Alvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa.
- Organization, I. (2008). *Norma Internacional ISO 9001 Traducción oifical. Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos*.
- Organization, I. S. (2005). ISO 9000:2005 Sistemas de Gestión de la Calidad - fundamentos y Vocabulario.
- Organization, I. S. (2012). ISO 17020:2012 Evaluación de la conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes orgaismos que realizan la inspección.
- Perea Guerra, N. P. (2014). *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena*.
- Salud, D. G. (2015). *Procedimiento de selección, formación, autorización y seguimiento del personal*.
- Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. *Talca: Proyecto Mesesup*.
- Vasquez, L. S. (2013). Tesis para obtener el grado profesional de Magíster en Gestión Pública. *Competencias Profesionales y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos segun el Personal Administrativo del Hospital Nacional Hipolito Unanue - año 2013*. Lima, Perú.

Apéndice

Apéndice A. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud – Lima - 2015.

PROBLEMAS		OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	
PROBLEMA GENERAL		OBJETIVO GENERAL	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?		Determinar cuál es el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.		
1. ¿Cuál es la educación del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?	1. Determinar la educación del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.	Educación		Conocimientos mínimos
2. ¿Cuál es la experiencia del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?	2. Determinar la experiencia del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.	Experiencia		Procesamiento de alimentos Control de calidad Aseguramiento de la calidad Inspecciones Otras actividades desarrolladas en la especialidad
3. ¿Cuál es la formación del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?	3. Determinar la formación del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015.	Formación		Conocimiento técnico

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
TIPO: Descriptiva	POBLACION: 30 inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud.	Variable 1: Competencia Técnica: Encuesta	DESCRIPTIVA: Frecuencias.
DISEÑO: No Experimental, Transeccional	TIPO DE MUESTRA: No probabilística.	Instrumento: Cuestionario.	
METODO: Descriptivo	TAMANO DE MUESTRA: Muestra censal	Autor: Adaptado de la Digesa - Ministerio de Salud Año: 2015 Ambito de Aplicación: Lima Forma de Administración: Directa	

APÉNDICE B. Documentos que acreditan la realización del estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv_peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Unión de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Lima, 13 de enero de 2016

Carta P. 010 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)
MBA. Mónica Saavedra Chumbe

Exp. 4935-2016 DV

MINISTERIO DE SALUD
Dirección General de Salud Ambiental
DIGESA

01 FEB. 2016

AREA TRAMITE DOCUMENTARIO ASISTIDO

Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **OLGA MARIA DEL CARMEN RAMOS HUAMAN** identificado(a) con DNI N.º 09856542 y código de matrícula N.º 2141094790; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud-Lima-2015"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Ing. Carlos Ventura Orbegoso MBA
Director de la Escuela de Postgrado-Filial Lima

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 0.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 0184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

INFORME N.º 106 -2016-DHAZ/DIGESA

A : **MBA. MONICA SAAVEDRA CHUMBE**
Directora General
Dirección General de Salud Ambiental

Asunto : **Se solicita brindar facilidades a profesional**

Referencia : **Carta P. 010-2016-EPG-UCV L**
Expediente N.º 4935-2016-DV

Fecha : **Lima, 05 FEB. 2016**

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y asimismo comunicarle de acuerdo al documento de la referencia que la Lic. Olga María Del Carmen Ramos Huaman, personal de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis (DHAZ) - DIGESA, esta realizando un trabajo de investigación (tesis) sobre "Competencias del personal de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud – Lima 2015", en el Programa de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

Por tal motivo, se solicita brindar las facilidades de acceso a la mencionada profesional, a fin que pueda desarrollar dicha investigación.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Dirección General de Salud Ambiental
Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis
DIGESA


Lic. Milagros Bailetti Figueroa
DIRECTORA EJECUTIVA



Perú

Ministerio
de SaludDirección General
de Salud AmbientalDECRETO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU
"Ley de la consolidación del Mar de Grau"

HOJA DE ENVIO DE TRAMITE GENERAL

1/2/2016 15:38:25

DIGESA-DSANGME

Página 1 de 1

Tipo Documento: Carta N° Expediente: 4935-2016-DV
 Desc. Documento: Carta-N.°10-2016-EPG-UCVL Operador: DIGESA-DSANGME
 Fecha Registro: 1/2/2016 14:39

Interesado: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Asunto: SOLICITA SE BRINDE FACILIDADES DE ACCESO A ESTUDIANTE DE INVESTIGACION OLGA MARIA DEL CARMEN RAMOS HUANG.

N°	Destinatario (1)	End. (2)	Fecha	Remite (3)
1	DIRECCION DHAZ (MBAILETTI)	2	1/2/2016 14:39	TRAMITE DOCUMENTARIO
2	SECRETARIA DEHAZ (HVENERO)	2	1/2/2016 14:39	DIRECCION DHAZ
3	<i>Andria Fuentes</i>	2	01 FEB. 2016	
4	DHAZ			M. BAILETTI
5	<i>Dewari Corp</i>	2	05 FEB. 2016	
6	DHAZ	02	05 FEB. 2016	M. BAILETTI
7	<i>Olga Ramos</i>	3	05 FEB. 2016	
8				M. BAILETTI
9				
10				
11				
12				

CLAVE INDICACION DEL MOVIMIENTO

- | | | |
|------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 01. Aprobación | 06. Por Correspondencia | 11. Archivar |
| 02. Atención | 07. Para Conversar | 12. Acción Inmediata |
| 03. Su Conocimiento | 08. Acompañar Antecedente | 13. Preparar Contestación |
| 04. Opinión | 09. Según Solicitado | 14. Proyecto Resolución |
| 05. Informe y Devolver | 10. Según lo Coordinado | 15. Ver Observación |

N°	OBSERVACIONES POR MOVIMIENTO
1	
2	

(1) Usa Código

(2) Usa Clave

(3) Usa Iniciales

IMPORTANTE NO DESGLOSAR ESTA HOJA

MINISTERIO DE SALUD

Formacio n_13	Formacio n_14	Formacio n_15	Formacio n_16	Formacio n_17	Formacio n_18	Formacio n_19	Formacio n_20	Resultado	Nivel_com petencia	Experienci a1	Nivel_exp eriencia	Formacio n1	Nivel_for macion
4	5	4	4	5	5	5	5	95	Optimo	29	Optimo	61	Optimo
4	3	2	3	3	4	4	4	80	Optimo	25	Optimo	50	Optimo
5	5	5	5	5	5	5	5	100	Optimo	30	Optimo	65	Optimo
5	5	5	5	5	5	5	5	100	Optimo	30	Optimo	65	Optimo
3	3	2	4	4	5	4	4	71	Intermedia	16	Intermedio	51	Optimo
5	4	4	5	5	5	5	4	97	Optimo	30	Optimo	62	Optimo
4	5	1	4	5	5	5	5	87	Optimo	26	Optimo	56	Optimo
4	4	4	4	4	5	5	5	91	Optimo	28	Optimo	58	Optimo
5	5	3	4	5	5	5	5	96	Optimo	29	Optimo	62	Optimo
4	5	4	4	4	5	5	5	86	Optimo	21	Intermedio	60	Optimo
5	5	1	4	5	5	4	4	74	Optimo	13	Bajo	56	Optimo
5	4	4	4	5	5	5	4	86	Optimo	21	Intermedio	60	Optimo
5	5	4	4	5	5	5	5	92	Optimo	24	Optimo	63	Optimo
5	5	3	5	5	5	5	5	94	Optimo	26	Optimo	63	Optimo
2	4	3	4	2	5	5	4	72	Intermedia	18	Intermedio	50	Optimo
5	5	3	4	4	5	5	5	86	Optimo	20	Intermedio	61	Optimo
5	5	4	4	5	5	5	5	80	Optimo	14	Intermedio	61	Optimo
4	4	3	4	5	5	5	5	91	Optimo	26	Optimo	60	Optimo
5	5	4	5	5	5	4	4	81	Optimo	15	Intermedio	61	Optimo
4	4	3	5	4	5	4	4	85	Optimo	22	Optimo	58	Optimo
3	3	1	4	5	3	4	3	67	Intermedia	17	Intermedio	45	Intermedio
5	5	5	5	5	5	5	5	100	Optimo	30	Optimo	65	Optimo
4	4	4	4	5	5	5	5	85	Optimo	22	Optimo	58	Optimo
4	5	4	4	4	4	5	4	86	Optimo	24	Optimo	57	Optimo
5	5	3	3	3	5	5	5	87	Optimo	23	Optimo	59	Optimo
5	5	3	3	3	5	5	5	87	Optimo	23	Optimo	59	Optimo
5	4	3	4	4	4	4	4	85	Optimo	23	Optimo	57	Optimo
4	5	4	5	5	5	5	5	98	Optimo	30	Optimo	63	Optimo
5	5	4	4	5	5	5	5	94	Optimo	26	Optimo	63	Optimo
5	5	5	5	5	5	5	5	100	Optimo	30	Optimo	65	Optimo

APÉNDICE D. Instrumento

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL A CARGO DE LAS INSPECCIONES

Nombre del inspector: _____ Profesion: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Condicion laboral: _____ Año egreso de la universidad: _____

Grado obtenido: _____ Especializacion: _____

Leer cuidadosamente cada pregunta y circular la respuesta.

RUBROS	1 Nunca	2 Rara	3 A veces	4	5
EDUCACION					
1. ¿Tiene conocimientos minimos acreditables con titulo profesional en carreras relacionadas a la industria e higiene alimentaria (Ingenieria de la industria alimentaria, Biólogos, Nutricionistas, Químico Farmacéutico, Médico Veterinario y ramas afines).	1	2	3	4	5
EXPERIENCIA					
2. ¿Ha acumulado experiencia en procesamiento de alimentos en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	1	2	3	4	5
3. ¿Ha acumulado experiencia en control de calidad en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	1	2	3	4	5
4. ¿Ha acumulado experiencia en aseguramiento de la calidad en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	1	2	3	4	5
5. ¿Ha efectuado actividades de inspeccion a establecimientos en el sub sector de actividad correspondiente en la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria – Digesa ??	1	2	3	4	5
6. ¿Ha efectuado actividades de inspeccion en entidades públicas y/o privadas?	1	2	3	4	5
7. ¿Ha efectuado otras actividades relacionadas a la especialidad? (incluye el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud – SERUMS?	1	2	3	4	5

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
COMPETENCIAS DEL PERSONAL A
CARGO DE LAS INSPECCIONES**

RUBROS	1 Nunca	2 Rara	3 A veces	4	5
FORMACIÓN					
8. ¿Tiene conocimientos en el proceso de producción del producto a inspeccionar?	1	2	3	4	5
9. ¿Tiene conocimientos en la normativa sanitaria vigente?	1	2	3	4	5
10. ¿Tiene conocimientos en Hazard Analysis and Critical Control Point System o Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control??	1	2	3	4	5
11. ¿Tiene conocimientos en Buenas Prácticas de Manufactura?	1	2	3	4	5
12. ¿Tiene conocimientos en la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17020: 2012?	1	2	3	4	5
13. ¿Tiene conocimientos en Técnicas de inspección y muestreo?	1	2	3	4	5
14. ¿Tiene conocimientos en Auditoría de calidad?	1	2	3	4	5
15. ¿Tiene conocimientos en metrología?	1	2	3	4	5
16. ¿Tiene conocimientos en otros cursos relacionados a la especialidad?	1	2	3	4	5
17. ¿Tiene conocimientos en computación?	1	2	3	4	5
18. ¿Considera que tiene el conocimiento para aplicar el juicio profesional en base a la legislación alimentaria vigente?	1	2	3	4	5
19. ¿Considera que tiene conocimiento para implementar los procedimientos técnicos aplicables a las actividades de inspección?	1	2	3	4	5
20. ¿Considera que tiene conocimiento para implementar los procedimientos administrativos aplicables a las actividades de inspección?	1	2	3	4	5

Resultado: _____

Conclusión: _____

Recomendación: _____

APÉNDICE E. CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE INSPECCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE HIGIENE ALIMENTARIA Y ZOOONOSIS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD AMBIENTAL.

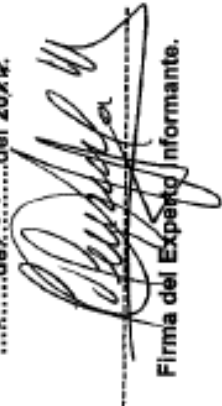


N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	EDUCACIÓN							
1	¿Tiene conocimientos mínimos acreditables con título profesional en carreras relacionadas a la industria e higiene alimentaria (Ingeniería de la industria alimentaria, Biólogos, Nutricionistas, Químico Farmacéutico, Médico Veterinario y ramas afines).	✓		✓		✓		
	EXPERIENCIA							
2	Ha acumulado experiencia en procesamiento de alimentos en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
3	¿Ha acumulado experiencia en control de calidad en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
4	¿Ha acumulado experiencia en aseguramiento de la calidad en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
5	¿Ha efectuado actividades de inspección a establecimientos en el sub sector de actividad correspondiente en la Digesa?	✓		✓		✓		
6	¿Ha efectuado actividades de inspección en entidades públicas y/o privadas?	✓		✓		✓		
7	¿Ha efectuado otras actividades relacionadas a la especialidad? (incluye el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud - SERUMS)	✓		✓		✓		
	FORMACIÓN							
8	¿Tiene conocimientos en el proceso de producción del producto a inspeccionar?	✓		✓		✓		
9	¿Tiene conocimientos en la normativa sanitaria vigente?	✓		✓		✓		
10	¿Tiene conocimientos en Hazard Analysis and Critical Control Point System o Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control?	✓		✓		✓		
11	¿Tiene conocimientos en Buenas Prácticas de Manufactura?	✓		✓		✓		
12	¿Tiene conocimientos en la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17020: 2012?	✓		✓		✓		
13	¿Tiene conocimientos en Técnicas de inspección y muestreo?	✓		✓		✓		
14	¿Tiene conocimientos en Auditoría de calidad?	✓		✓		✓		
15	¿Tiene conocimientos en microbiología?	✓		✓		✓		
16	¿Tiene conocimientos en otros cursos relacionados a la especialidad?	✓		✓		✓		
17	¿Tiene conocimientos en computación?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que tiene el conocimiento para aplicar el juicio profesional en:	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
19	base a la legislación alimentaria vigente? ¿Considera que tiene conocimiento para implementar los procedimientos técnicos aplicables a las actividades de inspección?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que tiene conocimiento para implementar los procedimientos administrativos aplicables a las actividades de inspección?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [V]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Karolina Vichurula N. DNI: 06926623
 Especialidad del validador: Higiene

..... da 8 de Feb. del 2016.

 Firma del Experto Informante.

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



ESUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE INSPECCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE HIGIENE ALIMENTARIA Y ZONOSIS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD AMBIENTAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cuantidad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EDUCACIÓN								
1	¿Tiene conocimientos mínimos acreditables con título profesional en carreras relacionadas a la industria e higiene alimentaria (Ingeniería de la industria alimentaria, Biólogos, Nutricionistas, Químico Farmacéutico, Médico Veterinario y ramas afines).	✓		✓		✓		
EXPERIENCIA								
2	Ha acumulado experiencia en procesamiento de alimentos en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
3	¿Ha acumulado experiencia en control de calidad en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
4	¿Ha acumulado experiencia en aseguramiento de la calidad en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
5	¿Ha efectuado actividades de inspección a establecimientos en el sub sector de actividad correspondiente en la DigeSa?	✓		✓		✓		
6	¿Ha efectuado actividades de inspección en entidades públicas y/o privadas?	✓		✓		✓		
7	¿Ha efectuado otras actividades relacionadas a la especialidad? (incluye el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud - SERUMS)			✓		✓		
FORMACIÓN								
8	¿Tiene conocimientos en el proceso de producción del producto a inspeccionar?	✓		✓		✓		
9	¿Tiene conocimientos en la normativa sanitaria vigente?	✓		✓		✓		
10	¿Tiene conocimientos en Hazard Analysis and Critical Control Point System o Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control?	✓		✓		✓		
11	¿Tiene conocimientos en Buenas Prácticas de Manufactura?	✓		✓		✓		
12	¿Tiene conocimientos en la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17020: 2012?	✓		✓		✓		
13	¿Tiene conocimientos en Técnicas de inspección y muestreo?	✓		✓		✓		
14	¿Tiene conocimientos en Auditoría de calidad?	✓		✓		✓		
15	¿Tiene conocimientos en metrología?	✓		✓		✓		
16	¿Tiene conocimientos en otros cursos relacionados a la especialidad?	✓		✓		✓		
17	¿Tiene conocimientos en computación?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que tiene el conocimiento para aplicar el juicio profesional en	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
19	base a la legislación alimentaria vigente? ¿Considera que tiene conocimiento para implementar los procedimientos técnicos aplicables a las actividades de inspección?	✓	✓	✓	
20	¿Considera que tiene conocimiento para implementar los procedimientos administrativos aplicables a las actividades de inspección?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Miguel Angel Fernández Rodríguez DNI: 09023537

Especialidad del validador: Metodólogo

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

...05...de...FE6...del 20..16

Miguel Ángel
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE INSPECCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE HIGIENE ALIMENTARIA Y ZOOONOSIS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD AMBIENTAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	EDUCACIÓN							
1	¿Tiene conocimientos mínimos acreditables con título profesional en carreras relacionadas a la industria e higiene alimentaria (Ingeniería de la industria alimentaria, Biólogos, Nutricionistas, Químico Farmacéutico, Médico Veterinario y ramas afines).	✓		✓		✓		
	EXPERIENCIA							
2	Ha acumulado experiencia en procesamiento de alimentos en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
3	¿Ha acumulado experiencia en control de calidad en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
4	¿Ha acumulado experiencia en aseguramiento de la calidad en la industria y/o servicios de alimentación colectiva en el sub sector de la actividad en que realizará las inspecciones?	✓		✓		✓		
5	¿Ha efectuado actividades de inspección a establecimientos en el sub sector de actividad correspondiente en la Digesa?	✓		✓		✓		
6	¿Ha efectuado actividades de inspección en entidades públicas y/o privadas?	✓		✓		✓		
7	¿Ha efectuado otras actividades relacionadas a la especialidad? (incluye el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud - SERUMS)	✓		✓		✓		
	FORMACIÓN							
8	¿Tiene conocimientos en el proceso de producción del producto a inspeccionar?	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿Tiene conocimientos en la normativa sanitaria vigente?	✓		✓		✓		
10	¿Tiene conocimientos en Hazard Analysis and Critical Control Point System o Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control?	✓		✓		✓		
11	¿Tiene conocimientos en Buenas Prácticas de Manufactura?	✓		✓		✓		
12	¿Tiene conocimientos en la Norma Técnica Peruana ISO/IEC 17020: 2012?	✓		✓		✓		
13	¿Tiene conocimientos en Técnicas de inspección y muestreo?	✓		✓		✓		
14	¿Tiene conocimientos en Auditoría de calidad?	✓		✓		✓		
15	¿Tiene conocimientos en metrología?	✓		✓		✓		
16	¿Tiene conocimientos en otros cursos relacionados a la especialidad?	✓		✓		✓		
17	¿Tiene conocimientos en computación?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que tiene el conocimiento para aplicar el juicio profesional en	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		base a la legislación alimentaria vigente?	✓		✓		✓		✓		
19	¿Considera que tiene conocimiento para implementar los procedimientos técnicos aplicables a las actividades de inspección?	✓		✓		✓					
20	¿Considera que tiene conocimiento para implementar los procedimientos administrativos aplicables a las actividades de inspección?	✓		✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Cancino Chaves Kerdly DNI: 40.229612

Especialidad del validador: Gestión de Calidad e inocuidad de alimentos y bebidas

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

..... 12 de febrero del 2016



Firma del Experto Informante.

APÉNDICE F. Análisis de confiabilidad

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Educación	82,83	79,868	,466	,862
Experiencia	83,73	71,168	,458	,859
Experiencia_3	83,57	70,185	,581	,852
Experiencia_4	83,53	70,326	,567	,853
Experiencia_5	83,73	70,202	,559	,853
Experiencia_6	83,73	72,685	,406	,861
Experiencia_7	84,60	63,145	,572	,860
Formación	83,17	75,661	,619	,854
Formacion_9	82,83	79,730	,497	,861
Formacion_10	82,97	77,482	,508	,858
Formacion_11	82,87	79,430	,464	,861
Formacion_12	83,10	77,748	,415	,860
Formacion_13	83,33	74,644	,509	,856
Formacion_14	83,23	75,564	,508	,856
Formacion_15	84,37	68,792	,637	,849
Formacion_16	83,57	77,289	,409	,859
Formacion_17	83,30	76,493	,341	,861
Formacion_18	82,93	78,547	,402	,860
Formacion_19	83,00	77,310	,602	,857
Formacion_20	83,17	75,316	,656	,853

APÉNDICE G. Artículo científico



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias del personal de inspección del ministerio de salud -

Lima – 2015

Olga María del Carmen Ramos Huamán

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud. Fue un estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, transeccional, en una muestra censal de 30 inspectores. Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose un cuestionario de autoevaluación de 20 preguntas. Se concluyó que el 90% y 10% tiene una competencia óptima e intermedia respectivamente. Asimismo, se encontró que el 90% y 10% tienen una competencia óptima e intermedia respectivamente en la dimensión Educación, el 70%, 26,7% y 3,3% tiene una competencia óptima, intermedia y baja respectivamente en la dimensión Experiencia y en la dimensión Formación el 96,7% y 3,3% tiene una competencia óptima e intermedia respectivamente.

Palabras Clave: Competencias, educación, experiencia, formación

Abstract

In the present research work having as general objective to determine the diagnosis of competencies of inspection personnel of the General Directorate of Environmental Health, Ministry of Health. This research was a descriptive study, not experimental design, transactional in a census sample of 30 inspectors. The survey technique was used, applying a self-assessment questionnaire of 20 questions. Obtaining among its conclusions that 90% is optimal and 10% have intermediate competition. It was also found that 90% is optimal and 10% an intermediate competition in the dimension education, 70% have optimal, 26.7% have an intermediate and 3.3 % has a low competition in the dimension Experience and Training dimension 96.7% is optimal and 3.3% have an intermediate competition.

Keywords: competences, education, experience, training.

Introducción

La presente investigación ha planteado como problema general conocer ¿Cuál es el diagnóstico del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015? Por ello, ante la problemática, resulta importante generar información sobre las competencias requeridas en la Digesa; así como, las demostradas por el personal de inspección que labora en ella. La disponibilidad de la información facilitará la gestión de los recursos humanos en la organización, ya que se dispondrá de información del recurso humano que denote su idoneidad al brindar servicios de inspección de calidad en el marco de la legislación sanitaria en materia de inocuidad de alimentos vigente. En el trabajo mencionado describimos ocho capítulos, en los cuales se encuentran: La introducción, el marco metodológico, los resultados y la discusión. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndice.

Antecedentes del Problema

Fares y Vicentini (como se citó por Chiavenato 2009) refirieron que: “Se habla mucho de competencias: administración por competencias, capacitación por competencias, remuneración por competencias, y así sucesivamente. Personas y organizaciones procuran obtener competencias (individuales u organizacionales) para asegurarse un lugar en el mundo” (p. 60).

Los estudios de MacClelland (1973) y Mertens (1997; 2000) (como se citó por el Ministerio de Salud 2011) señalaron que: “Las competencias estuvieron orientadas al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral, reconociendo abiertamente un alto valor al factor humano, capaz de aplicarlo a favor de los objetivos de la organización”. (p. 40).

Por ello, la Gestión por Competencias es un enfoque que, a juzgar por su creciente aceptación en medios académicos, y por su incorporación en documentos normativos nacionales, ofrece una esperanza de solución a un problema largamente examinado en el desarrollo de los recursos humanos: La brecha existente entre la formación del personal, conocimientos y experiencia del personal, con los resultados que la organización espera alcance en el desarrollo de sus funciones.

Revisión de la literatura

La ISO (International Standardization Organization) en la Norma ISO 9000 (2005) definió la competencia como: “La aptitud demostrada para aplicar los conocimientos y habilidades” (p. 9). Asimismo, la ISO 9001:2008 sobre competencia señaló que: “el personal que realice los trabajos que afecten a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas”. (p.7). En ese contexto, considerando que la Digesa en el año 2015 inició la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad, en la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis en base a la Norma Técnica Peruana 17020:2012 Evaluación de la Conformidad. Requisitos para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección, define en el procedimiento de formación, autorización y seguimiento del personal del organismo de inspección refirió que: “Competencia es la habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes” (p. 3).

Problema

La presente investigación ha planteado como problema general conocer ¿Cuál es el diagnóstico del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, año 2015?

Objetivo

Determinar cuál es el diagnóstico de las competencias del personal de inspección de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Digesa del Ministerio de Salud, año 2015.

Método

La presente investigación es de tipo descriptivo, tiene un diseño no experimental, asimismo es una investigación transeccional (transversal). La muestra es censal, estuvo compuesta por 30 inspectores de la Digesa a quienes se les aplicó un cuestionario de autoevaluación. Este instrumento tuvo como objetivo medir la variable competencia en sus tres dimensiones: Educación, formación y experiencia. Utilizó la escala psicométrica de tipo Likert, la que especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración y contenía 20 preguntas. Fue validado por tres expertos quienes concluyeron que tenía suficiencia y que los ítems propuestos eran pertinentes, relevantes y claros. El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, siendo el resultado de 0,864, lo que significa que el instrumento es confiable.

Resultados

La recolección de los datos se hizo aplicando el cuestionario de autoevaluación en un solo día, la sistematización de la información se hizo en el software SPSS versión 20.0

Tabla 1

Variable competencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Intermedia		10,0	10,0
Optimo		90,0	100,0
Total		100,0	

Respecto de la variable competencia, se encontró que el 90% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, tiene un nivel de competencia óptimo y el 10% un nivel de competencia intermedio.

Tabla 2

Dimensión Educación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Intermedia	3	10,0	10,0
Optimo	27	90,0	100,0
Total	30	100,0	

Respecto de la Dimensión Educación, se encontró que el 90% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, refirió tener un nivel de competencia óptimo en la dimensión Educación y el 10% un nivel de competencia intermedio.

Tabla 3

Dimensión Experiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3
Intermedio	8	26,7	30,0
Óptimo	21	70,0	100,0
Total	30	100,0	

Respecto de la Dimensión Experiencia, se encontró que el 70.0% de los inspectores de la Dirección de Higiene Alimentaria y Zoonosis de la Dirección General de Salud Ambiental encuestados, tienen una competencia óptima en la Dimensión Experiencia, mientras que el 26,7% afirmó tener una competencia intermedia y el 3,3% una competencia baja.

Discusión

La competencia, de los inspectores de la (Digesa) fue óptima en el 90% e intermedia en el 10%, tal como se muestra en la tabla 1. Estos datos indican que existen brechas entre el perfil requerido y la experiencia y conocimiento de los inspectores. Tal como lo evidenció Mena (2014) en su tesis quien concluyó que hay un desfase entre las competencias requeridas y las que posee el personal; no obstante ello no podemos concluir que el desfase identificado podría influir en el desempeño, a diferencia de lo enunciado por Vásquez y Saravia (2014) en su investigación, quienes concluyeron que la dimensión técnica de las competencias profesionales se relaciona significativa y positiva con la gestión de recursos humanos. Respecto de las dimensiones, en Educación se encontró que el 90% y 10% tiene una competencia óptima e intermedia respectivamente. Lo que concuerda con lo señalado

por Jofré (2009) en su tesis quien señala que la formación continua es una condición o requisito indispensable en el ejercicio de toda profesión. En Experiencia se encontró que el 70%, 26,7% y 3,3% tiene una competencia óptima, intermedia y baja respectivamente; sin embargo, no es posible afirmar que características como la edad podría estar influyendo dado que no ha sido motivo de la investigación. Lo que concuerda con Candel (2012) quien concluyó que la edad del trabajador, no parece tener una implicación negativa en el rendimiento del mismo. En Formación se encontró que el 96,7% y 3,3% tiene competencia óptima e intermedia respectivamente; sin embargo, no podemos afirmar que la brecha de competencias en formación podría repercutir en el desempeño del inspector en la inspección, porque no ha sido motivo de estudio. En ese sentido, Baca (2014) en su tesis, concluyó que si existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta, inversamente proporcional y negativa, entre competencias técnicas y errores en trabajadores.

Las conclusiones a las que se llega con la investigación son: (a) El 90% de los inspectores tiene competencia óptima y el 10% intermedia, lo que evidencia que hay un desfase entre las competencias requeridas y la experiencia y conocimiento de los inspectores, (b) El 90% tiene una competencia óptima, mientras que el 10% intermedia, en la dimensión Educación, (c) El 70% tiene una competencia óptima, el 26,7% intermedia y el 3,3% competencia baja en la dimensión experiencia, (d) El 3,3% tiene debilidades en el conocimiento de diez de trece requisitos que deben cumplir los inspectores según el procedimiento establecido por la institución, en la dimensión conocimiento.

Se recomienda (a) En futuras investigaciones determinar si las características del personal influyen en la variable competencia y en las dimensiones experiencia y conocimiento, (b) Determinar si las dimensiones Educación, Experiencia y Formación podrían tener impacto en la productividad del personal inspector, (c) El área de recursos humanos elabore un Plan de Capacitación acorde a las limitaciones encontradas en el

personal en la dimensión formación, (d) Los profesionales que tienen más años de egresados de su casa de estudios actualicen sus conocimientos, (e) Articular con las universidades nacionales y privadas para crear esquemas de enseñanza de competencias que responda a las necesidades laborales actuales.

Referencias Bibliográficas

Organization, 9001, I. (2008). *Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos*.

Baca, E. (2010). Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión Pública. *Competencias de los Trabajadores Jovenes en los Procesos Productivos del Laboratorio TRIFARMA en Lima - 2010*. Lima, Perú.

Candel, M. (2012). *Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego*. Murcia, España.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda ed.). México: McGraw Hill.

DIGESA. (2015). *DIGESA*. Obtenido de DIGESA Web site: <http://www.digesa.sld.pe/>

E, I. 1. (s.f.).

Jofré, G. (2009). Tesis para Doctorado: Qualitat I Processos Dínnovació Educativa. *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un analisis desde la percepciones de los implicados*. Barcelona, España.

Ministerio de Salud. (Agosto de 2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Lima, Perú.

Organization, I. S. (2005). ISO 9000:2005 Sistemas de Gestión de la Calidad - fundamentos y Vocabulario.

Vasquez, L. S. (2014). Tesis para obtener el grado profesional de Magíster en Gestión Pública. *Competencias Profesionales y su Relación con la Gestión de Recursos Humanos segun el Personal Administrativo del Hospital Nacional Hipolito Unanue - año 2013*. Lima, Perú.

Mena, J. (2014). Tesis para Maestría: Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca para el año 2014. Cuenca, Ecuador.