



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales
de la salud del hospital Cayetano Heredia, Lima 2020.**

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

AUTORA:

Br. Sucet Aleksandra Cerrillo Quispe (ORCID: 0000-0003-2350-2575)

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo (ORCID: 0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

El presente trabajo es dedicado a mi amado difunto
Hermano Eddy.

Agradecimiento:

Agradezco a mi primo Gabriel y a mis asesores los Mgtrs. Patrick , Alex y Jimmy por tener confianza en mí, de poder concluir el trabajo, a las autoridades académicas, al personal de salud de la institución pública por su contribución para la elaboración del trabajo, mi sincero agradecimiento con ustedes.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	10
2.1. Tipo y diseño de investigación	10
2.2. Operacionalización	11
2.3. Población, muestra y muestreo	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	15
2.6. Métodos de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	15
III. Resultados	16
IV. Discusión	22
V. Conclusiones	26
VI. Recomendaciones	27
Referencias	
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 5: Consentimiento informado	
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento	
Anexo 7: Otras evidencias	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable ‘Competencias profesionales’.	11
Tabla 2: Operacionalización de la variable ‘Desempeño laboral’.	11
Tabla 3: Características del instrumento ‘Competencias profesionales’.	12
Tabla 4: Características del instrumento ‘Desempeño laboral’.	13
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación	13
Tabla 6: Coeficiente de fiabilidad de los instrumentos de evaluación	14
Tabla 7: Nivel de Competencias Profesionales de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020.	16
Tabla 8: Descripción de las dimensiones de la variable competencias profesionales.	16
Tabla 9: Nivel de la variable Desempeño Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020.	17
Tabla 10: Descripción de las dimensiones de Desempeño Laboral.	18
Tabla 11: Competencias Profesionales y el Desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020.	19
Tabla 12: Correlaciones entre las dimensiones técnica, metodológica, participativa y el Desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020.	20

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general demostrar se buscó determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia de Lima. La metodología utilizada en la presente investigación la hipotética-deductiva, de un tipo de estudio sustantivo, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, tipo transversal y de carácter correlacional. La población estuvo representada por 130 profesionales del área de salud del referido nosocomio y la muestra por 98 de los mismos. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y para el análisis se trabajó con la correlación de Rho de Spearman. Los resultados demostraron que cerca del 70% de los encuestados presento un nivel medio en relación a las competencias profesionales y en 65% para el desempeño laboral. Además, se concluyó que existió una relación alta y positiva ($\rho = 0,912$) además de significativa ($p = ,000$) entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo.

Palabras clave: competencias profesionales, desempeño laboral, desempeño profesional, actividad laboral.

Abstract

The present research proposed as a general objective to demonstrate the aim was to determine the relationship between professional competences and the professional performance of health professionals at the Cayetano Heredia Hospital in Lima. The methodology used in the present hypothetical-deductive investigation, of a type of substantive study, descriptive level, with non-experimental design, cross-sectional type and correlational character. The population was represented by 130 professionals from the health area of said hospital and the sample by 98 of them. For the data collection the survey technique was used and for the analysis the Spearman rho correlation was used. The results showed that about 70% of the respondents presented an average level in relation to professional competences and in 65% for job performance. Furthermore, it was concluded that there was a high and positive relationship ($\rho = 0.912$) as well as a significant one ($p = .000$) between professional competences and the work performance of administrative staff.

Keywords: professional skills, job performance, professional performance, work activity.

I. Introducción

La sociedad contemporánea se encuentra inmersa en una economía globalizada la cual, en el caso particular de América Latina, ha derivado en afectación a las políticas públicas las cuales han sufrido cambios de carácter significativo a diferentes niveles, situándose entre los mismos su alcance a las instituciones de salud. Dicho proceso se enfatiza en el contexto en que las organizaciones aspiran a ser más competitivas; por ello, continuamente tienden a mejorar sus competencias profesionales en el campo de la salud con el objetivo de la mejora continua de la calidad del servicio prestado. Dicho aspecto conlleva a que se procure aportar metodológicamente como temáticamente ante el análisis situacional de salud nacional del cual formamos parte. Asimismo, velar por la calidad en salud y su cumplimiento con carácter obligatorio. Por otro lado, cabe mencionar que a nivel institucional en el rubro académico no ha tenido a bien en alinearse con las modificaciones normativas existentes, las que han marcado un sesgo positivo en el campo de la salud; se ve reflejado en el requerimiento apremiante de poder desarrollar mejoras sustantivas en los modelos educativos de los profesionales de la salud a nivel universitario, que tenga a bien en dar a conocer aspectos relevantes propios de las competencias del campo profesional que deberán exhibir los egresados a fin de prestar un mejor servicio al colectivo en general (Rowe & Zegwaard,2017).

Acerca de los antecedentes internacionales, se tiene lo reportado por Soto (2018), quien realizó un estudio acerca de las competencias profesionales del sector enfermería en la ciudad de Medellín; que tuvo por objetivo la descripción del desarrollo del nivel competencial propio de dichos profesionales. Al respecto, se describió el mecanismo de asimilación competencial, concluyéndose que los profesionales de enfermería tuvieron un destacado nivel competitivo, ello debido a las actividades desarrolladas con eficiencia; logrando con ello un conocimiento más profundo de su experticia y desarrollando habilidades y prácticas en el manejo de la misma; Moran (2016), realizó un trabajo relacionado a evaluar el desempeño de las competencias en el campo clínico, del cual concluyó que el evaluar es un proceso planificado que produce información, procurando la recolección de evidencias acerca del desempeño profesional, con la finalidad de generar un juicio que permita identificar aspectos del desempeño que se han desarrollado y las que requieren ser fortalecidas, siendo dicho proceso clave en la toma de decisiones; Don Juan

(2016) en su investigación sobre el desempeño del profesional asistencial mediado por competencias profesionales a nivel de un nosocomio público; tuvo como objetivo examinar y ponderar el desempeño empleando para ello la escala de competencia profesional. De dicho trabajo, determinó que las competencias profesionales son herramientas indispensables que deberían estar vinculadas en las evaluaciones sobre el nivel del desempeño profesional del personal de salud con formación universitaria, buscando con ello desarrollar estrategias gestoras de capacidades que tiendan a enfatizar sobre el desarrollo de competencias de tipo investigativas y de procesos de gestión del cuidado en los profesionales de enfermería; el trabajo de Moran (2016) para desarrollar una lista propuesta de competencias interprofesionales en el rubro salud; confeccionaron una lista que incluía un total de 13 competencias en 8 dominios para el nivel ciudadano global y 39 competencias en 11 dominios para el nivel orientado a un programa operativo básico. Al respecto concluyeron que existe una marcada necesidad de continuar el debate y el diálogo para validar el conjunto propuesto de competencias, y la necesidad de más investigaciones con la finalidad de poder evidenciar claramente qué nivel de estrategias se podrían emplear para que las citadas competencias sean viables en el contexto educativo, de forma específica en su programación en relación a aspectos de temas de salud. Además, agregaron que la investigación futura debería enfocarse en implementar mecanismos adecuados de evaluación del nivel de las referidas competencias, pero en diversos programas educativos; un estudio de enfoque transversal, asumido desde la perspectiva institucional del sistema de salud público en un estado de México, fue el que realizó Arriaga (2015) con la finalidad evaluativo del nivel en el desempeño del personal de servicio social en función de sus habilidades dentro del perfil profesional; empleando el enfoque cuantitativo, evaluó a 256 profesionales empleando un cuestionario conformado por 21 reactivos. Dicho estudio permitió demostrar el vínculo existente entre la perspectiva profesional y desempeño laboral, así como la percepción de la realidad sobre desempeños y habilidades profesionales.

Respecto al panorama de los antecedentes en el campo nacional, se tiene el estudio formulado por Sánchez (2018), quien realizó una investigación cuantitativa de tipo correlativa acerca de competencias profesionales y desempeño laboral en 122 gestores públicos del sector migraciones del departamento de Tacna; obtuvo como resultado que hubo relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral; del mismo modo, Flores (2018) en la investigación cuantitativa en 157 trabajadores municipales de la

ciudad de Lamas, concluyó que hubo implicancia significativa entre el factor competencial laboral y los niveles del desempeño laboral. Similar resultado se observó en el reporte del estudio de Mendoza (2018) evaluando a 23 colaboradores del sector justicia en el área logística de la ciudad de Trujillo, tuvieron relación en sus competencias laborales genéricas y el desempeño laboral. Caso similar es lo agenciado por Quispe (2016), quien aplicando un trabajo de no experimental de corte transversal a 15 profesionales de la región Callao; halló que existió una alta correlación entre el desempeño y competencia laboral.

La problemática que gira en torno a la generación de mejora en el promedio del desempeño del prestador de servicios en salud en función del nivel de desempeño generado, es uno de los aspectos sobre el cual se desarrolla la perspectiva de la presente investigación; para poder afianzar el campo de las competencias de los profesionales en tal delicado campo de interacción, teniendo que pensar en fidelizar sus competencias profesionales, los mismos que garantizaran la sostenibilidad sin riesgos probables de los servicios prestados. En esa perspectiva, siendo las competencias profesionales un pilar en lo social, humana y científica. Cabe mencionar que los profesionales del rubro de salud, reconocen la trascendencia y compromiso que tiene su desempeño laboral para la atención hospitalaria, posibilitando el uso de conocimientos y habilidades en beneficio de los usuarios.

En cuanto a las competencias profesionales se tiene lo referenciado por Galarza, Aguinaga, López y Rosero (2020), el término competencia ha sido muy discutido. Según su manifiesto, la raíz del enfoque de competencias data desde los trabajos de Katz (década de los cincuenta), quien concibe dicha idea como una habilidad capaz de ser desarrollada, que puede evidenciarse en el nivel de rendimiento y no necesariamente estar restringido únicamente al potencial, además de asumir que dicho aspecto no necesariamente es innato.

Ramesh y Krishnan (2020) refirieron que “determinados constructos emplean los términos competencia y competente indistintamente, y más a menudo incorrectamente”. En cuanto la competencia es un conjunto de habilidades en todos los dominios relacionados con el desempeño en un contexto específico, mientras que la competencia se refiere a una habilidad particular puesto que, la competencia es una capacidad o resultado relacionado con la tarea, mientras que la competencia es el estado individual de orientación.

Desde un panorama más diáfano, Véliz (2016), consideró que para las actividades del rubro salud tenga un impacto favorable en el ámbito social y laboral, son indispensables las competencias profesionales. Por ello, dicho investigador asumió que en un proceso para evidenciar las competencias debe partir desde el desarrollo de las actividades laborales, ya que las competencias del profesional se pondrán en juego con la finalidad de obtener un satisfactorio desempeño.

Un aspecto circunstancial es lo mencionado por Guzmán (2017), que se enfocó en las competencias desde la perspectiva de la educación, vislumbrándola como posible alternativa de alta viabilidad, que en su praxis ha coadyuvado a la generación de una serie de constructos basados en el enfoque socioformativo, la sistematización institucional, así como los procesos de planificación; podrían ser enfocados a diversas ramas con la misma efectividad a fin de consolidar logros en la experticia del desempeño profesional.

Las competencias profesionales son de este apartado es conocer la importancia del concepto de competencias aplicado al desempeño profesional personal y colectivo, de modo que podamos sintonizar con la corriente de efectividad en un mundo en búsqueda permanente de la excelencia. González (2002) expuso la idea definida de una competencia profesional, entendida como la aptitud de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por un sector productivo por lo que dicha cualidad se consigue al adquirir y desarrollar habilidades, conocimientos y capacidades patentes en la capacidad de su desempeño.

Por otro lado, Lepage, Karsenti y Gregoire (2015) manifestaron que las competencias específicas se conciben como el conjunto de saberes que son propias y destacadas según la profesión y el perfil de la misma; y ello es en sí, parte fundamental de la estructura del currículo que de acuerdo a la institución académica tiende a implementar de acuerdo al contexto de la misma. Según dicho planteamiento Martínez y Echevarría (2009) establecieron una clasificación de tres tipos diferentes para el rubro de competencias específicas, siendo la primera relacionada al campo académico y fundado en la calidad de los conocimientos; seguido de las disciplinarias que se sustentan en la praxis propia de cada especialidad y; finalmente, las profesionales, que son entendidas como la aplicación efectiva

e inmediata del nivel de experticia que está desarrollando y que se acrecienta con nuevas experiencias.

Las competencias laborales, según Galarza (2020), se asocia a varios niveles de comportamiento. En ese sentido, las organizaciones modernas determinan las competencias laborales desde instituciones, clubes, hasta grandes conglomerados que pretenden gestionar técnicamente a su factor humano para ser más competitivas, deben incorporar puestos asociados a una línea competencial que, en conjunto puede asumirse como un catálogo de las mismas, a la par del nivel de exigencia asociada a cada una de ellas, para poder referirse a la competencia laboral. Por ello, Melender, Hokka, Saarto y Letho (2020) concibieron de forma general, que las competencias profesionales tienden a planificar y tomar decisiones categóricas.

Por otro lado, Tobón (2013) sentó los estamentos referidos al campo de las competencias del rubro laboral en función del enfoque socio-formativo, a fin de suministrarlo generar personal calificado para atender de acuerdo a su funcionalidad específica a los requerimientos de un determinado contexto social. Ahora bien, es requerido que los profesionales sean capacitados continuamente, en un proceso de formación continua, que es la base de la operatividad del enfoque constructivista y que, en el campo educacional, se han estandarizado mecanismos procedimentales y actitudinales para logra la calificación pertinente, ya que el desempeño laboral de dicho personal se sustentará en el nivel de las competencias adquiridas y desarrolladas.

De acuerdo a lo referido por Arias y Lombillo (2019) se considera como competencias profesionales a las características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo. Por su lado, Núñez (2018), estableció que las dichas competencias requieren de técnicas óptimas que contengan procedimientos operativos eficaces desde una perspectiva práctica.

De acuerdo con lo mencionado, las dimensiones que tomaron para el desarrollo del presente trabajo están referidos a la dimensión de la técnica, la cual se enfocó en situaciones formativas de las habilidades el personal Cela, Soguez y Flores (2010), luego la parte metodológica, que estuvo referida a los enfoques que rigieron el desarrollo de los planes

propuestos (Cela et al., 2010). Seguidamente se tuvo lo referido a la dimensión de la participación que de acuerdo con los investigadores se enfocó en todas las posibles acciones de rasgos colaborativos por las que los individuos pueden desarrollar la interacción personal como habilidades sociales (Cela et al., 2010). Por consecuencia, Cassiani (2019) mencionó que la OPS, alrededor de la década de los años ochenta, desarrolló programas que promocionaban procesos de educación continua para el personal del área de salud en países latinoamericanos.

Así mismo los estudios de este tema en enfermería están dirigidos a la búsqueda de necesidades de aprendizaje, que constituyen el punto de partida de estrategias capacitadoras sobre la problemática detectada; establecer un sistema de monitoreo que garantice la continuidad de la Educación Permanente de Salud, elevar de forma sistemática el impacto de la capacitación en la calidad de los servicios, además incentivar la auto superación individual como vía para lograr el Perfeccionamiento Técnico-Profesional que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Acerca del desempeño laboral, se tiene que Parker, Morgeson, & Johns, (2017) manifestaron que la actividad laboral que las personas realizan en una organización social formal responde a líneas de acción orientadas a generar o cambiar un determinado contexto o situación en función a una mayor eficiencia lo que, en la Psicología Organizacional y disciplinas relacionadas se conoce como diseño del trabajo, proceso que no solo incide en la configuración de la actividad laboral de una organización, sino también en su estructura y funcionamiento, lo cual se traduce en unos determinados resultados en los niveles individual, grupal y organizacional. Sin embargo, el desempeño laboral individual según Pradhan & Jena (2017), puede conceptualizarse en la forma de como el conjunto de patrones conductuales de un grupo de personas se enfoca y orienta a efectivizar el cumplimiento de los planes y objetivos de una organización, ya que la misma asume que dicho proceso puede estimarse como valor para la organización a fin de generar una mayor efectividad, siendo clave en el logro de metas, en la entrega de productos y servicios y en el alcance de ventajas competitivas sostenibles.

Según lo expuesto por Rizwanul, Mamun, Anisur & Ashraful (2016), el desempeño laboral debe ser entendido como una serie de procedimientos que permite pondera el rango de

efectividad que logra un empleado o trabajador al desarrollar sus actividades, así como en el cumplimiento de roles asignados. De acuerdo con los referidos investigadores, se tuvo que la medida del nivel de efectividad de la tarea realizada es un hecho afín al desempeño que tiene el trabajador, ya que a través de dicho parámetro puede evidenciarse el nivel en que cumple el referido personal en relación con los objetivos de una organización. No obstante Campbell y Wiernik (2015) mencionaron que el desempeño laboral de las personas, quizá sea el constructo más importante en el campo de estudio de la Psicología del Trabajo, así como en disciplinas afines, sigue siendo un tema pendiente, puesto que la evidencia empírica no es del todo clara.

Teniendo en cuenta a su vez que el desempeño individual es una variable de carácter multidimensional, reconociéndose distintas facetas tales como los diversos desempeños: de tareas, contextuales, adaptativos, proactividad, productividad; esto es, el desempeño va más allá de la ejecución de un rol laboral, lo cual es clave en su medición y evaluación.

De acuerdo con lo manifestado por Chiavenato (2002), es requerido por una organización que el personal a su disposición sea eficaz en el desempeño de las tareas correspondientes, que a través de su trabajo logre mostrar tales características. Por otro lado, asume que los comportamientos durante la ejecución de una tarea definida son correspondientes al desempeño que tenga el individuo, y si se deseara generar modificaciones de tales conductas se deberá modificar su desempeño en la labor asignada o para la cual está calificado, todo ello con la finalidad de poder evaluar la acción laboral en sí misma.

Por otro lado, Noguera (2012) asumió que la idea de desempeño puede vincular al de competencia, ya que asumió que ocurre una vinculación directa y proporcional por la cual si se ha generado una mejora sustancial en el desempeño del individuo, la misma se verá reflejada en su rango de competencia como trabajador, ya que según el citado autor se asume que las competencias pueden ser entendidas como la agrupación de destrezas desarrolladas y comportamientos idóneos que el individuo involucra en el desarrollo de sus actividades a fin de consumir una meta determinada por la organización, bajo los criterios de efectividad y eficacia.

De índole contextual, Enríquez (2014) señaló que el desempeño laboral de un individuo o grupo, puede entenderse como la totalidad del trabajo realizado, así como la calidad del mismo; por ello se asume que el balanceo total del trabajo realizado vendría a ser catalogado como el desempeño desarrollado, por lo cual dicho parámetro logra convertirse en el pilar que sostiene la productividad y por ende contribuirá al consumo del objetivo de una organización.

De acuerdo con lo propuesto por el trabajo de Ramírez (2013) se tuvo que las dimensiones referidas al desempeño laboral serían tales como el desempeño de la tarea, la cual tiene que ver con la conducta productiva por la cual se ejecutan las tareas asignadas para un determinado rol o puesto, por lo cual se trataría de una dimensión que se vincula con el tipo de trabajo realizado para el cual un individuo está calificado. Otra dimensión señalada es sobre el desempeño adaptativo que se refiere a las conductas que propician la adaptación o un ajuste adecuado frente a posibles situaciones variables o cambiantes o también a cómo se logran adquirir y consolidar habilidades de forma tal que el resultado es ser competitivo ante posibles nuevos requerimientos en el trabajo asignado. Cabe mencionar que la citada dimensión puede diferenciarse de las anteriores mencionadas porque enfatiza sobre las acciones que permitirán confrontar y adaptarse a posibles escenarios impredecibles o la naturaleza dinámica del trabajo actual Ramírez (2013). De dicha dimensión cabe mencionar que posee como indicadores la capacidad del individuo de enfrentar posibles cambios; por lo cual es capaz de desarrollar conductas adecuadas para generar respuestas convenientes a los cambios sucedidos en el trabajo Ramírez (2013); por último, se tiene a la flexibilidad, la cual puede ser entendida como aquellas conductas que facultan el desvincularse de forma sencilla de anteriores aprendizajes para poder asimilar nuevos Ramírez (2013).

La justificación teórica de la presente investigación estriba en el requerimiento de poder corroborar sobre las mejores o adecuadas competencias que un profesional del área de la salud deberá de exhibir para calificar como tal, teniendo como sustento el marco referido al enfoque teórico socio-formativo planteado por Tobón (2013).

Por otro lado, lo correspondiente a la justificación práctica, la presente investigación se sustentó en que el valor de la información generada servirá para revertir aspectos relacionados al desempeño del profesional del campo de salud, y con ello poder garantizar

una mayor identificación del mismo con la institución y elevar su compromiso a través de mejoras sustanciales en los desempeños que puedan darse de acuerdo con su nivel o tipo de especialización García et al. (2018).

A su vez lo referido a la justificación metodológica que pretendió el presente trabajo se enfocó en que los registros referidos sobre los que se sustenta el análisis servirán como base para posteriores investigaciones que permitan ahondar en las mejoras que la institución requiera, ya que los ajustes que se han realizado a los instrumentos permitirán un mejor análisis del estado de los parámetros estudiados en la presente institución hospitalaria.

Para el desarrollo de la investigación se ha planteado el problema general: ¿Qué tipo de relación existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020? Así mismo se han generado como problemas específicos: ¿Qué tipo de la relación existe entre técnica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud?, ¿Qué tipo de la relación existe entre metodológica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud?, y finalmente ¿Qué tipo de la relación existe entre participativa y el desempeño laboral de los profesionales de la salud?

Para el desarrollo de la investigación se ha planteado como hipótesis general la posible existencia de una relación directa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales del área de salud. A su vez se tuvieron como hipótesis específicas: primero la existencia de una relación entre la técnica y el desempeño laboral de los profesionales, seguido de una relación entre la metodológica y el desempeño laboral de los profesionales y finalmente si hay relación entre la participativa y el desempeño laboral de los profesionales del campo de salud.

En relación a los objetivos se expuso como objetivo general determinar la relación entre competencias profesionales y desempeño laboral de los profesionales del área de salud. A su vez se tuvo los objetivos específicos fueron determinar la relación entre técnica y el desempeño laboral, seguido de la relación entre metodológica y desempeño laboral y finalmente la relación entre participativa y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de referido hospital.

II. Método

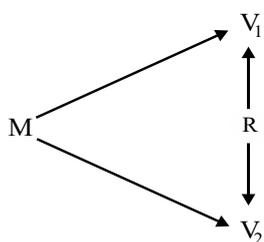
El paradigma correspondiente al presente trabajo es el positivista, el mismo que de acuerdo con lo expuesto por Ramos (2015), la generación de más conocimientos se sustenta en la base analítica de la data obtenida emulando procesos propios de las ciencias básicas.

El método optado para la investigación fue el hipotético-deductivo. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que la metodología hipotética-deductiva permite iniciar el estudio en función de las hipótesis y poder generar la falsación de las mismas, por lo cual se dilucidarán conclusiones que deben de corroborar la realidad.

Asimismo, la estructura de la investigación se definió como transaccional, ya que se persiguió poder responder a una problemática dada, asumiendo sobre la marcha la necesidad de procurar generar mayores conocimientos sobre la temática asumida. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El nivel asumido fue el descriptivo correlacional simple porque se buscó poder determinar el nivel o rango de la relación posible entre dos variables de tipo independiente en un contexto de la realidad dado. (Hernández *et al.*, 2014).

En cuanto al diseño asumido fue el no experimental ya que se procuró el no manipular las variables que se han asumido en el estudio (Hernández *et al.*, 2014). En función de la vinculación ocurrida entre las variables del estudio, se pudo mencionar que el mismo correspondió a un diseño correlacional, por lo que el esquema es el siguiente:



Dónde:

M = muestra

V₁ = variable competencias profesionales

V₂ = variable desempeño laboral

R = relación entre las variables.

En función de la data recolectada, el tratamiento de la misma se correspondió con el enfoque cuantitativo, a razón que la data recabada fue procesada en función de términos numéricos; siendo por tal razón es requerido el análisis estadístico. (Hernández et al., 2014)

La operacionalización de las variables del presente trabajo se muestra a continuación en las tablas 1 y 2.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable ‘Competencias profesionales’.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dimensión técnica	Innovación y liderazgo	1-8	Nunca (1)	
Dimensión metodológica	Uso de estrategias y procedimientos	9 - 16	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Alto Regular Bajo
Dimensión participativa	Ética Responsabilidad	17 – 20	Siempre (5)	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 02.

Operacionalización de la variable ‘Desempeño laboral’.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
-------------	-------------	-------	--------	------------------

Desempeño de la tarea	Conducta intra rol Conducta extra rol	1 - 5	Escala Ordinal Tipo Likert: “Nunca” “Pocas veces” “A veces” “Muchas veces” y “Siempre”	Alto Regular Bajo
Desempeño contextual	Contexto social Contexto psicológico Contexto organizacional	6 – 10		
Desempeño adaptativo	Capacidad para enfrentar cambios Flexibilidad	11–15		
Desempeño proactivo	Iniciativa Proyección al futuro	16 – 20		

Fuente: Elaboración propia

La población general del lugar de estudio estuvo conformada por trabajadores de salud de un hospital público en Lima. Respecto de la estimación, se asumió como referencia el total de asistencias de los trabajadores en un mes, equivalente a 130 individuos, a los cuales se recurrió para la toma correspondiente de datos, por lo cual se constituyó en una población censal. Cabe mencionar sobre este punto que se empleó la encuesta como técnica, que de acuerdo con Hernández *et al.* (2014) permitirá la captación de la data, teniendo como aspecto característico el anonimato de los participantes durante dicho proceso. Así mismo cabe mencionar que al momento de desarrollar la encuesta, se sucedieron una serie de diversas reacciones por parte de los encuestados, ya que pocos de los mimos mostraron renuencia a participar o respondieron de manera equívoca los cuestionarios suministrados. Por lo anteriormente mencionado se tuvo un total de 98 cuestionarios válidos como unidades de análisis para el presente trabajo.

Respecto de las características del instrumento, se detalla la ficha técnica correspondiente:

Tabla 3.

Características del instrumento ‘Competencias profesionales’.

Nombre original	Instrumento de las Competencias directivas
Autor original	Rojas, E. (2016)
Administración	Profesionales de la salud

Duración	10 a 15 minutos
Aplicación	Individual o colectivo
Objetivo	Medir las competencias profesionales
Dimensiones	Dimensión Técnica, Metodológica, Participativa
Ítems	20 (veinte)
Escala	Respuestas tipo Likert
Niveles/Rangos	baja (17- 40); regular (41- 64); alta (65- 85)
Confiabilidad	alfa de Cronbach = 0.823

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

Características del instrumento 'Desempeño laboral'.

Nombre original	Cuestionario de desempeño laboral
Autor original	López (2018) según modelo de Ramírez (2013)
Administración	Profesionales de la salud
Duración	20 (veinte) minutos
Aplicación	Individual o colectivo
Objetivo	Medición del desempeño laboral
Dimensiones	Desempeños: de la tarea, contextual, adaptativo y proactivo.
Ítems	20 (veinte)
Escala	Respuestas tipo Likert.
Niveles/Rangos	Siempre (5); Muchas veces (4); A veces (3); Pocas veces (2); Nunca (1)
Confiabilidad	alfa de Cronbach = 0.881

Fuente: Elaboración propia

Respecto de la validez, se asume la idea planteada por Hernández et al. (2014) quienes manifestaron que dicho concepto se vincula a la ponderación de una o más variables de estudio y su cualidad de poder ponderar aquello que se está tratando de compilar o medir. Por ello se tuvo que la validez de contenido deberá ser entendido como el nivel que posee un instrumento para poder estimar paulatinamente aquello se pondera (Hernández y

Mendoza, 2018). Cabe mencionar que para la valoración respectiva se procedió a requerir la opinión de cinco expertos en la temática, los mismos que se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5.

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación

Nº	Expertos	Dictamen
1	Dr. Juan José Kaneko Aguilar	Hay suficiencia y es aplicable
2	Dra. Giuliana del Socorro Raggio Ramirez	Hay suficiencia y es aplicable
3	Mtro. Luis Alex Valenzuela Fernández	Hay suficiencia y es aplicable
4	Mtro. Jimmy Avilés Quispe	Hay suficiencia y es aplicable
5	Mtro. Patrik Manuel Toledo Quispe	Hay suficiencia y es aplicable

Con relación al análisis de la confiabilidad, cabe mencionar que un determinado instrumento puede asumirse como confiable siempre que refleje resultados congruentes y consistentes; y para el caso de los cuestionarios empelados se valió del empleo del coeficiente del alfa de Cronbach, a razón de que la calidad de los ítems era de tipo politómico. El proceso de confiabilidad se ejecutó en base a un examen piloto a 33 sujetos similares a la muestra estudiada. Al respecto los resultados de la confiabilidad se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6.

Coefficiente de fiabilidad de los instrumentos de evaluación

	Fiabilidad	N de elementos
Cuestionario de Competencias Profesionales	0.925	20
Cuestionario de desempeño laboral	0.920	20

Fuente: Elaboración propia

Para la ejecución de la presente investigación se procuró en primera instancia el poder recabar los permisos respectivos a los directivos de la institución hospitalaria. Posterior al paso anterior, durante el desarrollo de la toma de muestra se procuró ilustrar a los participantes sobre los alcances de la investigación, a lo cual se prosiguió con hacer la documentación e información correspondiente a los participantes del estudio. Seguidamente se procedió a la toma de la encuesta, empleando los instrumentos estructurados para tal fin.

Una vez colectados los datos se suministraron los mismos a una hoja de cálculo de formato Microsoft Excel. Con la base de datos generada, se procuró la evaluación empleando el paquete SPSS Versión 25 y del procesamiento realizado se elaboraron las gráficas descriptivas y tablas y el proceso de validación de las hipótesis. Cabe mencionar que no se trató de manipular a la variable en cuestión ya que el diseño es no experimental, transaccional correlacional.

Cabe mencionar que se empleó la estadística descriptiva a través de tablas de frecuencias. A fin de poder contrastar la hipótesis, se valió del análisis de correlación Rho de Spearman (De la Garza, Morales y Gonzales, 2013). Para establecer la jerarquización de lo correlacionado, se optó por los siguientes valores perfecto-fuerte (1.00-0.76); fuerte-moderado (0.75-0.51); bajo-débil (0.50-0.28) escaso-nulo (0.27-0.00) de acuerdo a lo propuesto por Martínez, Tuya, Martínez, Pérez & Cánovas (2009).

Por otro lado, cabe mencionar que se ha respetado el anonimato completo de aquellos involucrados en el estudio, asimismo cualquier dato referencial de los mismos. Además, se han consignado cada una de las referencias de rigor de aquellos investigadores de los que se emplearon en el desarrollo de la investigación.

III. Resultados

Los resultados obtenidos, luego de procesar los datos, fueron los siguientes:

Tabla 7.

Nivel de Competencias Profesionales de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	4.6	4.6	4.6
	Medio	90	69.2	69.2	73.8
	Alto	34	26.2	26.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

En la Tabla 7 se muestran los resultados que se consiguieron para la variable competencias profesionales. Al respecto, se observó que un 4.6% de los profesionales de la entidad de salud analizada, se encontraron en un rango ‘Bajo’; mientras que la mayoría de ellos (69.2%) se ubicaron en un rango ‘Medio’, y el 26.2% restante se ubicó en un rango ‘Alto’. De forma general se tuvo que la muestra de estudio se ubicó en un rango ‘Medio’ para los profesionales de la salud.

Tabla 8.

Descripción de las dimensiones de la variable competencias profesionales.

Competencias profesionales	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	N	%
Dimensión Técnica	6	4.6	97	74.6	27	20.8
Dimensión Metodológica	18	13.8	64	49.2	48	36.9
Dimensión Participativa	9	6.9	81	62.3	40	30.8

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

De acuerdo con la información suministrada por la Tabla 8 se obtuvo que, para la dimensión ‘Técnica’ para los profesionales entrevistados, el 4.6% se ubicó en un rango

‘Bajo’, mientras que un 74.6% se ubicó en un rango Medio, y el restante 20.8% en el rango ‘Alto’. Por otro lado, para el análisis descriptivo de la dimensión ‘Metodológica’, se obtuvo que un 13.8% de los profesionales entrevistados se destacó en un rango ‘Bajo’, mientras que un 49.2% se ubicó en el rango ‘Medio’ y, el restante 49.2%, se halló en el rango ‘Alto’. Finalmente, para la dimensión ‘Participativa’, un 6.9% de dichos profesionales se destacó en el rango ‘Bajo’; mientras que un gran número de ellos (62.3%) se destacó en el rango ‘Medio’, y el restante que correspondió al 30.8% de los mismos se ubicó en el rango ‘Alto’. Cabe destacar de forma general que el grueso de la muestra de estudio se identificó en un rango ‘Medio’.

Tabla 9.

Nivel de la variable Desempeño Laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	4.6	4.6	4.6
	Medio	84	64.6	64.6	69.2
	Alto	40	30.8	30.8	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Fuente. Cuestionario tabulado con el SPSS

En la Tabla 9 se muestran los resultados que se consiguieron para la variable desempeño laboral. Al respecto, se observó que un 4.6% de los profesionales de la entidad de salud analizada, se encontraron en un rango ‘Bajo’; mientras que la mayoría de ellos (64.6%) se ubicaron en un rango ‘Medio’, y el 30.8% restante se ubicó en un rango ‘Alto’. De forma general se tuvo que la muestra de estudio se ubicó en un rango ‘Medio’ para los profesionales de la salud.

Tabla 10.

Descripción de las dimensiones de Desempeño Laboral.

<i>Desempeño laboral</i>	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	N	%
Desempeño de la tarea	21	16.2	58	44.6	51	39.2
Desempeño contextual	16	12.3	68	53.3	46	35.4
Desempeño adaptativo	38	29.2	58	44.6	34	26.2
Desempeño proactivo	28	21.5	102	78.5	0	0.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 se observó que en la dimensión Desempeño de la tarea, presentan un rango Bajo (21 profesionales = 16.2%), rango Medio (58 profesionales = 44.6%), rango Alto (51 profesionales = 39.2%); en la dimensión Desempeño contextual, presentan un rango Bajo (16 profesionales = 12.3%), rango Medio (68 profesionales = 53.3%), rango Alto (46 profesionales = 35.4%); en la dimensión Desempeño adaptativo, presentan un rango Bajo (38 profesionales = 29.2%), rango Medio (58 profesionales = 44.6%); rango Alto (34 profesionales = 26.2%); en la dimensión Desempeño proactivo, presentan un rango bajo (28 profesionales = 21.5%), rango medio (102 profesionales = 78.5%); en general la muestra de estudio se encuentra en un rango medio.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

Ha: Existe relación directa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 11.

Competencias Profesionales y el Desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020.

		Correlaciones		
			Competencias profesionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	1.000	.912**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.912**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Respecto de la hipótesis general se tuvo que según la expuesto en la Tabla 11, el valor tabulado para Rho Spearman indicó un valor de 0.912; por lo cual se pudo estimar que hubo relación positiva con significancia bilateral $p = 0.000 < 0.01$. De acuerdo con lo hallado se rechazó la hipótesis nula y se admitió la alterna, concluyéndose que existe una relación directa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la institución analizada.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación directa entre la dimensión técnica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión técnica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

Ho: No existe relación directa entre la dimensión metodológica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión metodológica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

Ho: No existe relación directa entre la dimensión participativa y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

H_a: Existe relación directa entre la dimensión participativa y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 12.

Correlaciones entre las dimensiones técnica, metodológica, participativa y el Desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020.

Correlaciones				
			Dimensiones	Desempeño laboral
	Dimensión	Coeficiente de correlación	1.000	.813**
	Técnica	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
Rho de	Dimensión	Coeficiente de correlación	1.000	.838**
Spearman	Metodológica	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
		Coeficiente de correlación	1.000	.978**
	Dimensión	Sig. (bilateral)	.	.000
	Participativa	N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Según los valores tabulados en la Tabla 12 para el coeficiente de Rho Spearman, señaló un valor de 0.813; para la dimensión técnica, por lo cual se pudo estimar que hubo relación positiva con significancia bilateral $p = 0.000 < 0.01$. De acuerdo con dicho resultado se admitió la hipótesis alterna concluyéndose que existe una relación directa entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Así mismo respecto a los resultados tabulados en la Tabla 12, el valor conseguido para la dimensión metodológica, el Rho Spearman, señaló 0.838; por lo

cual se pudo estimar que ocurrió una relación positiva con significancia bilateral $p = 0.000 < 0.01$. De acuerdo con lo expuesto se admitió la hipótesis alterna concluyéndose que existe una relación directa entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la institución analizada. Finalmente se tuvo que según el valor tabulado en la Tabla 12 se determinó que, para la dimensión participativa, el coeficiente de Rho Spearman indicó 0.978; por lo cual se pudo estimar que hubo relación positiva con significancia bilateral $p = 0.000 < 0.01$. De acuerdo con lo expuesto se admitió la hipótesis alterna concluyéndose que existe una relación directa entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la institución analizada.

IV. Discusión

De acuerdo con los resultados de la presente investigación, respecto al objetivo de determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud, se halló una relación positiva y muy fuerte entre las variables propuestas (competencias profesionales y desempeño laboral) con un valor de Rho de Spearman de 0.912. Los resultados obtenidos son concordantes con lo reportado por Flores (2018) quien al respecto manifestó que existió una relación positiva de carácter significativo para competencia laboral y desempeño laboral en los individuos analizados frente a los mismos parámetros. Similar resultado fue lo expuesto por Mendoza (2018) que halló una relación positiva, significativa y directa para las competencias laborales de tipo genéricas frente al desempeño laboral. También cabe mencionar que los resultados obtenidos estuvieron por algo debajo de los resultados expuestos por Quispe (2016), quien, aplicando un trabajo de no experimental de corte transversal, halló que existió una alta correlación entre el desempeño y competencia laboral.

Con relación al objetivo planteado sobre poder determinar la relación entre la dimensión técnica y el desempeño laboral, se concluyó que existió una relación positiva, ya que el valor obtenido para el coeficiente de Rho de Spearman obtenido de 0.813 permitió sustentar tal afirmación y además indicó que ocurrió un nexo vinculante entre ambos parámetros analizados. A fin de redondear la idea, se tiene que los resultados mostrados concuerdan con Moran (2016) quien reportó que el desempeño técnico del personal de salud, en el caso de áreas especializadas, pudo ser correlacionado con el nivel desempeño de funciones respectivas, ya que concluyó que, a mayor capacidad técnica del personal, se revertía en un mejor desempeño en su especialidad.

Referente al objetivo de poder determinar relación entre la dimensión metodológica y el desempeño laboral, se puso de manifiesto que existió una relación positiva ya que el valor obtenido de rho de Spearman de 0.838 que sustentó tal afirmación e indicó que guarda un sesgo vinculante entre ambos parámetros analizados. A fin de redondear la idea se tiene que los resultados de para Ramírez (2013) son colindantes con los expuestos en el presente trabajo, ya que dicho autor destacó que el desempeño laboral puede ser evidenciado en aspectos ligados a la metodología que puedan emplear, por niveles, los que repercutirían

positivamente en los comportamientos del desempeño de los individuos orientándose hacia el incremento de su efectividad

Referente al objetivo de poder determinar relación entre la dimensión participativa y el desempeño laboral, se verificó que existió una relación positiva ya que el valor obtenido de rho de Spearman de 0.978 que sustentó tal afirmación, indicó que ocurrió un nexo muy fuerte que vinculó ambos parámetros analizados, encontrándose estrechamente relacionados. Este resultado discrepa ligeramente con el trabajo desarrollado por Cela, Soguez y Flores (2010) quienes hallaron que hubo una relación positiva pero baja (0,425) respecto de los aspectos señalados.

Respecto de los valores logrados para la variable ‘competencias profesionales’ del personal de salud del hospital “Cayetano Heredia”, se obtuvo que el nivel de los mismos se ubicó, mayoritariamente en el nivel medio (69,2%); seguido por un 26,2% que mencionó corresponder a un nivel alto y solo un 4,6% de los mismos se identificó con un nivel bajo para la variable mencionada. Al respecto se puede establecer que la mayoría de los encuestados aún mantiene una identificación media con relación a las competencias profesionales lo que estaría indicando que es un aspecto que debería tenerse en cuenta. Dichos resultados son concordantes con lo establecido por Morán (2016) quien al respecto mencionó que se requiere de la apertura de marcos de debate y e impulsar el diálogo institucional para poder validar y consensuar propuestas de competencias que induzcan a posibles mejores, y también la necesidad de más investigaciones al respecto. También cabe mencionar que los resultados obtenidos se aproximan ligeramente al trabajo de Soto (2018) quien asumió como prioridad el mecanismo de asimilación competencial, ya que dicho parámetro al ser aplicado al personal de salud permitió generar un destacado nivel competitivo, ello debido a las actividades desarrolladas con eficiencia; mejorando el grado de experticia y desarrollando habilidades y prácticas en el manejo de su desempeño.

Por otro lado, en relación a las dimensiones de la variable anteriormente mencionada, se tuvo que, para la primera dimensión correspondiente a la parte técnica, la mayor parte de los entrevistados se enmarcaron en el nivel medio (74,6%), seguido del alto (20,8%) y un escaso nivel bajo (4.6%). A partir de dichos niveles obtenidos, se puede sostener que los mismos son equivalentes al trabajo desarrollado por Sánchez (2018) en relación a los

desempeños de profesionales de salud, en los que se destacó dicho parámetro se reflejaba en el campo del desempeño objetivamente. También cabe mencionar que para la segunda dimensión que corresponde al aspecto metodológico un 49,2% de los entrevistados se ubicó en el nivel medio, seguido de un 36,9% que se ubicó en el nivel alto y solo un 13,8% manifestó alinearse al nivel bajo. Bien con respecto al anterior parámetro señalado cabe mencionar que la parte metodológica al tener un valor ligeramente mayor en el nivel alto y disminuido ligeramente en el nivel bajo, correspondería a que los entrevistados han desarrollado procesos que evidencian parte de su desempeño, por lo cual este punto es similar a lo reportado por Morán (2016) quien al respectó señaló que la praxis del desempeño se evidencia en una serie de procesos, que al ser puestos en marcha, se traducen en efectividad. Por último, en lo que respecta a la dimensión participativa, se tuvo que un 62,3% se ubicó en el nivel medio, seguido de 30,8% en el nivel alto y solo un 6,9% en el nivel bajo; lo cual estaría en cierta forma evidenciando que existe un sesgo de retahíla frente a la participación y ello en cierta forma afectaría a la percepción de las otras dimensiones lo cual pone sobre la ruta la necesidad de implementar medidas correctivas, tal como lo señaló Flores (2018) en el estudio en la comunidad de Lamas, donde hubo requerimientos para impulsar el nivel de participación de los trabajadores y con ello procurar mejoras en el trabajo desarrollado.

Respecto de la variable desempeño laboral, los resultados obtenidos evidenciaron que la mayoría del personal, compuesto por 130 individuos inquiridos, (64,6%) se ubicó en el nivel medio, seguido del nivel alto (30,8%) y en menor cantidad en el nivel bajo (4,6%). Al respecto se puede establecer que la mayoría de los encuestados aún mantiene una identificación media con relación al desempeño laboral lo que indicaría que aún se encontraría en proceso de mejora el desempeño del personal en función del trabajo desarrollado, ya que el valor del nivel bajo puede sostener dicha afirmación. Dichos resultados concuerdan con el trabajo expuesto por Arriaga (2015) quien se orientó a evaluar el nivel en el desempeño del personal de servicio social mexicano en función de sus habilidades dentro del perfil profesional, demostrando que hubo un vínculo entre la perspectiva del profesional y su rango de desempeño laboral que repercutía sobre sus desempeños y habilidades profesionales.

Por otro lado, en relación a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se halló que para la dimensión denominada desempeño de tareas, solo ocurrió una pequeña diferencia entre el nivel medio (44,6%) y el alto (39,2%) lo cual evidenciaría, en cierta manera, que el personal viene desarrollando un trabajo con efectividad que tiende al alza y que solo el 16,2% de los mismos no logró tal desempeño. Los resultados para la mencionada dimensión son concordantes con lo expuesto por Lumbreras, Hernández, Méndez, Dosamantes, Cervantes, García y Cortez (2020) que, al ocurrir una intervención en los trabajadores del área de salud, ocurrió un cambio positivo significativo en los mismos que se tradujo en un mejor desempeño con tendencia al alza. Respecto a los niveles logrados para la dimensión correspondiente al desempeño contextual, alrededor de la mitad (53,3%) se identificó con el nivel medio, que fue seguido por el nivel alto (35,4%) y el nivel bajo (12,3%), (contrastados discutiendo propiamente dicho). Dichos resultados se aproximan a lo reportado por Enríquez (2014) quien señaló que el desempeño laboral en el parámetro contextualizado permite una aproximación a la calidad de los trabajos realizados, sea de forma individual o grupal, lo que puede ser asumido como balance de los individuos en el trabajo desempeñado. Respecto a la dimensión correspondiente al desempeño adaptativo los valores logrados fueron de 44,6% para el nivel medio, seguido de un 26,2% para el nivel alto y un considerable 29,2% para el nivel bajo. Dichos resultados se aproximan en cierta medida a lo reportado por Ramírez (2013) quien expuso que el desempeño se pone de manifiesto en las conductas que procuran mecanismos de adaptación ante posibles situaciones diversas con lo cual demuestra que se han adquirido habilidades que posibilitan una mayor competitividad frente a posibles nuevas demandas de desempeño laboral. Finalmente, para la dimensión referida al desempeño proactivo se tuvo que ninguno de los entrevistados pudo identificarse con el nivel alto, ya que la mayoría de los mismos se ubicó en el nivel medio (78,5%) seguido del nivel bajo (21,5%). Al respecto cabe mencionar lo expuesto por Ramírez (2014) quien al respecto manifestó, que en el área del trabajo del campo de la salud existe una tendencia por la proactividad en los individuos, lo cual es inherente al trabajo reflejado en su identificación con la profesión y puesto en evidencia en sus desempeños.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determinó que existe una relación significativa y positiva entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud, que ha generado un valor de coeficiente de correlación de Spearman de 0.912 que indicó que ocurrió una correlación positiva y muy fuerte, siendo $p = 0.000$; de lo que se infirió que “a un mayor desarrollo de las competencias profesionales hubo un mayor desempeño laboral de los profesionales de la salud”; aceptándose la hipótesis de estudio rechazándose la hipótesis nula.
- Segunda:** Cabe mencionar que se obtuvo como conclusión que hubo vínculo positivo de la dimensión técnica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud, que ha generado un valor de coeficiente de correlación de Spearman de 0.813 que indicó que ocurrió una correlación positiva y fuerte, siendo $p = 0.000$; de lo que se infirió que “a mayor desarrollo de la dimensión técnica habrá un mayor desempeño laboral de los profesionales de la salud”; por lo tanto se aceptó la hipótesis estudio rechazándose la hipótesis nula.
- Tercera:** Cabe mencionar que se obtuvo como conclusión que hubo vínculo positivo la dimensión metodológica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud, que ha generado un valor de coeficiente de correlación de Spearman de 0.838 que indicó que ocurrió una correlación positiva y fuerte, siendo $p = 0.000$; de lo que se infirió que “a un mayor desarrollo de la dimensión metodológica hubo un mayor desempeño laboral de los profesionales de la salud”; por lo que se aceptó la hipótesis de estudio rechazándose la hipótesis nula.
- Cuarta:** Cabe mencionar que se observó vínculo positivo la dimensión participativa y el desempeño laboral de los profesionales de la salud, que ha generado el valor de coeficiente de correlación de Spearman de 0.813 dato que indicó que ocurrió una correlación positiva y fuerte, siendo $p = 0.000$; de lo que se infirió que “a un mayor desarrollo de la dimensión participativa hubo un mayor desempeño laboral de los profesionales de la salud”; por lo cual se acepta la hipótesis de estudio rechazándose la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

- Primera.** Con base a los resultados descriptivos para el aspecto competencial profesional, se sugiere al cuerpo directivo el aspecto técnico requiere ser observado para poder dar medidas correctivas al respecto ya que una considerable cantidad de entrevistados se ubicó en un nivel medio siendo una profesión que trabaja con vidas humanas el aspecto técnico es vital para garantizar un desempeño eficiente y una atención de calidad.
- Segunda.** Se sugiere al cuerpo directivo tener en cuenta lo que corresponde a la participación del personal, ya que el tipo de trabajo desarrollado requiere de profesionales de diversas especialidades que puedan asistir a los usuarios/pacientes y, siendo ello evidente, se deberá procurar establecer mecánicas de trabajo en equipo, y aumentar las vías de comunicación entre pares y de forma vertical a fin de atenuar dicho sesgo que se evidenció en el presente estudio.
- Tercera.** Se sugiere al cuerpo directivo y al personal de salud que en lo que atañe al desempeño profesional y, por los resultados obtenidos, observar que puede ser revertido a positiva la tendencia del nivel medio del personal hacia el nivel alto, siempre y cuando se tenga en cuenta que los desempeños desarrollados es función de múltiples variables, entre las que se destacan las presentadas en el trabajo desarrollado.
- Cuarta.** Se sugiere al cuerpo directivo reforzar el desempeño proactivo, ya que ninguno de los participantes en el presente estudio manifestó tener un nivel alto de dicho parámetro; ya que si reformula dicho aspecto podrá generar cambios en los niveles de desempeño profesionales de la salud que son requeridos en un establecimiento hospitalario.
- Quinta.** También cabe mencionar, que no menos importante es tener en cuenta el nivel medio del desempeño adaptativo ya que el valor obtenido para el nivel bajo es ligeramente mayor que el del nivel alto, razón por la cual se sugiere que puedan establecerse las medidas necesarias para poder revertir dicho parámetro entre el personal.

- Sexta.** Se sugiere se tenga en cuenta las sugerencias manifestadas las que deberán de ponderarse por parte del cuerpo directivo de la institución en relación con el personal del área de la salud entrevistado, ya que de ello dependerá no solo la experticia en sus niveles de desempeño profesional, sino que además permitirá revertir aspectos que han salido a la luz en el presente estudio, tales como los referidos, de forma particular a las dimensiones para las variables analizadas.
- Sétima.** Se sugiere a los futuros investigadores realizar una investigación explicativa que profundice en esclarecer los motivos específicos por los cuales se hallaron los resultados. De esta manera, se podría definir el porqué del pensamiento colectivo de la unidad de análisis, pues debe haber características que han incidido en el nivel de evaluación acerca de los aspectos que delimitan las competencias laborales y el desempeño laboral.

Referencias

- Arias-Arias, C. G., & Lombillo-Rivero, I. (2019). Reflexiones en torno al enfoque de formación basado en competencias en el contexto chileno. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3). <https://bit.ly/2ZvoFCx>
- Arriaga-Zamora, R. (2015). Desempeño de los prestadores de servicio social de licenciatura en enfermería de la dacs-ujat en las instituciones receptoras del sistema estatal de salud. *Dialnet*, 15(1), 37-45. doi: 10.19136/r.hz.2016.15.1.37.45
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. Doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. Doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Cassiani S. (2019). La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/3g1iig9>
- Cela, J., Sogues, M. & Flores, O. (2010). *Competencias profesionales de un perfil psicopedagógico en el proceso de incorporación de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a la docencia universitaria*. [Tesis de maestría. Universidad de Lleida. España]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/2JNH4Up>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill Interamericana. México.
- De la Garza-García, J., Morales-Serrano, B. N., & González-Cavazos, B. A. (2013). *Análisis estadístico multivariante*. McGraw Hill. México.
- Don Juan, A. (2016). *Evaluación del desempeño enfermero por competencias profesionales en un hospital público de San Luis Potosí* [tesis de maestría. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. México]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/2VY6Jym>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de La Visión en México* [tesis de Maestría. Universidad de Montemorelos. México].
- Flores-Pinedo, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/3j6DwLG>

- Galarza, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R. y Rosero, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, 27, 161-181. doi: <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
- García, F. et al. (2018). Patient Satisfaction with Pre-Hospital Emergency Services. A Qualitative Study Comparing Professionals' and Patients' Views. *J. Environ. Res. Salud Pública* 15(2), 1-31. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph15020233>
- González-Maura, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista cubana de educación superior*, 22(1), 45-53. <https://bit.ly/3j8COxh>
- Guzmán-Marín, F. (2017). Problema general de la educación por competencias. *Revista Iberoamericana de Educación*, 74(1), 107-120. <https://doi.org/10.35362/rie740610>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill Interamericana Editores. México.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill-Interamericana. México.
- Jogerst, K., Callender, B., Adams, V., Evert, J., Fields, E., Hall, T., & Simon, L. (2015). Identifying interprofessional global health competencies for 21st-century health professionals. *Annals of Global Health*, 81(2), 239-247. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.03.006>
- Lepage, M., Karsenti, T., et al. Gregoire, P. (2015). La formation pratique et les stages au Québec. *Formation et profession*, 23(3), 187-194. <https://bit.ly/392Q2XR>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., y Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública Mex.*, 62, 87-95. <https://doi.org/10.21149/1024>
- Martínez-Clares, P. y Echevarría-Samanes, B. (2009). Formación Basada en Competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 125-147. <https://bit.ly/3h5RZ8M>
- Melender, H.-L., Hökkä, M., Saarto, T., & Lehto, J. T. (2020). The required competencies of physicians within palliative care from the perspectives of multi-professional expert groups: a qualitative study. *BMC Palliative Care*, 19(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12904-020-00566-5>

- Mendoza-Alayo, C. J. (2018). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/2ZzklCI>
- Moran-Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. *Educación Médica*, 17(4), 130-139. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.07.001>
- Noguera, L. (2012). Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo [tesis de maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/3hFwCeH>
- Núñez, J. (2018). *La ciencia y la tecnología como procesos sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar*. La Habana: Universidad de La Habana.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403-420. doi: 10.1037/apl0000106
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. doi: 10.1177/227853371667163
- Quispe-Yrcañaupa, K. M. (2017). Competencias y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Desconcentrada de la Región Callao, año 2016 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/3jjiq2fU>
- Ramesh, P., & Krishnan, P. (2020). Professional competence of teachers in Indian higher agricultural education. *Current Science*, 118(3), 356-361. <https://doi.org/10.18520/cs/v118/i3/356-361>
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual* [tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España].
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología. Organizacoes e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>

- Ramos-Castro, I. C., Vera-Díaz, F. V., Castro-Pataron, E., Marical-Rosado, Z., Arregui-Toro, C. D., & Macías-Aguilera, Y. (2019). Las competencias genéricas y específicas en la formación de recursos humanos de ciencias técnicas. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(2), 1-27.
- Rizwanul, M. K., Mamun S. A., Anisur M. R. & Ashraful M. A. (2016). Identifying role of perceived quality and satisfaction on the utilization status of the community clinic services; Bangladesh context. *BMC health services research*, 16(1), 1-16. doi: 10.1186/s12913-016-1461-z
- Robbins, S., P., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 18(2), 87-99. <https://bit.ly/3fDrsPA>
- Sánchez-Campos, J. A. (2018). *Profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Perú]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/2OokAd8>
- Soto Arroyave, S. I. (2018). *Competencias del profesional de enfermería para el cuidado a pacientes con cáncer en Medellín-Colombia* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia. Colombia] <https://bit.ly/2OqT5zz>
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: ECOE. <https://bit.ly/2UJaEfm>
- Véliz-Martínez, P. L. (2016). La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(3):484-486. <https://bit.ly/2DF61OO>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital Cayetano Heredia, Lima 2020.					
Autor: Cerrillo Quispe, Sucet Aleksandra.					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general: ¿Qué tipo de relación existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2020?</p> <p>Problemas específicos: -¿Qué tipo de la relación existe entre técnica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud? -¿Qué tipo de la relación existe entre metodológica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud? -¿Qué tipo de la relación existe entre participativa y el desempeño laboral de los profesionales de la salud?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre competencias profesionales y desempeño laboral de los profesionales del área de salud.</p> <p>Objetivos específicos: -Determinar la relación entre técnica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. -Determinar la relación entre metodológica y desempeño laboral de los profesionales de la salud. -Determinar la relación entre participativa y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.</p>	<p>Hipótesis general: Posible existencia de una relación directa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales del área de salud.</p> <p>Hipótesis específicas: -Existe relación entre la técnica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. -Existe relación entre la metodológica y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. -Existe relación entre la participativa y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.</p>	<p>Variable 1: Competencias profesionales</p>		
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
	Dimensión técnica.	Innovación y liderazgo	1-8	Ordinal Tipo Likert:	Alto Regular Bajo
	Dimensión metodológica.	Uso de estrategias y procedimientos	9-16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
	Dimensión participativa.	Ética Responsabilidad	17-20		
	Variable 2: Desempeño laboral				
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
	Desempeño de la tarea	Conducta intra rol Conducta extra rol	1-5	Ordinal Tipo Likert:	Alto Regular Bajo
	Desempeño contextual	Contexto social Contexto psicológico Contexto organizacional	6-10	“Nunca” “Pocas veces” “A veces” “Muchas veces” “Siempre”	
	Desempeño adaptativo	Capacidad para enfrentar cambios Flexibilidad	11-15		
Desempeño proactivo	Iniciativa Proyección al futuro	16-20			

Tipo y diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Método: Hipotético-deductivo Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional simple Diseño: No experimental	Población: Trabajadores de salud de un hospital público en Lima. Tipo de muestreo: Aleatorio simple. Tamaño de muestra: 98 sujetos	Variable 1: Competencias profesionales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.	DESCRIPTIVA: Análisis a través del paquete SPSS Versión 25. INFERENCIAL: Análisis de correlación Rho de Spearman, para establecer la jerarquización de l-o correlacionado, se optó por los siguientes valores perfecto-fuerte (1.00-0.76); fuerte-moderado (0.75-0.51); bajo-débil (0.50-0.28) escaso-nulo (0.27-0.00).
Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Método: Hipotético-deductivo Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional simple Diseño: No experimental	Población: Trabajadores de salud de un hospital público en Lima. Tipo de muestreo: Aleatorio simple. Tamaño de muestra: 98 sujetos	Variable 1: Competencias profesionales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.	DESCRIPTIVA: Análisis a través del paquete SPSS Versión 25. INFERENCIAL: Análisis de correlación Rho de Spearman, para establecer la jerarquización de l-o correlacionado, se optó por los siguientes valores perfecto-fuerte (1.00-0.76); fuerte-moderado (0.75-0.51); bajo-débil (0.50-0.28) escaso-nulo (0.27-0.00).

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

INSTRUMENTO PARA MEDIR COMPETENCIAS PROFESIONALES

El presente cuestionario forma parte del trabajo de tesis: Competencias profesionales y desempeño laboral de los profesionales de la salud del Hospital Cayetano Heredia, 2020, el cual pretende recolectar información que servirá para mejorar el desempeño laboral de los profesionales de la salud. La información es de carácter confidencial y reservada, por ello solicito su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que se consideran a continuación. Indicaciones A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Nunca 1; Casi nunca 2; Algunas veces 3; Casi siempre 4; Siempre 5

DIMENSIÓN TÉCNICA	1	2	3	4	5
1. Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los pacientes.					
2. Tengo presente la cultura de la prevención me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el consultorio.					
3. Procuero orientar los resultados de mi atención de manera eficiente y eficaz.					
4. Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo.					
5. Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos clínicos.					
6. Desarrollo el ejercicio de las funciones que desempeño con capacidades éticas y morales.					
7. Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los pacientes.					
8. Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite aportar a las buenas relaciones con los demás colegas.					
DIMENSIÓN METODOLÓGICA	1	2	3	4	5
9. Sustento los procedimientos de innovación durante una atención.					
10. Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y la práctica clínica.					
11. Estoy consciente de los diversos mecanismos de trabajo en su mi espacio laboral.					
12. Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del paciente.					
13. Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo clínico.					
14. Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo.					
15. Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los pacientes.					
16. Procuero emplear la metodología más adecuada para la atención de un paciente.					
DIMENSIÓN PARTICIPATIVA	1	2	3	4	5
17. Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo.					
18. Poseo habilidades comunicativas y capacidad de expresión con los compañeros de labores.					
19. Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo.					
20. Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como culturales, deportivos, de planificación, etcétera.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al desempeño laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa (X) en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Contesta según la siguiente escala:

Nunca 1; Casi nunca 2; Algunas veces 3; Casi siempre 4; Siempre 5

DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	1	2	3	4	5
1. ¿Soy un profesional competente y capaz de ofrecer soluciones?					
2. ¿Ejecuto con precisión las acciones que me corresponden?					
3. ¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área?					
4. ¿Establezco pautas de acción para resolver los problemas que me presentan?					
5. ¿Analizo de manera adecuada los problemas que se me presentan en el trabajo, para darles solución?					
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6. ¿Tiendo a apoyar el trabajo de mis compañeros?					
7. ¿Suelo comprometerme en el desarrollo de mis funciones profesionales?					
8. ¿Facilito las buenas relaciones con mis compañeros?					
9. ¿Demuestro disposición cuando se trata de trabajar en equipo para ejecutar alguna función en el área?					
10. ¿Estoy comprometido con el desarrollo de todo el equipo?					
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11. ¿Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo?					
12. ¿Doy soluciones creativas a los problemas?					
13. Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14. ¿Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías?					
15. ¿Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes?					
DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16. ¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?					
17. ¿Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes?					
18. ¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?					
19. ¿Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución?					
20. ¿Usted considera que las capacidades de los profesionales de la salud con correspondiente al cumplimiento de los objetivos institucionales?					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor. Mtro. Jimmy Javier Aviles Quispe

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Posgrado en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UCV, en la sede Los Olivos promoción 2019-1, aula 114-B, requiero validar los instrumentos con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título del Proyecto de investigación es:

“Competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital público de Lima - 2020”.

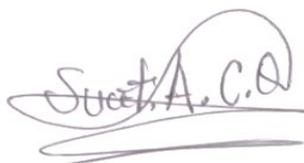
Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia.
- Instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sucet Alexandra Cerrillo Quispe
DNI. 47426033

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Competencias Profesionales

Tobón (2013) fundamenta las bases de las competencias profesionales dentro de un enfoque socio formativo, como respuesta a la necesidad de proveer a la sociedad un grupo de personas calificadas para el desempeño de una función específica. Bajo el enfoque constructivista, a los profesionales en formación se provee, actualmente, de un proceso de capacitación regido bajo estándares básicos de calidad educativa, en las cuales ellos deben calificarse en aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales, luego demostrar, en un estadio transicional denominado prácticas profesionales, sus competencias en el campo de acción donde ellos se desempeñarán en el futuro.

Dimensiones de la variable competencias profesionales

1. Dimensión Técnica

Cela, Soguez y Flores (2010) se manifiesta de manera que tiende a involucrar aspectos formativos del profesional, asumiendo que el mismo es responsable de sus labores frente a la sociedad, además de contar con un bagaje cognitivo, actitudinal, axiológico y virtuoso.

2. Dimensión Metodológica

Se refiere a las directrices que rigen la ejecución de las actividades (Cela, Soguez y Flores, 2010); por lo que el marco espacial, generalmente, es el ambiente laboral; pero puede traspasar los límites si los profesionales lo consideran pertinente.

3. Dimensión Participativa

Se definen como acciones colaborativas en las cuales las personas desarrollan sus habilidades de interrelaciones personales (Cela, Soguez y Flores, 2010). Así mismo, es un conjunto reconocible y commensurable de capacidades que permiten el desempeño satisfactorio de las personas en situaciones reales de la participación profesional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Competencias Profesionales	Capacidad y disposición para el desempeño y contextualización. Conjunto de comportamientos sociales, afectivos, habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras del profesional (López, 2003)	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las competencias profesionales.	Dimensión técnica Dimensión Metodológica Dimensión Participativa	Innovación y liderazgo Uso de estrategias y procedimientos. Ética y responsabilidad	Likert	Cuestionario

Experto 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: TÉCNICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los pacientes.	x		x		x		
2	Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el consultorio.	x		x		x		
3	Procuro brindar una atención de manera eficiente y eficaz.	x		x		x		
4	Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo.	x		x		x		
5	Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos clínicos.	x		x		x		
6	Desarrollo mis funciones con capacidad ética y moral.	x		x		x		
7	Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los pacientes	x		x		x		
8	Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite mantener las buenas relaciones con los demás colegas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN METODOLÓGICA							
9	Uso procedimientos innovadores durante una atención.	x		x		x		
10	Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y la práctica clínica.	x		x		x		
11	Empleo los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral.	x		x		x		
12	Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del paciente.	x		x		x		
13	Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo clínico.	x		x		x		

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2002) “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y desempeño laboral” (p. 236). Mientras tanto, en tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Desempeño de la tarea

De esta manera, para Ramírez (2013), infiere por desempeño laboral a los “comportamientos de los individuos que se orientan hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, razón por el cual es un valor esperado por la organización dado que representa su nivel de efectividad en el futuro” (p. 60).

Desempeño contextual

Ramírez, (2013) de manera similar se da cuenta de aquellas conductas que, contribuyendo a la mejora del ambiente psicológico y/o social en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales. Es una dimensión que va más allá del puesto en sí, dado que implica acciones que optimizan el contexto en que las tareas son desempeñadas.

El Desempeño adaptativo

Ramírez (2013), en vista de que el desempeño laboral da cuenta de aquellas conductas de adaptación o ajuste eficaz ante situaciones cambiantes y/o adquisición de habilidades para ser competente ante nuevas demandas en el trabajo. Esta dimensión se diferencia de las otras por destacar en las acciones que permiten enfrentar y adaptarse a la naturaleza dinámica e impredecible del trabajo actual.

Desempeño proactivo

Por consiguiente, Ramírez (2013) exteriorizó que este desempeño es el que da cuenta de aquellas conductas de carácter activo o promotor que sirven para anticiparse a nuevos desafíos o bien para iniciar cambios en contextos de trabajo. El elemento diferenciador de esta dimensión radica en su carácter activo y auto dirigido a lo que da y opta por la iniciativa personal y la introducción de nuevos cambios en la forma de trabajar.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2002) "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y desempeño laboral" (p. 236).	Se utilizará como instrumento un cuestionario que mide las competencias profesionales.	Desempeño de la tarea Desempeño contextual Desempeño adaptativo Desempeño proactivo	Conducta intra rol Conducta extra rol Contexto social Contexto psicológico Contexto organizacional Capacidad para enfrentar cambios Flexibilidad Iniciativa Proyección al futuro	Tipo Likert	Cuestionario

Nº	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los demás me consideran una profesional competente y capaz de ofrecer soluciones?	x		x		x		
2	¿Ejecuto con precisión las acciones que me corresponden?	x		x		x		
3	¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área?	x		x		x		
4	¿Se me facilita establecer guía de acción que resuelve prácticamente los problemas?	x		x		x		
5	¿Me considero una persona sensata al analizar alternativas de solución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
6	¿Tiendo a cooperar con el trabajo de otros?	x		x		x		
7	¿Soy responsable con mis funciones?	x		x		x		
8	¿Facilito las buenas relaciones con mis compañeros?	x		x		x		
9	¿Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo?	x		x		x		
10	¿Estoy comprometido con el desarrollo de todos?	x		x		x		
11	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO							
11	¿Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo?	x		x		x		
12	¿Doy soluciones creativas a los problemas?	x		x		x		
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	x		x		x		
14	¿Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías?	x		x		x		

Experto 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: TÉCNICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los pacientes.	x		x		x		
2	Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el consultorio.	x		x		x		
3	Procuro brindar una atención de manera eficiente y eficaz.	x		x		x		
4	Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo.	x		x		x		
5	Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos clínicos.	x		x		x		
6	Desarrollo mis funciones con capacidad ética y moral.	x		x		x		
7	Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los pacientes	x		x		x		
8	Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite mantener las buenas relaciones con los demás colegas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN METODOLÓGICA							
9	Uso procedimientos innovadores durante una atención.	x		x		x		
10	Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y la práctica clínica.	x		x		x		
11	Empleo los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral.	x		x		x		
12	Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del paciente.	x		x		x		
13	Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo clínico.	x		x		x		
14	Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo.	x		x		x		
15	Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los pacientes.	x		x		x		
16	Procuro emplear la metodología más adecuada para la atención de un paciente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: PARTICIPATIVA							
17	Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo.	x		x		x		
18	Uso habilidades comunicativas y capacidad de expresión con mis compañeros de labores.	x		x		x		
19	Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo.	x		x		x		

20	Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como culturales, deportivos, de planificación, etcétera.	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Raggio Ramírez Giuliana del Socorro. DNI: 08018558**

Especialidad del validador: **Dra. en Administración de la Educación**

Lima, 02 de junio del 2020

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.

Firma del Experto Informante
Administración de la Educación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA							
1	¿Los demás me consideran una profesional competente y capaz de ofrecer soluciones?	x		x		x		
2	¿Ejecuto con precisión las acciones que me corresponden?	x		x		x		
3	¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área?	x		x		x		
4	¿Se me facilita establecer guía de acción que resuelve prácticamente los problemas?	x		x		x		
5	¿Me considero una persona sensata al analizar alternativas de solución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
6	¿Tiendo a cooperar con el trabajo de otros?	x		x		x		
7	¿Soy responsable con mis funciones?	x		x		x		
8	¿Facilito las buenas relaciones con mis compañeros?	x		x		x		
9	¿Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo?	x		x		x		
10	¿Estoy comprometido con el desarrollo de todos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO							
11	¿Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo?	x		x		x		

12	¿Doy soluciones creativas a los problemas?	x		x		x		
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	x		x		x		
14	¿Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías?	x		x		x		
15	¿Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO							
16	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?	x		x		x		
17	¿Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes?	x		x		x		
18	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?	x		x		x		
19	¿Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución?	x		x		x		
20	¿Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Raggio Ramírez Giuliana del Socorro. DNI: 08018558

Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

Lima, 02 de junio del 2020

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.



**Firma del Experto Informante
Administración de la Educación**

Experto 3

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: TÉCNICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los pacientes.	x		x		x		
2	Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el consultorio.	x		x		x		
3	Procuro brindar una atención de manera eficiente y eficaz.	x		x		x		
4	Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo.	x		x		x		
5	Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos clínicos.	x		x		x		
6	Desarrollo mis funciones con capacidad ética y moral.	x		x		x		
7	Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los pacientes	x		x		x		
8	Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite mantener las buenas relaciones con los demás colegas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN METODOLÓGICA							
9	Uso procedimientos innovadores durante una atención.	x		x		x		
10	Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y la práctica clínica.	x		x		x		
11	Empleo los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral.	x		x		x		
12	Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del paciente.	x		x		x		
13	Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo clínico.	x		x		x		
14	Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo.	x		x		x		
15	Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los pacientes.	x		x		x		
16	Procuro emplear la metodología más adecuada para la atención de un paciente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: PARTICIPATIVA							
17	Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo.	x		x		x		
18	Uso habilidades comunicativas y capacidad de expresión con mis compañeros de labores.	x		x		x		
19	Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo.	x		x		x		
20	Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como culturales, deportivos, de planificación, etcétera.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mtro. Luis Alex Valenzuela Fernández DNI: 44510523

Especialidad del validador: Mtro. en Docencia Universitaria.

Lima 02 de junio del 2020

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.



Firma del Experto Informante
Mtro. En Docencia Universitaria

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los demás me consideran una profesional competente y capaz de ofrecer soluciones?	x		x		x		
2	¿Ejecuto con precisión las acciones que me corresponden?	x		x		x		
3	¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área?	x		x		x		
4	¿Se me facilita establecer guía de acción que resuelve prácticamente los problemas?	x		x		x		
5	¿Me considero una persona sensata al analizar alternativas de solución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
6	¿Tiendo a cooperar con el trabajo de otros?	x		x		x		
7	¿Soy responsable con mis funciones?	x		x		x		
8	¿Facilito las buenas relaciones con mis compañeros?	x		x		x		
9	¿Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo?	x		x		x		
10	¿Estoy comprometido con el desarrollo de todos?	x		x		x		
11	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO							
11	¿Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo?	x		x		x		
12	¿Doy soluciones creativas a los problemas?	x		x		x		
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	x		x		x		
14	¿Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías?	x		x		x		
15	¿Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO							

16	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?	x		x		x		
17	¿Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes?	x		x		x		
18	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?	x		x		x		
19	¿Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución?	x		x		x		
20	¿Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mtro. Luis Alex Valenzuela Fernández DNI: 44510523

Especialidad del validador: Metodólogo, Mtro. en Docencia Universitaria.

Lima 02 de junio del 2020

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.



**Firma del Experto Informante
Mtro. En Docencia Universitaria**

Experto 4

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: TÉCNICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los pacientes.	x		x		x		
2	Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el consultorio.	x		x		x		
3	Procuro brindar una atención de manera eficiente y eficaz.	x		x		x		
4	Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo.	x		x		x		
5	Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos clínicos.	x		x		x		
6	Desarrollo mis funciones con capacidad ética y moral.	x		x		x		
7	Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los pacientes	x		x		x		
8	Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite mantener las buenas relaciones con los demás colegas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN METODOLÓGICA							
9	Uso procedimientos innovadores durante una atención.	x		x		x		
10	Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y la práctica clínica.	x		x		x		
11	Empleo los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral.	x		x		x		
12	Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del paciente.	x		x		x		
13	Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo clínico.	x		x		x		
14	Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo.	x		x		x		
15	Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los pacientes.	x		x		x		
16	Procuro emplear la metodología más adecuada para la atención de un paciente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: PARTICIPATIVA							
17	Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo.	x		x		x		
18	Uso habilidades comunicativas y capacidad de expresión con mis compañeros de labores.	x		x		x		
19	Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo.	x		x		x		
20	Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como	x		x		x		

	culturales, deportivos, de planificación, etcétera.							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mtro. Jimmy Javier Avilés Quispe DNI: 44510523

Especialidad del validador: Mtro. en Docencia Universitaria.

Lima 02 de junio del 2020

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.

Firma del Experto Informante
Mtro. En Docencia Universitaria

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los demás me consideran una profesional competente y capaz de ofrecer soluciones?	x		x		x		
2	¿Ejecuto con precisión las acciones que me corresponden?	x		x		x		
3	¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área?	x		x		x		
4	¿Se me facilita establecer guía de acción que resuelve prácticamente los problemas?	x		x		x		
5	¿Me considero una persona sensata al analizar alternativas de solución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
6	¿Tiendo a cooperar con el trabajo de otros?	x		x		x		
7	¿Soy responsable con mis funciones?	x		x		x		
8	¿Facilito las buenas relaciones con mis compañeros?	x		x		x		
9	¿Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo?	x		x		x		
10	¿Estoy comprometido con el desarrollo de todos?	x		x		x		
11	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO							

11	¿Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo?	x		x		x		
12	¿Doy soluciones creativas a los problemas?	x		x		x		
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	x		x		x		
14	¿Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías?	x		x		x		
15	¿Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO							
16	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?	x		x		x		
17	¿Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes?	x		x		x		
18	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?	x		x		x		
19	¿Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución?	x		x		x		
20	¿Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mtro. Jimmy Javier Avilés Quispe** **DNI: 44510523**

Especialidad del validador: **Mtro. en Docencia Universitaria.**

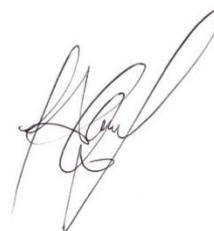
Lima 02 de junio del 2020

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.



Firma del Experto Informante
Mtro. En Docencia Universitaria

Experto 5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: TÉCNICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me esfuerzo por brindar una mejor atención a los pacientes.	x		x		x		
2	Tengo presente la cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que pudieran ocurrir en el consultorio.	x		x		x		
3	Procuro brindar una atención de manera eficiente y eficaz.	x		x		x		
4	Poseo la capacidad profesional para desempeñar y asumir las exigencias del trabajo.	x		x		x		
5	Desarrollo la capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con los procedimientos clínicos.	x		x		x		
6	Desarrollo mis funciones con capacidad ética y moral.	x		x		x		
7	Manifiesto capacidad social y empática que me permite interactuar con los pacientes	x		x		x		
8	Poseo la capacidad de manejo emocional que me permite mantener las buenas relaciones con los demás colegas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN METODOLÓGICA							
9	Uso procedimientos innovadores durante una atención.	x		x		x		
10	Suelo involucrar en mi trabajo la teoría y la práctica clínica.	x		x		x		
11	Empleo los diversos mecanismos de trabajo en mi espacio laboral.	x		x		x		
12	Propongo y utilizo estrategias para poder favorecer la correcta atención del paciente.	x		x		x		
13	Poseo la habilidad de tomar decisiones con el equipo clínico.	x		x		x		
14	Respeto los protocolos de seguridad en mi entorno de trabajo.	x		x		x		
15	Dispongo de los implementos adecuados para la atención de los pacientes.	x		x		x		
16	Procuro emplear la metodología más adecuada para la atención de un paciente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: PARTICIPATIVA							
17	Suelo motivar a mis compañeros a trabajar en equipo.	x		x		x		
18	Uso habilidades comunicativas y capacidad de expresión con mis compañeros de labores.	x		x		x		
19	Suelo delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo.	x		x		x		
20	Me siento motivado por participar en equipos de distinta índole, tales como	x		x		x		

	culturales, deportivos, de planificación, etcétera.							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mtro. Patrik Manuel Toledo Quispe DNI: 40866713

Especialidad del validador: Mtro. en Docencia Universitaria.

Lima 02 de junio del 2020

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.



Patrik Manuel Toledo Quispe
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 29518

Firma del Experto Informante
Mtro. En Docencia Universitaria

Nº	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los demás me consideran una profesional competente y capaz de ofrecer soluciones?	x		x		x		
2	¿Ejecuto con precisión las acciones que me corresponden?	x		x		x		
3	¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área?	x		x		x		
4	¿Se me facilita establecer guía de acción que resuelve prácticamente los problemas?	x		x		x		
5	¿Me considero una persona sensata al analizar alternativas de solución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
6	¿Tiendo a cooperar con el trabajo de otros?	x		x		x		
7	¿Soy responsable con mis funciones?	x		x		x		
8	¿Facilito las buenas relaciones con mis compañeros?	x		x		x		
9	¿Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo?	x		x		x		
10	¿Estoy comprometido con el desarrollo de todos?	x		x		x		
11	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO							
11	¿Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo?	x		x		x		
12	¿Doy soluciones creativas a los problemas?	x		x		x		
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	x		x		x		

14	¿Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías?	x		x		x		
15	¿Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO								
16	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?	x		x		x		
17	¿Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes?	x		x		x		
18	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?	x		x		x		
19	¿Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución?	x		x		x		
20	¿Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mtro. Patrik Manuel Toledo Quispe DNI: 40866713

Especialidad del validador: Mtro. en Docencia Universitaria.

Lima 02 de junio del 2020

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.



Patrik Manuel Toledo Quispe
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 29518

Firma del Experto Informante
Mtro. En Docencia Universitaria

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

	Fiabilidad	Nº de elementos
Cuestionario de Competencias Profesionales	0.925	20
Cuestionario de desempeño laboral	0.920	20

Anexo 5: Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Sucet Alexandra Cerrillo Quispe de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es determinar la relación entre competencias profesionales y desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital Cayetano Heredia, Lima 2020.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una encuesta lo que le tomará 3 minutos de su tiempo. En ese sentido, su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación

Yo, _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Sucet Alexandra Cerrillo Quispeal correosucet.alexandra@gmail.com al teléfono 955898901.

Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
Nombre del investigador responsable	Firma	Fecha

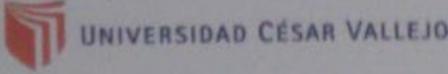
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento





Anexo 7: Otras evidencias

Solicitud para realizar las encuestas



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 23 de julio de 2020
Carta P. 472-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Dra.
Aída Cecilia Palacios Ramírez
DIRECTORA
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CERRILLO QUISPE, SUCET ALEXSANDRA; identificada con DNI N° 47426033 y con código de matrícula N° 6000012067; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CERRILLO QUISPE, SUCET ALEXSANDRA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

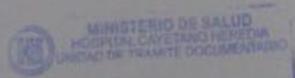
Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



23 JUL. 2020

RECIBIDO



ucv.edu.pe

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 2622-2020-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 10 de agosto de 2020

VISTO:

El expediente presentado por **CERRILLO QUISPE, SUCET ALEXSANDRA** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) Bachiller **CERRILLO QUISPE, SUCET ALEXSANDRA**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2020** presentado por **CERRILLO QUISPE, SUCET ALEXSANDRA**.

Art. 2°.- **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Nancy Cuenca Robles
Secretario	: Dra. Teresa de Jesús Campana Añasco
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dr. Jacinto Joaquin Vertiz Osoreo

Art. 3°.- **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 13 de agosto de 2020
Hora	: 10:15 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

