



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de Competencias y Desempeño Laboral del Personal de
Enfermería del SAMU - 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Sánchez Briceño, Emperatriz Guadalupe (ORCID: 0000-0002-7505-1596)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios por todas sus bendiciones y a mi madre por ser mi fuente de amor diario, por motivarme y alentarme en cada uno de mis proyectos.

Agradecimiento

A mi asesora, la Dra. Juana Yris Díaz Mujica por su importante orientación en la elaboración de mi tesis y a mis colegas del SAMU por su participación voluntaria durante mi investigación.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3 Instrumentos	
Anexo 3.1 Ficha técnica	
Anexo 3.2 Validez	
Anexo 3.3 Confiabilidad de instrumento	
Anexo 4 Base de datos en general	
Anexo 5 Prints de SPSS	
Anexo 6 Consentimiento informado	

Anexo 7 Carta de presentación
Anexo 8 Permiso de la institución
Anexo 9 Cuestionarios virtuales

Índice de Tablas

Tabla 1: Niveles de la variable gestión de competencias y dimensiones.	26
Tabla 2: Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión de competencias.	27
Tabla 3: Niveles de la variable desempeño laboral y dimensiones.	28
Tabla 4: Distribución de frecuencias de dimensiones del desempeño laboral.	29
Tabla 5: Correlación de la gestión de competencias y el desempeño laboral.	30
Tabla 6: Correlación de la gestión de competencias y la dimensión evaluación de metas.	31
Tabla 7: Correlación de la gestión de competencias y la dimensión evaluación de compromisos.	32

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Gráfico de la investigación.	21
Figura 2: Diagrama de barras de niveles de percepción de la variable gestión de competencias y dimensiones.	26
Figura 3: Diagrama de barras niveles de gestión de competencias por dimensiones.	27
Figura 4: Diagrama de barras de niveles de percepción de la variable desempeño laboral y dimensiones.	28
Figura 5: Diagrama de barras niveles del desempeño laboral por dimensiones.	29

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión de competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU - 2021”. Se tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU - 2021.

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo, de corte transversal, el diseño fue no experimental. La población constituida por 92 licenciados de enfermería. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, la fiabilidad fue mediante la prueba Alfa de Cronbach, siendo los índices 0,962 y 0,854 para los instrumentos de las variables 1 y 2 respectivamente. Las hipótesis fueron contrastadas con la prueba Rho de Spearman.

Los resultados que se obtuvieron fueron que el nivel de la gestión de competencias se encontró regular con un 67.4%, al igual que el desempeño laboral con el 72.8%. Por consiguiente, el coeficiente de correlación fue de 0.539 lo cual indica que hay una correlación moderada y fuerte. Además, la significancia fue menor a 0.05. En este sentido se concluye que existe una relación moderada y fuerte entre la gestión de competencias y el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión, competencias, desempeño, laboral.

Abstract

This research work was titled: "Management of competencies and job performance of the nursing staff of SAMU - 2021". The general objective was: To determine the relationship between the management of competencies and the work performance of the nursing staff of SAMU - 2021.

This research had a quantitative approach, basic type, descriptive level, cross-sectional, the design was non-experimental. The population is made up of 92 nursing graduates. The instruments were validated by expert judgment, the reliability was through the Cronbach's Alpha test, the indices being 0.962 and 0.854 for the instruments of variables 1 and 2 respectively. The hypotheses were contrasted with Spearman's Rho test.

The results obtained were that the level of management by competencies was regular with 67.4% and job performance with 72.8%. Therefore, the correlation coefficient was 0.539, indicating that there is a moderate and strong correlation. In addition, the significance was less than 0.05. In this sense, it is concluded that there is a moderate and strong relationship between management by competencies and job performance.

Keywords: Management, skills, performance, work.

I. INTRODUCCIÓN

Las competencias son indispensables para propiciar el progreso de las personas y de las naciones. Las naciones en las que los individuos desarrollan competencias utilizando eficaz y plenamente estas competencias en el trabajo, tienen sociedades más productivas, sus ciudadanos gozan de mayor confianza, con buenos resultados en su estado sanitario y una mejor condición de vida (OCDE, 2019).

Las nuevas tendencias, como la globalización, los avances tecnológicos, la ancianidad de los habitantes y los movimientos de población se potencian para incrementar y modificar las competencias necesarias para mejorar en la labor diaria y en la comunidad. Las competencias en las cuales se centran las naciones y la forma de utilizarlas pueden ayudar a vencer los retos que estas mega tendencias proponen para progresar económicamente y conseguir el bienestar de la sociedad (OCDE, 2019).

A nivel mundial, la escasez de competencias alcanzó su nivel más elevado en la última década. El 45% de los directivos aseguran que no logran encontrar el talento que requieren y el porcentaje es aún mayor en el caso de las grandes empresas, en ellas, el 67% de los empresarios ha experimentado escasez de competencias en sus trabajadores en el año 2018 (ManpowerGroup, 2018). Según Bersin (2014) encontró que solo el 13% de los trabajadores de todo el mundo están plenamente comprometidos con el trabajo.

La región que presenta la mayor brecha de habilidades a nivel mundial es América Latina y el Caribe, cuatro de cada diez firmas declaran tener problemas para conseguir personal con las capacidades que solicitan y como resultado, los plazos para llenar una vacante laboral son mayores que en otras regiones (Florez & Melguizo, 2018).

Según las últimas encuestas realizadas por el Banco Mundial, alrededor del 34% de los directivos en Latinoamérica desea encontrar empleados competentes, el nivel más alto a nivel mundial (World Bank, 2015). Una encuesta puesta en

marcha por el Grupo Manpower, una empresa de reclutamiento de personal halló que, en 2014, un porcentaje mucho mayor de organizaciones en Perú (69%) presenta dificultades para hallar a los empleados que necesitan: el segundo porcentaje más alto de las empresas en Latinoamérica (Manpower, 2015).

Las competencias profesionales se definen como el cúmulo de procedimientos, conjunto de conocimiento, actitudes y los valores puestos en práctica durante el desenvolvimiento en un ámbito laboral específico, que se traducen en resultados evidentes de trabajo y en el cual participan habilidades del intelecto a fin de lograr intervenir en la resolución de situaciones problemáticas de su ejercicio como profesional (Véliz, et al., 2018).

Además Véliz (2016) indicó que las competencias establecen una verdadera integración de las capacidades de manera sistemática, que van a permitir a la persona alcanzar el “saber” (los conocimientos), el “saber hacer” (esto es los procedimientos), el “saber estar” (las actitudes) y el “saber ser” (estos son los valores) para luego “saber actuar” en la resolución de los problemas diarios, las faenas laborales, las funciones individuales y aquellas responsabilidades de su práctica diaria, obteniendo los resultados de trabajo de manera concreta, mediante un desempeño específico, dentro de un ámbito también específico, y en diversos escenarios.

De acuerdo con Matabanchoy, et al. (2018) el capital humano es necesario si se busca alcanzar las metas de las instituciones, por esto se deben formar mecanismos para reconocimiento y dirección del progreso laboral, a través de la gestión, el cual se concentra principalmente en la capacidad del capital humano. Dentro de los procedimientos que se realizan y que ayudan a obtener el mayor rendimiento, tenemos la formación, elección del recurso humano, el fortalecimiento de actitudes, salarios justos, las aptitudes, intervención directa y activa de los empleados para la evaluación y organización del desempeño.

En el Perú, la Ley del Servicio Civil refiere que la finalidad de capacitar es obtener mejoras en el desenvolvimiento de los trabajadores para ofertar calidad en

los servicios brindados a la comunidad. También se busca reforzar y fortalecer las habilidades de los trabajadores para un óptimo desempeño laboral y es una estrategia básica para alcanzar los objetivos de la institución (SERVIR, 2013)

SERVIR (2015) señala que un buen desempeño laboral está constituido por dimensiones como la evaluación de las metas, que son los elementos que miden la ejecución de los objetivos y los logros. De igual forma, también se habla de la evaluación de los compromisos laborales, aquí se refiere a las competencias que se valoran en los trabajadores. Se refiere a atributos individuales manifestados en comportamientos observables para un exitoso desempeño.

En el contexto del SAMU se observa que los profesionales de enfermería desempeñan su labor dentro del entorno de las emergencias médicas, atendiendo pacientes en condiciones críticas donde su estado de salud corre un grave riesgo vital. En este sentido se desconoce si hay una adecuada selección de este personal, para que se desempeñen en un cargo asistencial específico para el cual deben poseer aptitudes, que le permitan desenvolverse de manera adecuada, afrontando obstáculos en su desempeño laboral y en la consecución de objetivos institucionales. Así mismo se desconoce si la gestión de competencias estaría relacionada con el desempeño de las tareas ejecutadas.

La revisión de la literatura permitió plantear el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU - 2021?, referente a los problemas específicos, el primero fue ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de metas del personal de enfermería del SAMU – 2021?, el segundo ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de compromisos del personal de enfermería del SAMU – 2021?

En la justificación teórica tenemos que el presente estudio es relevante, porque establece la relación entre las dos variables, puesto que el recurso humano tiende a ser sensible a la mentalidad que prevalece en las instituciones, porque está

basada en: cultura empresarial, estructura organizacional, características del contexto, procesos internos, tecnología empleada, y otros factores que también son relevantes. Asimismo, se hace necesario investigar acerca de la gestión de competencias, temática abordada por la teórica Martha Alles, la cual es muy importante por el impacto que tiene en toda organización.

Con respecto a la justificación práctica, este estudio permitirá realizar la identificación, explicación, prevención y mejora de la gestión por competencias y del desempeño laboral; el desempeño es uno de los elementos que se evalúan hoy en entidades de distinta clasificación. es importante para las organizaciones conservar una óptima gestión, lo que no es algo sencillo, algunas veces las instituciones no toman la importancia debida a estos aspectos antes mencionados, las organizaciones tienen como capital más importante al recurso humano por esta razón deben reconocer su valor y prepararlos para los retos actuales del mundo laboral.

Por otro lado, como justificación metodológica, esta investigación pretende demostrar su objetivo general y también los objetivos específicos a través del uso de los cuestionarios de recolección de los datos, los cuales podrían ser empleados como herramientas en la gestión de competencias en los establecimientos de salud. Asimismo, la información que se desprenda de este estudio puede ser utilizada por los directivos de SAMU para fortalecer la toma de decisiones. Además, los resultados obtenidos servirán de base e incentivarán futuras investigaciones sobre la gestión de competencias y el desempeño laboral.

Con respecto al planteamiento de objetivos se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. Referente a los objetivos específicos, el primero: Identificar la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de metas del personal de enfermería del SAMU – 2021, el segundo: Identificar la relación de la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de compromisos del personal de enfermería del SAMU – 2021.

Frente a los planteamientos de la problemática en estudio y ante la necesidad de desarrollar la investigación en términos de resultados, se plantearon la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. Se consideró las hipótesis específicas, la primera: Existe relación significativa entre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de metas del personal de enfermería del SAMU – 2021, la segunda: Existe relación significativa entre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de compromisos del personal de enfermería del SAMU – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios de investigación dan cuenta de la relevancia de gestionar las competencias en las instituciones de salud y como esto puede interferir en el desempeño laboral. **A nivel nacional**, Robles (2020) señaló en su estudio que encontró correlación positiva media y se procedió a aceptar la hipótesis alternativa en la que se indicó que hay una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Asimismo, en promedio un 46% de los empleados tendrían buen nivel del desempeño laboral y de la gestión por competencias.

Al terminar su investigación Quispe (2020) señaló que encontró influencia entre gestión de talento humano por competencias y el desempeño laboral. En ese sentido se logró establecer una relación estadísticamente significativa. Con el estudio de Crisóstomo (2019) se determinó que mientras no consideremos a los empleados como talento humano mejorando sus conocimientos se afectarán el desempeño de sus labores e influenciará en el logro de las metas y objetivos. En esta investigación se encontró que hay correlación moderada positiva entre las variables.

Por su parte, Noel (2019) realizó una investigación en el cual concluyó que la evaluación de desempeño permite a la institución conocer los niveles del talento humano que la conforman. Asimismo, posibilita establecer políticas de gestión de talento de acuerdo con las necesidades intrínsecas de autorrealización que favorecen la satisfacción de las necesidades humanas de los trabajadores para que consigan el éxito tanto del profesional como de la organización.

Asimismo, Hanco (2018) señaló que hay relación entre gestión por competencias y desempeño de los enfermeros, lo cual implica que a mayor gestión por competencias, existe mayor valor del desempeño de labores y que en cuanto a los perfiles analizados en la gestión por competencias, aparece un nivel muy bajo en orientación al logro del personal, orientación al paciente-familia, flexibilidad del personal, pensamiento analítico, trabajo en equipo y cooperación, conocimiento

técnico. Por otro lado, Ñaupari (2018) refirió que la relación entre gestión del talento y el desempeño es de causa y efecto, con un nivel alto debido a que el valor de significación teórica es superior al valor de significación observada. Se halló influencia o relación entre las dos variables antes mencionadas.

Mientras que Santa María (2017) rechazó en su investigación la hipótesis nula por lo que existiría relación directa y fuerte entre las variables gestión del talento y desempeño en personal sanitario. Por otro lado, Flores (2017) presentó resultados del Rho Spearman, los que evidenciaron la existencia de correlación estadísticamente significativa, entre la gestión humana y el desempeño del personal sanitario. En el estudio de Gil (2015) se halló relación entre los resultados de la evaluación de desempeño por competencias y los resultados de la evaluación de objetivos, quiere decir que si un trabajador ha desarrollado la mayoría de las competencias posiblemente alcanzará los objetivos planteados para el cargo que ejerce.

A nivel internacional, la investigación de Castro, et al. (2020) indicó que el generar capacidad de respuesta a las necesidades existentes que requiere la entidad, sus usuarios externos y la población en general, ha sido la razón por la cual elaboraron un modelo de gestión. Este estudio buscó orientar de una manera apropiada la gestión del recurso humano, diseñando estrategias, con ello la institución optimizaría el desempeño laboral.

Por otro lado, en su investigación Cruz, et al. (2020) determinaron, que la formación de competencias se basa en una metodología de formación laboral que consiste en el desarrollo del capital humano. Concluyeron que la técnica para la constitución de las competencias laborales aportó al perfil de tales competencias, así como a un grupo de funciones relacionadas entre ellas, que justificaron una nueva dinámica que facilitó enlazar la teoría y la práctica asistencial.

En su investigación Martínez, et al. (2020) señaló que la argumentación de la táctica de superación para el incremento de las competencias laborales en el cuidado de las enfermeras favorece establecer relaciones esenciales que

contribuyen a la teoría. La configuración de la estrategia formulada tenía relación con los fundamentos asumidos y aportaba al mejoramiento del desenvolvimiento de los profesionales de esta rama. Por su parte Parashakti, et al. (2020) desarrollaron un estudio cuyos resultados indicaron que las competencias tienen un efecto significativo y positivo en el empleado y se demostró que cuanto mejor es la competencia de los empleados, mejor es su actuación laboral.

Por su parte Inácio, et al. (2019) manifestó que se hace necesario brindar capacitación a los enfermeros, de tal manera que estos comprendan la importancia de su intervención. En suma, se puede comprobar la importancia de aplicar instrumentos que describen el perfil de los profesionales, identificando las competencias que se desarrollan y perfeccionan a través del uso de técnicas de enseñanza y de aprendizaje, buscando la actuación profesional eficaz. En su estudio Ochoa (2018) concluyó que la competencia laboral es herramienta necesaria en la generación del valor agregado para desempeñar funciones y escoger del mercado laboral a los mejores.

En la de investigación Fajardo & Robledo (2018) se encontró un impacto de la gestión con relación a actividades desarrolladas por médicos durante su formación de residencia, en tres aspectos: solución de problemas, la toma de decisiones y elección de las mejores decisiones. En el estudio de Benavides, et al. (2016) se demostró que hay oportunidades para mejorar las competencias evaluadas en los colaboradores y se concluyó que se requiere la implementación del modelo de competencias.

En su investigación Dandicourt (2016) indicó que se puede lograr una favorable intervención entre los integrantes del equipo de salud a través del mejoramiento de las competencias de los enfermeros y esto redundará en una mayor calidad de la atención. Su desempeño dentro del equipo le permite relacionar las competencias comunes del equipo con las competencias propias, lo que genera producción de conocimientos que contribuyen a la transformación de la práctica diaria.

En la investigación de Chávez, et al. (2015) señalaron que en relación con los elementos de las competencias gerenciales están presentes los vinculados con los rasgos de personalidad, motivación, conocimientos, autoconcepto y habilidades, siendo esto beneficioso para que los gerentes ejecuten acciones consistentes para lograr los fines de la organización, desarrollando una labor orientada hacia resultados positivos empleando destrezas profesionales y personales.

En la investigación de Sadikoglu & Zehir (2010) se tuvo como objetivo del estudio investigar la relación entre la gestión de la calidad total y múltiples medidas de desempeño. Los resultados del estudio apoyaron las hipótesis propuestas de que el desempeño de los empleados y el desempeño en innovación median parcialmente la relación entre las prácticas de gestión y el desempeño.

Esta investigación tuvo como soporte teorías relacionadas con el tema de estudio, de tal manera que se abordó en principio **las competencias**. Hablar de competencias es referirse a habilidades y conocimientos que en conjunto posee un sujeto para solucionar una tarea en el entorno laboral. Estas llamadas competencias incluyen desde las habilidades y actitudes hasta los conocimientos adquiridos (Carrillo, 2020). De acuerdo con Spencer (1993) (citado en Camacho & Pineda, 2016) las competencias son características propias de una persona, y dentro de estas tenemos las características psicológicas y físicas, la motivación, los comportamientos, las destrezas cognitivas/motoras y los conocimientos.

Las competencias pueden contener valores o actitudes, rasgos de carácter, contenido de conocimiento, conceptos de uno mismo, habilidades cognoscitivas o conductuales: algún atributo individual que pueda ser medido de una manera confiable, y que permita verificar una diferencia significativa entre los empleados que conservan un desempeño eficaz e ineficaz (Guerra & Gómez, 2016). Las competencias se refieren a las características de comportamiento subyacentes que describen motivos, rasgos, autoconcepto, valores, conocimientos o habilidades que un trabajador aporta a la organización (Palan, 2003).

De acuerdo con Alles (2000) (citada en Moreira & Murillo, 2019) indicó que una competencia laboral es la unión de actitud, habilidad y conocimiento que conllevan a un desempeño óptimo y oportuno. Estos elementos, conforman la característica elemental de una competencia. Se agregaría que, una competencia está unida a comportamientos factibles de ser observables, durante el ejercicio profesional y que representan comportamientos que favorecen el triunfo de toda organización.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (1993) (citado en Camacho & Pineda, 2016) realizó la definición de una competencia laboral como la manera de ejecutar un cargo laboral eficientemente por contar con talento necesario para ello. Asimismo, Moreira & Murillo (2019) refirieron que es necesaria la clara identificación de las competencias por medio de la instauración de modelos de competencias de acuerdo con la función que desempeñará el empleado de una institución, es por ello por lo que podemos decir que las competencias son un componente importante del talento humano en toda organización.

La competencia laboral es un elemento importante en un entorno global de formación que, desde su elaboración y ejecución, enlaza el ámbito laboral y social con el ámbito educativo, concentrando la atención en la mejora del capital humano como fuente esencial de conocimientos, competitividad, innovación y la diferenciación (Hernández, et al., 2017). La competencia laboral es una sinérgica y compleja configuración de exigencias humanas compuesta por factores socioafectivos, cognoscitivos, y somáticos que guían al empleado hacia un desenvolvimiento óptimo de sus tareas, en correlación con las demandas productivas (Sánchez, et al., 2016).

Con relación a las **dimensiones de las competencias**: Como primera dimensión tenemos el **conocimiento** el cual viene a ser el conjunto de información adquirida a lo largo del tiempo acerca de alguna disciplina. Como segunda dimensión tenemos las **actitudes** que son el conjunto de hábitos, comportamientos necesarios para asegurar una óptima interrelación y favorecer las relaciones humanas y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir

adecuadamente un mensaje o una indicación. Como tercera dimensión tenemos los **rasgos**, conocido como lo que un sujeto hace, dice o actúa frente a una situación. La cuarta dimensión son las **habilidades**, que son las capacidades que desarrolla una persona a lo largo de su vida de forma innata o aprendida, lo que es de utilidad en su formación o vida laboral (Alles, 2006)

Por su parte La Oficina Nacional de Normalización Cubana (2007) (citada por Martín, et al. 2018) indicó que las competencias reúnen las siguientes dimensiones: Habilidades, conocimientos, sentimientos, experiencias, actitudes, motivaciones, valores y características del individuo, basado en la capacidad evidenciada, relacionado a un desempeño óptimo del empleado y de la organización, en torno a los requerimientos productivos, técnicos y de servicios. Es requisito fundamental que tales competencias se puedan medir y observar y que colaboren con el logro de las metas.

Con respecto a los **tipos de competencias**, Mendoza (2018) afirmó que el esquema de competencias profesionales consta de tres clases de competencias: Competencias básicas (capacidades intelectuales requeridas para el dominio profesional y competencias técnicas, cognoscitivas, metodológicas), competencias de tipo genéricas (base común de una profesión y están referidas a escenarios específicos de la práctica de una profesión) y competencias específicas (base particular del ejercicio de una profesión y se relacionan a determinadas condiciones de ejecución).

Alcanzar competencias es una tarea continua y compleja, es probable que las competencias produzcan en el sujeto una peculiaridad individual que determine su modo específico de llevar a cabo una función que, sumada a los elementos internos y externos, origina las mejores pautas para realizar sus tareas (Carrillo, 2020).

Las transformaciones técnico-productivas generadas en los años ochenta originaron el enfoque por competencias, lo que ocasionó que las instituciones buscaran niveles más altos de desarrollo en su recurso humano, debido a las

nuevas formas de trabajo generadas por el contexto de los adelantos técnicos y científicos (Suarez, et al., 2020). Por su parte Königová, et al. (2012) señaló que el desarrollo de las competencias es importante para la gestión de recursos humanos a fin de conseguir los objetivos estratégicos de la organización.

Por su parte Martín, et al. (2018) señaló a la **gestión de las competencias** como un proceso estratégico y racional, en el cual se congregan la organización, la planificación, la ejecución y el dominio de las tareas involucradas, permitiendo desarrollar todos los componentes hasta poder visualizarlo de manera global en un perfil.

Según Ernst & Young (1998) (citado por Ávila, 2016) la gestión de competencias es la estructuración de toda institución con énfasis en el recurso humano de tal manera que facilite utilizar las habilidades de los trabajadores y potencializarlas. Además, Wanjiru & Kilika (2016) refirieron que la alta dirección en cualquier empresa debe ser capaz de identificar, cultivar y explotar las competencias básicas. Según Kaushiki & Manisha (2014) la gestión basada en competencias permite a la organización evaluar la capacidad actual de los recursos humanos en función de sus competencias versus la capacidad necesaria para lograr la visión y misión de la institución.

La gestión por competencias se concentra en la identificación y perfeccionamiento de los patrones de habilidades, conocimientos y destrezas. Su puesta en práctica comprende los procedimientos de evaluación del factor humano como elemento productivo, quiere decir, los procedimientos para seleccionar, capacitar, evaluar y controlar el desempeño laboral (Ávila, 2016).

De acuerdo con Mertens (2005) (citado por Suarez, et al. 2020) la gestión por competencias toma relevancia en las instituciones que ven al aprendizaje colectivo e individual como una táctica para su progreso. Es una ocasión para sobresalir en el mercado laboral, así como un camino para corregir el trabajo y propiciar posibilidades para un crecimiento individual.

Por su parte Chursin & Tyulin (2018) indicaron que la gestión de competencias debería convertirse en un factor clave para aumentar la competitividad y ayudar a la organización dentro del mercado. La base para el adecuado sistema de gestión de competencias es la creación de un modelo de competencias e innovación que aseguren el desarrollo sustentable de la organización y su posicionamiento competitivo.

Dentro de los **elementos de enfoque integrado para el estudio de las competencias**, se puede señalar: interés en las particularidades de los empleados con un desempeño sobresaliente o más eficientes, involucramiento de todos los niveles de la institución en la delimitación de competencias, uso del análisis funcional para delimitar competencias y la relación causa - efecto dentro de las conductas propias de los empleados; con ello se lograría un perfil de competencias entre “más específico” y “genérico” (Sánchez, et al., 2016).

Motivar a los trabajadores para que desplacen sus competencias al ámbito laboral es simplemente la primera medida para lograr que esas competencias sean utilizadas de forma efectiva y de manera plena. Las naciones están en la posibilidad de brindar apoyo a las organizaciones concientizando acerca de los beneficios de unas mejores prácticas de organización y gestión que conlleven a una mejor utilización de las competencias, como trabajar en equipo, la jerarquía de las tareas, la orientación, la rotación del personal, la aplicación de nuevos conocimientos, la bonificación de incentivos y los horarios flexibles (OCDE, 2019).

El **proceso de gestión de competencias** tiene fases, entre las que destacan: La planificación, aquí se establece la competencia a gestionar y se elabora perfil partiendo de sus elementos, se selecciona a los empleados, las acciones y las etapas en las que se desarrolla el proceso, así como la obtención, utilización y distribución de recursos a fin de alcanzar los objetivos. Seguido de ello tenemos la etapa de organización, aquí se organizan los subprocesos y se define la mejor manera para realizar las funciones, se precisa la forma en que se conseguirá la información. Luego tenemos la ejecución, donde se comunican las metas y el perfil, se establecen las brechas, se realizan las actividades. Por último,

la etapa de control, donde hay una evaluación de los resultados en relación de lo planificado en cada actividad (Martín, et al., 2018).

Dentro de la gestión del recurso humano, Chiavenato (2009) (citado por Mestra & Aviléz, 2018) detalló 6 procesos a saber: integración, organización, recompensación, desarrollar, retener y auditar al recurso humano. Dentro de cada una de las fases se necesita la existencia de un proceso de realimentación que facilite evaluar si se cumplieron las particularidades del proceso, para plantear probables alteraciones y una forma óptima de resolverlas.

Una ventaja de la gestión por competencias es la integración de la persona en la institución. La gestión adecuadamente establecida ayuda a mejorar los logros esperados a través del vínculo organizado de los trabajadores con determinados lineamientos estratégicos (Ávila, 2016).

Según Varela (2003) (citado por Ávila, 2016) señaló que la utilidad que aparentemente generan las competencias provoca conservar el esfuerzo en esa práctica gerencial. Es necesario entender los límites que presenta este tema, para que no se generen expectativas falsas en sus usuarios, a fin de que las investigaciones aumenten su estudio en este campo a modo de buscar nuevas estrategias que fortalezcan el desempeño de las personas.

De acuerdo a Cruz & Vega (2001) (citados por Ávila, 2016) mencionaron los siguientes **objetivos de la gestión por competencias**: Establecer las competencias que necesita un determinado puesto laboral para que la persona que lo ejecute conserve una productividad elevada o superior al promedio, identificar al recurso humano que posea tales competencias requeridas, propiciar el fortalecimiento de competencias propensas a desarrollar aún más el desempeño (sobre el promedio) en el puesto laboral, posibilitar que el desarrollo de los trabajadores represente una ventaja competitiva para la institución.

Hay **asociación entre competencias profesionales y desempeño óptimo**, porque estas son la causa que origina dicho desempeño, así como las que

facilitan solucionar problemáticas importantes y estratégicas. La gestión de dichas competencias potencia el desempeño laboral. El procedimiento es dinámico en vista que puede contextualizarse a diferentes instituciones (Martín, et al., 2018).

El **Desempeño laboral** o comportamiento en el rol se refiere a la efectividad en la realización de acciones que contribuyen a las tareas básicas técnicas de la organización y se enfoca en actividades de producción básica (Dhliwayo & Coetzee, 2020). Además, Chaudhary & Sharma (2012) definieron el desempeño laboral como el comportamiento ejecutado en sintonía con los objetivos establecidos por la organización. Por su parte, Lukman (2018) indicó que el desempeño en el trabajo es el resultado de las tareas que se le asignan a un trabajador en función de sus habilidades, experiencia y eficiencia.

El desempeño laboral se ha definido como la interacción exitosa con superiores, subalternos, colegas, clientes para completar las metas y objetivos establecidos en una organización (Mohammed, et al., 2018). El desempeño generalmente se refiere a lo que hace o no hace un empleado de la empresa en el trabajo. Según los estudiosos de la organización, se conoce como la cantidad y calidad de producción de los trabajadores. Para medir el desempeño laboral se considera la eficiencia y la efectividad (Muntazeri & Indrayanto, 2018).

Según Chiavenato (2007) (citado por Díaz & Bustamante, 2018) señaló al desempeño, cómo conductas que se pueden observar en el recurso humano que son importantes para conseguir el logro de las metas de la institución. Por ello, señala al óptimo desempeño laboral como el componente más importante que posee una empresa. Por su parte, Khaled & Haneen (2017) señalaron que el desempeño laboral es el resultado de la unión de la motivación de un empleado y sus capacidades, así como la forma en la que se adapta a las limitaciones situacionales.

Palaci (2005) (citado por Díaz & Bustamante, 2018) estableció que el desempeño es el aporte que se desea entregar a la institución en las distintas etapas conductuales que un trabajador ejecuta en un tiempo determinado. Dichas

acciones, ejecutadas por uno o varios sujetos en diferentes etapas, favorecen la eficiencia institucional. Por su parte Devender (2014) señaló que las organizaciones necesitan personal con un alto desempeño para cumplir sus objetivos, para entregar los productos y servicios, a fin de obtener una ventaja competitiva.

Si se habla de **desempeño laboral en enfermería** se tiene que Iyer, Taptich & Bernocchi - Losey (2004) (citados por Salazar, 2016) manifestaron que la labor de los enfermeros se conoce como el diagnóstico y tratamiento de las respuestas del ser humano a dificultades ya sean físicas o emocionales, mediante servicios como educación en salud, orientación sanitaria y la asistencia de atención de salud para mantenerla o restablecerla y la aplicación de tratamientos sanitarios según la indicación de un médico u otro profesional competente.

El personal sanitario debe estar habituado para involucrarse en situaciones en las que se complementan e integran distintos modelos de insumos pedagógicos, curriculares e institucionales, que reflejan una filosofía centrada en la persona, buscando el desarrollo de la calidad personal, humana, ética y científica, que le permita vincularse mejor con las comunidades, familias y personas (MINSALUD, 2016).

Existen muchos **factores influyentes en el desempeño laboral**, por ejemplo, la relación entre las recompensas recibidas por el hombre y su rendimiento y, recompensas o estímulos recibidos por parte de la organización a la que pertenecen. Las personas trabajan porque poseen una serie de necesidades de diversa índole y esto solo se puede materializar a través del salario y las recompensas. Debe considerarse también la posibilidad de superación del personal, de donde dependen las competencias laborales (Riera, et al., 2020). Además, Korkaew & Suthinee (2012) señalaron que el liderazgo transformacional y la justicia organizacional tienen efectos directos sobre el desempeño. Por su parte, Hassan, et al. (2015) señalaron que la motivación junto con un entorno justo puede conllevar a mejorar el desempeño de los empleados.

Con respecto a las **dimensiones del desempeño laboral** tenemos que SERVIR (2015) indicó que se tiene las metas, las cuales facilitan evaluar la consecución de los objetivos. Si las metas son del tipo individual, está relacionado al logro que se le asigna a un empleado. Por otro lado, cuando se refiere a un aspecto grupal son los objetivos asignados a toda una organización. También se mencionan compromisos, que son las competencias que se miden en un trabajador. Estas van referidas a aspectos individuales que se manifiestan en conductas visibles para el buen rendimiento de los trabajadores.

Asimismo, SERVIR (2015) indicó que la **evaluación de las metas** individuales está vinculada con la misión y función del puesto y se asignan individualmente, en cuanto a las metas grupales se relacionan con los objetivos del área en el que está asignado el trabajador y se asignan grupalmente a los empleados de la misma área. También indicó que la **evaluación de compromisos** son características conductuales del trabajador, se otorgan de manera individual y se relacionan a la misión y función del puesto. Los compromisos son de dos clases: (a) transversales o generales, estos se aplican a todos los trabajadores; y (b) específicos, los que están directamente relacionados al puesto de cada trabajador evaluado. Por su parte Mishra, et al. (2014) señalaron que actualmente el compromiso de los empleados es uno de los mayores desafíos y lo seguirá siendo en el futuro.

Dentro de la gestión integral del recurso humano tenemos que la **evaluación del desempeño** de las personas es una estrategia, guiada hacia el conocimiento objetivo de las metas, aportes, competencias, potencialidades, limitaciones y las debilidades de los trabajadores, con la finalidad de ejecutar las actividades necesarias para facilitar la efectividad institucional y el desarrollo de las personas y profesionales, así como para establecer el ingreso, la continuidad y el retiro del trabajador (SIGEPRE, 2020).

En cuanto a las **características de la evaluación del desempeño** laboral se encuentran: la objetividad, imparcialidad y basada en los principios de equidad. Debe basarse en hechos concretos relacionados con los resultados alcanzados y

a condiciones demostradas por el trabajador durante el período que demore la evaluación, valorados dentro de las condiciones en que desarrolla sus funciones. Y debe estar desarrollada a través de una estrategia que facilite la interacción entre el evaluado y el evaluador (SIGEPRE, 2020).

Con respecto a los **objetivos de la evaluación del desempeño**, se tiene la valoración de posible avance de los trabajadores, provocación para un gran rendimiento, análisis de los indicadores del desempeño en el entorno institucional, retroalimentación de averiguación al sujeto, impulso, incentivo monetario por su sobresaliente trabajo, arreglo del individuo al cargo, instrucción, perfeccionamiento del trabajador (Crisóstomo, 2019).

La evaluación de desempeño favorece en forma beneficiosa a la institución y se puede ejecutar mediante métodos centrados en objetivos, debido a que estas cambian de una entidad a otra, porque cada sistema de evaluación responde a metas establecidas y a categorías específicas (Moreira & Murillo, 2019). Mejorar los resultados del talento humano es una finalidad de la evaluación de desempeño, independientemente del método utilizado por una institución en dicha evaluación, otras finalidades son conseguir una mayor eficiencia en situaciones de toma de decisiones y en cuanto a cumplimiento de los objetivos (Moreira & Murillo, 2019).

Sede de investigación, SAMU (Sistema de Atención Móvil de Urgencias) del Ministerio de Salud, atiende de manera ininterrumpida, a través de la central telefónica 106 y sus ambulancias, cuenta con capacidad resolutive para atender inmediatamente a las víctimas que pudieran resultar afectadas por una complicación médica o durante un suceso de desastre natural (MINSA, 2017).

El SAMU tiene ubicada estratégicamente a sus ambulancias en toda la ciudad de Lima. El servicio brindado es integral y facilita que los pacientes de bajos recursos, reciban atención de salud de calidad y en forma oportuna, en caso de ocurrir una emergencia. Al llegar una unidad médica a una emergencia se prioriza la estabilización del paciente para realizar su traslado hacía un establecimiento de salud de ser necesario. Hoy en día el SAMU tiene cerca de 92 enfermeros que

integran el área de atención prehospitalaria en unidades móviles de emergencia (MINSA, 2017).

En un mundo de grandes cambios se necesita considerar las diversas formas de gestionar las organizaciones y en particular las entidades públicas. Bajo esta realidad, los directivos son cada vez más conscientes de que la diferencia entre las organizaciones de éxito y las que no lo tienen es el personal. Es por ello por lo que la adecuada gestión de competencias es una herramienta relacionada con la mejora de variables administrativas como el desempeño. Cuando se habla de desempeño laboral nos referimos a la calidad del trabajo que desarrolla un servidor dentro de la institución, aquí entra a tallar desde sus habilidades profesionales hasta sus capacidades interpersonales, lo que produce un efecto directo en los resultados de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo básica, al respecto Martínez & Benítez (2015) señalaron a la investigación básica como la actividad científica que tiene como prioridad producir conocimiento acerca de saberes teóricos. El enfoque utilizado fue cuantitativo, en este sentido Kothari (2004) señaló que la investigación cuantitativa se basa en la medición de cantidades y es aplicable a fenómenos que se expresan en términos de cantidad.

Según Hernández, et al. (2018) el diseño de la investigación fue no experimental, lo que se refiere a una investigación que se ejecuta sin manejar intencionalmente las variables. Se miden u observan fenómenos y variables tal como se encuentran en su contexto natural. El tipo de corte fue transversal, al respecto Hernández, et al. (2018) señaló que los diseños transversales recolectan datos en un solo momento, en un determinado momento.

Según Folde (2016) el método hipotético deductivo consiste en establecer una hipótesis que a menudo no se puede verificar directamente, luego se deduce de esta hipótesis algunos supuestos, es decir todo tipo de consecuencias empíricas. Si las consecuencias no se confirman, la hipótesis (o los supuestos) deben descartarse. Sin embargo, si se confirman las consecuencias, la hipótesis (y los supuestos) también se confirma.

La investigación fue descriptiva, correlacional, tiene una trascendencia descriptiva porque se detalla las características, perfiles de grupos, personas, comunidades, objetos, procesos u otro evento que sea motivo de análisis. (Hernández, et al., 2018). Es de alcance correlacional cuyo fin es dar a conocer la relación que hay entre dos o más conceptos, a su vez las investigaciones correlacionales intentan responder a interrogantes de investigación (Hernández, et al., 2018).

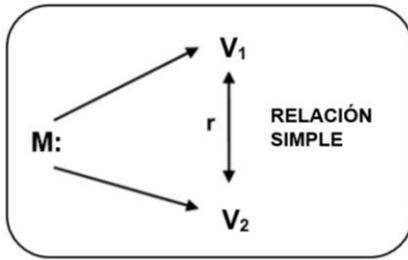


Figura 1: gráfico de la investigación.

Dónde:

M: Población

V₁: Gestión de competencias

V₂: Desempeño Laboral

r: Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de competencias

La gestión de las competencias es un proceso estratégico y racional, en el cual se congregan la organización, la planificación, la ejecución y el dominio de las tareas involucradas, permitiendo desarrollar todos los componentes hasta poder visualizarlo de manera global en un perfil (Martín, et al., 2018).

Definición operacional

La variable gestión de competencias posee cuatro dimensiones, con cuatro indicadores por la dimensión conocimientos, dos indicadores en la dimensión actitudes, cuatro indicadores por la dimensión rasgos y dos indicadores por la dimensión habilidades (La tabla de operacionalización se encuentra en la tabla 1 del Anexo 2).

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral o comportamiento en el rol se refiere a la efectividad en la realización de actividades que contribuyen a las tareas básicas técnicas de la

organización y se enfoca en actividades de producción básica (Dhliwayo & Coetzee, 2020).

Definición operacional

La variable desempeño laboral tiene 2 dimensiones, la primera dimensión es la evaluación de metas constituidas por dos indicadores y la segunda dimensión es la evaluación de compromisos que contiene dos indicadores (La tabla de operacionalización se encuentra en la tabla 2 del Anexo 2.)

3.3 Población, muestra y muestreo

Para Levin & Rubin (2004) La población es la agrupación de todos los elementos que se estudian, sobre los cuales buscamos sacar conclusiones. La población fue de 92 enfermeros del SAMU que es el total de la población.

Según Palella & Martins (2008), la muestra es “una parte o el subconjunto de la población dentro de la cual deben tener atributos que se reproducen de la manera más exacta posible”, en esta investigación no se tuvo muestra porque se trabajó con la cantidad total de la población.

Según Otzen & Manterola (2017) el objetivo del muestreo es investigar el vínculo que existe entre la distribución de una variable en la población y la distribución de esta variable en la muestra”, se realizó un muestreo no probabilístico donde se eligen los elementos a libre juicio y no se conoce la probabilidad con la que se seleccionarán a los sujetos.

Con respecto a la unidad de análisis, se consideró a cada enfermero que desempeña una función asistencial en el SAMU durante el período de ejecución de la investigación.

Criterios de inclusión

Enfermeros que desempeñan la función asistencial en el SAMU, cuyo tiempo de servicios sea mayor de 6 meses y que decidan participar voluntariamente en la investigación.

Criterios de exclusión

Personal que se encuentre de vacaciones o licencia por ser grupo de riesgo de contagio al Covid-19 y personal que labora en el área administrativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para este estudio la técnica que se empleó fue la encuesta, según Bravo & Valenzuela (2019) la encuesta recoge información acerca de los participantes para detallar, contrastar o describir aspectos como conocimientos, actitudes y comportamientos. De acuerdo con Saris & Gallhofer (2007) por medio de la encuesta se obtiene información de una muestra de individuos que busca representar a una población.

En esta investigación el instrumento que se usó fue el cuestionario, el cual es una herramienta empleada para recolectar y registrar la información y según Casas, et al. (2003) sirve para recopilar sistemáticamente los datos relevantes sobre las variables en estudio.

Para la variable 1 se utilizó un cuestionario cuyo contenido son preguntas referentes a la gestión de competencias (Román, 2019) y para la variable 2 se empleó el cuestionario de desempeño laboral (Díaz & Bustamante, 2018)

Para obtener la validez se solicitó opiniones de expertos para la validación de contenido de los cuestionarios. Al respecto Heale (2015) indicó que la validez se define como la medida en que un concepto es medido con precisión en un estudio cuantitativo.

Con respecto a la confiabilidad se tiene que Sürücü (2020) la definió como

la capacidad de medir instrumentos para dar resultados similares cuando se aplican en diferentes momentos, además la confiabilidad del instrumento de medición es una consideración esencial para que los resultados del estudio sean consistentes. Por su parte Patil & Aditya (2020) señalaron que la confiabilidad tiene como objetivo evaluar la precisión y la coherencia de cualquier instrumento de medición.

3.5 Procedimientos

Para esta investigación, se estableció primeramente el lugar y la población a tener en consideración, los que fueron licenciados en enfermería del SAMU en condición de nombrados, contratados según la modalidad CAS y CAS Covid. Previo a la aplicación de los instrumentos se solicitó los permisos correspondientes a los encargados de área. A través de una encuesta virtual, se hizo llegar a los sujetos de estudio dos cuestionarios. Con los resultados obtenidos se elaboró la base de datos.

3.6 Método de análisis de datos

La información adquirida se analizó mediante el programa SPSS, versión 26; posterior a ello se tabuló, ordenó, calificó y procesó, a fin de presentarlos e interpretarlos a través de tablas y gráficos. Mediante la estadística descriptiva se realizó el análisis univariado de las variables a través de tablas de frecuencias y gráficas. Se puso en práctica la estadística inferencial para análisis bivariado, en el que se relacionó la gestión de competencias con sus 4 dimensiones y el desempeño laboral con sus 2 dimensiones, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, ya que se tratan de variables de escala ordinal. Estas pruebas se trabajaron a un nivel de significancia de 5%.

3.7 Aspectos éticos

Son los principios necesarios para ejecutar estudios de investigación de tipo biomédico y conductual, los clasifican en 3: respeto por el ser humano, beneficio

y justicia (Cruz, et al., 2014). Por lo que, se dio a conocer a los sujetos de estudio sobre los beneficios de esta investigación, se les mencionó cuáles son los objetivos y propósitos. Asimismo, los participantes tuvieron la total libertad de elegir participar

De igual manera, los datos se consignaron anónimamente y se utilizaron exclusivamente para este estudio, también se hizo uso del estilo APA. Por último, se sometió al software Turnitin a fin de confirmar originalidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

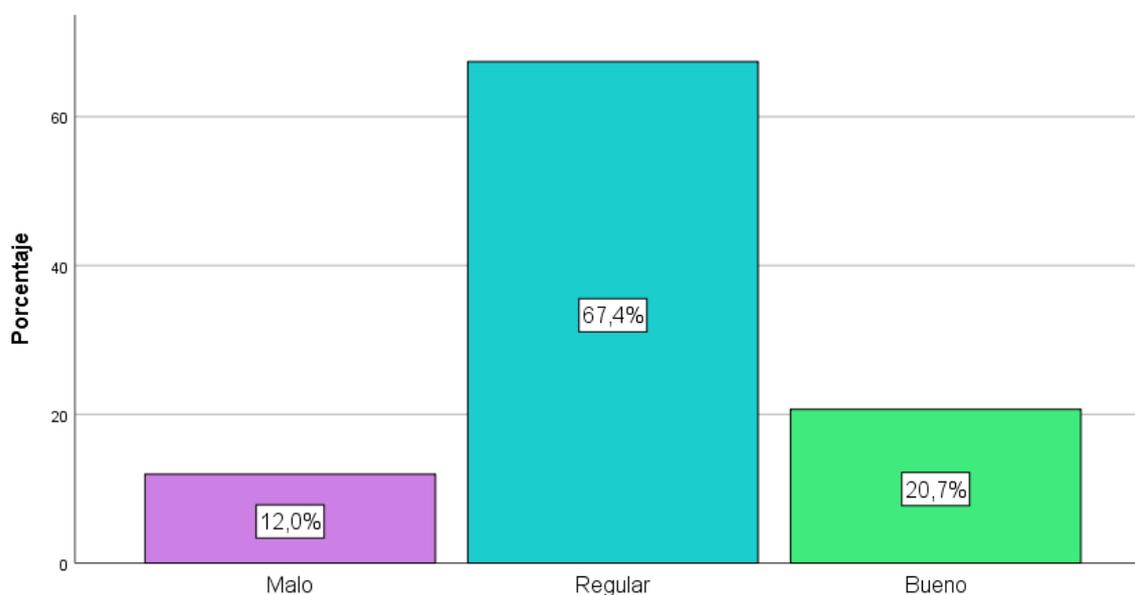
Tabla 1

Niveles de la variable gestión de competencias y dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	12,0
Regular	62	67,4
Bueno	19	20,7
Total	92	100,0

Figura 2

Niveles de percepción de la variable gestión de competencias y dimensiones

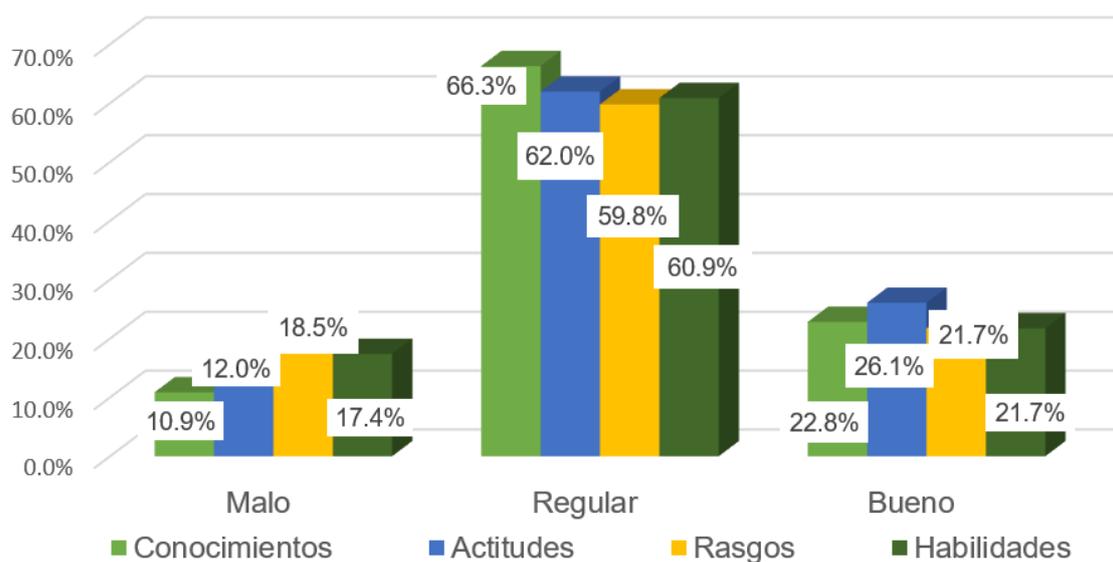


Interpretación:

En los resultados de la tabla 1 y la figura 2, se aprecia los niveles de gestión de competencias del personal de enfermería del SAMU, se tiene que el nivel de regular con un 67,4% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que sólo presenta el 20,7%, en cuanto al nivel malo este es de 12,0%. Lo cual nos dice que en promedio la gestión por competencias es regular.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión por competencias*

Dimensiones		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Conocimientos	Malo	10	10.9%
	Regular	61	66.3%
	Bueno	21	22.8%
Actitudes	Malo	11	12.0%
	Regular	57	62.0%
	Bueno	24	26.1%
Rasgos	Malo	17	18.5%
	Regular	55	59.8%
	Bueno	20	21.7%
Habilidades	Malo	16	17.4%
	Regular	56	60.9%
	Bueno	20	21.7%

Figura 3*Niveles de gestión por competencias por dimensiones***Interpretación:**

Con respecto a la tabla 2 y a la figura 3, el 10,9% perciben un nivel malo en la dimensión conocimientos; el 66,3% un nivel regular y el 22,8% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 12,0% perciben un nivel malo en la dimensión actitudes; el 62,0% un nivel regular y el 26,1% un nivel

bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 18,5% perciben un nivel malo en la dimensión rasgos; el 59,8% un nivel regular y el 21,7% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; finalmente el 17,4% perciben un nivel malo en la dimensión habilidades; el 60,9% un nivel regular y el 21,7% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante de todas las dimensiones.

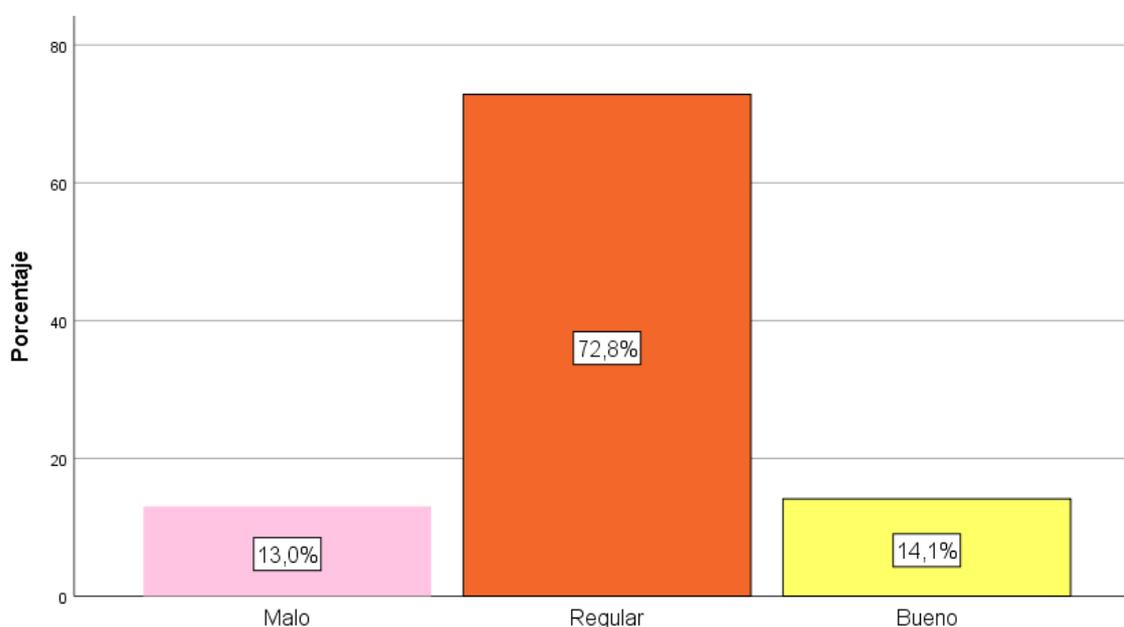
Tabla 3

Niveles de la variable desempeño laboral y dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	13,0
Regular	67	72,8
Bueno	13	14,1
Total	92	100,0

Figura 4

Niveles de percepción de la variable desempeño laboral y dimensiones



Interpretación:

Con respecto a la tabla 3 y a la figura 4, se aprecia en cuanto a los niveles de desempeño laboral en personal de enfermería de la SAMU, se tiene que el nivel de regular con un 72,8% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno

que presenta el 14,1%, en cuanto al nivel de malo este es de 13,0%. Podemos afirmar que el nivel es más bueno que malo con respecto al desempeño laboral.

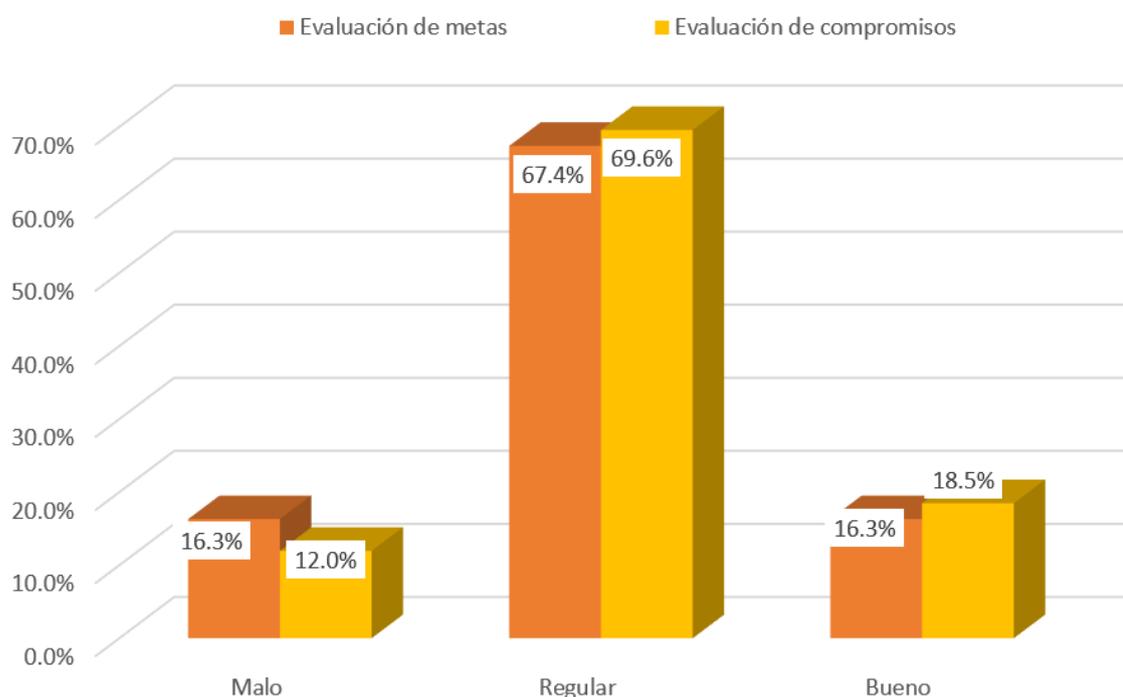
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Evaluación de metas	Malo	15	16.3%
	Regular	62	67.4%
	Bueno	15	16.3%
Evaluación de compromisos	Malo	11	12.0%
	Regular	64	69.6%
	Bueno	17	18.5%

Figura 5

Niveles del desempeño laboral por dimensiones



Interpretación:

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 5, se aprecia con respecto a la evaluación de metas el nivel malo con el 16,3%, se tiene al nivel regular con el 67,4% y el nivel bueno tiene también 16,3% equiparando al nivel malo. Finalmente se tiene a la dimensión evaluación de compromisos con el 12,0% de nivel malo, el 69,6% de

nivel regular y el 18,5% del nivel regular, siendo el nivel regular el más representativo en esta dimensión.

4.2. Resultados correlacionales.

Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa de la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021.

Hi. Existe relación significativa de la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021.

Tabla 5

Correlación de la gestión de competencias y el desempeño laboral

			Gestión de competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,539**
	Gestión de competencias	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

La tabla 5, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.539, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación entre moderada y fuerte de la gestión de competencias y el desempeño laboral, acorde con la escala 4 de Martínez, et al. (2009).

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación significativa de la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de metas del personal de enfermería del SAMU – 2021.

Hi. Existe relación significativa de la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de metas del personal de enfermería del SAMU – 2021.

Tabla 6

Correlación de la gestión de competencias y la dimensión evaluación de metas

		Gestión de competencias	Evaluación de metas
Rho de Spearman	Gestión de competencias	1,000	,397**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	92
	Evaluación de metas	,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	92

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

La tabla 6, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.397, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación débil entre la gestión de competencias y la dimensión evaluación de metas, acorde con la escala 4 de Martínez, et al. (2009).

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación significativa de la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de compromisos del personal de enfermería del SAMU – 2021.

Hi. Existe relación significativa de la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de compromisos del personal de enfermería del SAMU – 2021.

Tabla 7

Correlación de la gestión de competencias y la dimensión evaluación de compromisos

		Gestión de competencias	Evaluación de compromisos
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
	Gestión de competencias		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
	Evaluación de compromisos		
	Sig. (bilateral)	,498**	1,000
	N	92	92

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

La tabla 7, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.498, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación débil entre la gestión de competencias y la dimensión evaluación de compromisos, acorde con la escala 4 de Martínez, et al. (2009).

V. DISCUSIÓN

Con relación al **objetivo general**, la prueba de hipótesis general, sobre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU, indicó que hay una correlación moderada y fuerte según el Rho de Spearman de 0.539 y una significancia de $p=0.000$. Además, se encontró que, en cuanto a la gestión de competencias, los niveles fueron regular (67,4%), con respecto al desempeño laboral los niveles encontrados también fueron regular (72,8%).

Robles (2020) precisó en su estudio que hay correlación positiva media de 0.716 entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Estudio que coincide con el trabajo de Hanco (2018) quien señaló que hay relación significativa media de 0,702 entre gestión por competencias y desempeño laboral de los enfermeros. En este sentido los hallazgos de estos trabajos previos coinciden con los resultados de esta investigación lo que podría deberse a que la gestión de competencias basada en una metodología de formación laboral está vinculada con el desarrollo del recurso humano, generando aportes al perfil de los trabajadores, favoreciendo su desempeño así como también se estaría ubicando al personal en el puesto correcto para su perfil con el fin de desempeñar las funciones de su puesto laboral que permitan alcanzar las metas organizacionales. No obstante, se estarían omitiendo algunas intervenciones de mejora que podrían incrementar el nivel regular de desempeño laboral encontrado, potenciar las destrezas y habilidades, favorecer la adaptación del trabajador al puesto y a la organización. Al respecto Martín, et al. (2018) señaló que hay asociación entre competencias profesionales y desempeño, la gestión de dichas competencias potencia el desempeño laboral.

Ávila (2016) señaló que la gestión por competencias se concentra en el perfeccionamiento de los patrones de habilidades, conocimientos y destrezas, su puesta en práctica comprende los procedimientos para seleccionar, capacitar, evaluar y controlar el desempeño laboral. Por su parte Noel (2019) señaló que el sistema de gestión del desempeño es un proceso necesario dentro la gestión general de recursos humanos y tiene que estar alineado con las estrategias de la institución. En este sentido Camacho & Pineda (2016) señalaron que la gestión por

competencias promueve el progreso de los trabajadores y mejora los resultados en la institución. En cuanto a los resultados que se encontró en esta investigación, se tiene que la gestión de competencias y el desempeño laboral es regular, esto puede deberse a que los directivos que dirigen la organización no son conscientes en su totalidad acerca de la importancia de su recurso humano como ventaja competitiva dentro de la institución, lo antes mencionado estaría originando la necesidad de reforzar los niveles de desempeño del personal debido a que el desempeño de los trabajadores es determinante para lograr los objetivos institucionales y es la pieza clave de toda institución, a través del desempeño se puede medir hasta qué punto un empleado posee las cualidades que una institución considera relevante para ejercer un cargo determinado.

En relación al **objetivo específico 1**, la prueba de hipótesis específica 1, sobre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a la evaluación de metas en el personal de enfermería del SAMU, indicó que hay una correlación débil entre la gestión de competencias y la dimensión evaluación de metas determinado con el coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.397, así como un $p=0.000 < 0.05$, con relación a la dimensión evaluación de metas se encontró un nivel regular (67,4%).

Hernández (2016) en su investigación se estableció una correlación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas, encontrándose un coeficiente de correlación de Somers igual a 0.00. De igual manera resultó coincidente el trabajo de Gil (2015) en donde se halló que el desempeño por competencias y el desempeño por objetivos global mantuvieron una correlación, directa alta y muy significativa ($r = 0.715$; $p \leq 0.01$). Lo antes mencionado, no coincide con los resultados de esta investigación, puesto que la correlación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral en su dimensión evaluación de metas resulto débil, en ese sentido los resultados de esta investigación podrían deberse a que el modelo de gestión de competencias impartido en la institución no se consideraría estratégico en su totalidad ya que no se estaría impartiendo una acción integradora orientada a los objetivos estratégicos de la institución, es decir no se estaría tomando la

debida atención al desarrollo de las metas individuales de cada trabajador, en ese sentido es importante entender que los resultados que los empleados consiguen en su trabajo son pruebas objetivas del desempeño laboral. Una institución que no posee metas individuales y grupales es una institución sin propósito. Cada empleado debe poseer sus metas propias que propicien crear un plan de trabajo para priorizar sus tareas y cumplir con los objetivos planteados a nivel individual. Las organizaciones claramente todavía utilizan prácticas aisladas de gestión basada en competencias y la evaluación del desempeño, entiéndase esta evaluación como evidencia del nivel en el que los trabajadores cumplen con los objetivos señalados a nivel individual y grupal. Por su parte Noel (2019) señala que la evaluación de desempeño posee objetivos de desarrollo y administrativos. Los primeros se concentran en el desarrollo personal y aprendizaje; los segundos, en las condiciones laborales del trabajador.

SERVIR (2015) indicó que la evaluación de las metas individuales está vinculada con la misión y función del puesto y son asignados individualmente, en tanto que las metas grupales están vinculadas con los objetivos del área a la que pertenece el trabajador y son asignadas grupalmente a los empleados de la misma área. La adecuada gestión de metas es un proceso de vital importancia para el crecimiento de una institución. Los resultados de este estudio indican que los directivos de la institución asignan metas individuales para cada trabajador y las vinculan a las metas institucionales para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos, no obstante, los niveles regulares encontrados estarían indicando que deben mejorarse las estrategias de gestión a fin de elevar los niveles de desempeño laboral orientados al cumplimiento de metas individuales y grupales. Por otro lado, los resultados obtenidos podrían deberse a que el objetivo de los directivos estaría centrándose en el logro de las metas de la institución es decir en las metas grupales haciendo un menor énfasis en las metas individuales. En este sentido se estaría poniendo a prueba la capacidad de la gerencia para aprovechar las estrategias de participación de los empleados como vía esencial para hacer exitosa una organización.

En relación al **objetivo específico 2**, la prueba de hipótesis específica 2, sobre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a la evaluación de compromisos en el personal de enfermería del SAMU, indicó que hay una correlación débil entre la gestión de competencias y la dimensión evaluación de compromisos determinado con el coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.498, así como un $p=0.000 <0.05$, en cuanto a la dimensión evaluación de compromisos se encontró un nivel regular (69,6%).

En la investigación de Gironzini (2019) se estableció la relación entre la gestión por competencia y el compromiso del desempeño laboral con una significancia de 0,004, que es menor a 0.05, por lo consiguiente, entre las dos variables existe una relación altamente significativa, siendo la significancia menor del 5 %. Asimismo, en el estudio que desarrollaron Rubio & García (2019) se estableció la correlación significativa entre las prácticas de gestión humana y el compromiso laboral con una significancia por debajo de 0,05. Los resultados anteriores coincidieron con los resultados de este estudio en el que también se halló una relación significativa entre las variables no obstante la relación encontrada es débil. En ese sentido en la investigación de Karanges, et al. (2015) definieron el compromiso como el grado en el que los empleados están dispuestos a comprometerse tanto emocional como racionalmente dentro de su organización, cuánto tiempo están dispuestos a permanecer en la institución como resultado de ese compromiso y qué tan dedicados están a su trabajo. Por su parte, Blattner & Walter (2015) indicaron que las estrategias de participación de los empleados implementadas por los directivos empresariales dan como resultado niveles más altos de compromiso de los empleados. Al respecto, Nicholas & Erakovich (2013) señalaron que los líderes que son auténticos influyen en el compromiso de los empleados. En ese sentido los resultados de esta investigación estarían indicando que no se ha generado en los trabajadores un buen nivel de adherencia hacia la institución, esto merma en gran medida al sentido de compromiso de los trabajadores, si consideramos que el compromiso es un elemento crítico para conservar la vitalidad de la institución, supervivencia y rentabilidad, el compromiso en los trabajadores no se estaría encontrando en sus rangos óptimos lo que podría

estar a asociado a falta de estrategias por parte de los directivos para que se integre a los trabajadores.

De acuerdo con Kortmann, et al. (2014) para generar o mantener la rentabilidad de la organización, los directivos de las instituciones deben trabajar arduamente para comprometer a los empleados. Por su parte Musgrove, et al. (2014) señalaron que la capacidad de una organización está determinada por el compromiso y el esfuerzo de los empleados, es decir se establecen compromisos con los trabajadores con el objetivo de alcanzar las metas propuestas por la institución. Los resultados de este estudio indican un nivel débil de alineación entre el empleado y la institución, lo que indica que el trabajador no se estaría incluyendo dentro de las relaciones sociales de la institución lo que se evidenciaría en su desempeño, tampoco estarían proporcionando una contribución significativa a la organización, esto podría deberse a cierto grado de debilidad por parte de los directivos para incrementar el compromiso de los empleados; a su vez la organización no estaría proporcionando la creación de un entorno laboral significativo. También se podría mencionar que la causa del nivel regular del compromiso laboral podría deberse a que los gestores no estarían respondiendo frente a los legítimos intereses de los empleados y se estaría frente a la falta de satisfacción del principal interés del trabajador que en este caso es el crecimiento o desarrollo humano; por lo tanto, no se alcanzaría una relación de reciprocidad trabajador-organización. Lo antes mencionado implica que no se estaría satisfaciendo la necesidad de pertenencia a una institución, en vista que el ser humano es esencialmente gregario, lo que no favorece que el trabajador busque cumplir con los objetivos organizacionales y mejore su desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto a la hipótesis general: La gestión de competencias se relaciona con el desempeño laboral, con un nivel de correlación moderada y fuerte (Rho 0,539 y p-valor 0,000).

Segunda: En cuanto a la hipótesis específica 1: La gestión de competencias se relaciona con la evaluación de metas, con un nivel de correlación débil (Rho 0,397 y p-valor 0,000).

Tercera: En cuanto a la hipótesis específica 2: La gestión de competencias se relaciona con la evaluación de compromisos, con un nivel de correlación débil (Rho 0,498 y p-valor 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos del SAMU que evalúen la gestión de competencias en la institución y se tenga en consideración el desempeño laboral del personal de enfermería, ya que esto permitirá que el personal se sienta identificado con su centro de labores, generando una mayor eficiencia y resultados positivos.

Segunda: Se recomienda a los directivos del SAMU potenciar las metas individuales de cada trabajador y vincularlas a las metas institucionales para alcanzar los objetivos establecidos.

Tercera: Se recomienda a los directivos del SAMU, implementar un modelo de gestión de competencias que integre al recurso humano, de tal manera que la reciprocidad trabajador-institución sea un punto de partido para la mejora del desempeño y el logro de los objetivos de la organización.

Referencias

- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica, SA.
- Ávila, C. (2016). *Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera [Tesis de maestría, Universidad Central de Bogotá]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/vop4a>
- Benavides, M., Gómez, C., Orozco, E., Riveros, F., Tibaduiza, I., & Velandia, A. (2016). *Implementación de un Modelo de Gestión por Competencias Basado en la Teoría de Martha Alles para COLVAPOR SAS*. Universidad Piloto de Colombia. Consultado el 28 de mayo del 2021. <https://n9.cl/ow5vw>
- Bersin, J. (2014). *Why companies fail to engage today's workforce: The overwhelmed employee*. Forbes. Consultado el 1 de julio del 2021. <https://n9.cl/ogynw>
- Blattner, J. & Walter, T.J. (2015). Creating and sustaining a highly engaged company culture in a multigenerational workplace. *Strategic HR Review*, 14 (4). <https://n9.cl/gdy04>
- Bravo, T., & Valenzuela, S. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Consultado el 28 de mayo del 2021. <https://n9.cl/00eey>
- Camacho, S., & Pineda, L. (2016). *Diseño de un modelo de competencias laborales para la fundación despertar solidario "FUNDESOL"*. Universidad del Norte. Consultado el 25 de mayor del 2021. <https://n9.cl/ckofi>
- Carrillo, G. (2020). *Análisis teórico conceptual de los modelos de Gestión del Talento Humano en los procesos de Reclutamiento y selección 2008 - 2018 [Tesis de maestría, Universidad EAN de Bogotá]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/yp3juq>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31 (8). <https://n9.cl/qj6z>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la Mejora Laboral en el Banco Solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1). <https://n9.cl/zpab8>

- Chaudhary, N., & Sharma, B. (2012). Impact of employee motivation on performance (productivity) private organization. *International Journal of Business Trends and Technology*, 21 (4). <https://n9.cl/zr3jc>
- Chávez, S., De las Salas, M., & Bozo, R. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Revistas Electrónicas URBE*, 12 (2). <https://n9.cl/oftzb>
- Chursin, A., & Tyulin, A. (2018). *Competence Management and Competitive Product Development*. Springer Nature.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/nzr24>
- Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Cruz, M., Alonso, L., Leyva, P., & Mendoza, L. (2020). Metodología para la formación de competencias laborales en los médicos residentes de medicina natural y tradicional. Mikarimin. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 6 (1). <https://n9.cl/tmoa3>
- Dandicourt, C. (2016). Competencias profesionales para el especialista de Enfermería Comunitaria en Cuba. *Revista Cubana de Enfermería*, 32 (1). <https://n9.cl/2ul1>
- Devender, M. (2014). HR Practices and Job Performance. *Upstream Research International Journal*, 2 (1). <https://n9.cl/uz8xt>
- Díaz, M., & Bustamante, Z. (2018). *Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital "José Soto Cadenillas". Chota, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28523>.
- Dhliwayo, P., & Coetzee, M. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. *South African Journal of Human Resource*, 18 (1). <https://n9.cl/1bp9c>

- Fajardo, G., & Robledo, H. (2018). Gestión de la atención médica, herramienta fundamental para los médicos residentes. *Revista Cirugía y Cirujanos*, 86 (1). https://www.cirugiaycirujanos.com/frame_esp.php?id=10.
- Flores, G. (2017). *Gestión humana y el desempeño laboral de los profesionales de gineco obstetricia del hospital nacional dos de mayo, Lima 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/b9fuyb>
- Flórez, M., & Melguizo, A. (2018). *Latin America has the biggest skills gap in the world*. World Economic Forum. Consultado el 1 de julio del 2021. <https://n9.cl/7u7cd>
- Folde, C. (2016). Interpretation and the Hypothetico-Deductive Method: A Dilemma. *Journal of Literary Theory*, 10 (1). <https://n9.cl/5od4c0>
- Gil, I., Patricio, G., & Castro, M. (2015). *Relación entre el desempeño por competencias y objetivos del área comercial de una empresa industrial [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/c62r>
- Gironzini, G. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colabores de la Sanidad FAP Piura 2018 [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/u3b6s>
- Guerra, J., & Gómez, D. (2016). Competencia, competencia laboral, formación por competencias y obrero competente. *Revista Pedagogía Profesional*, 14 (1). <https://n9.cl/97sov>
- Hanco, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud - Cusco 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio <https://n9.cl/fzw4d>
- Hassan, M. E., Aboazoum, U.N., & Mochammad, A. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *IOSR Journal of Business and Management*, 17 (7). <http://www.iosrjournals.org/>
- Heale, R. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Journal of Evid Based Nurs*, 18 (3). <https://n9.cl/b7gme>
- Hernández, C., Cano, M., & Arano, R. (2017). *Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo*

- de las empresas. México. Universidad Veracruzana. Consultado el 22 de mayo del 2021. <https://n9.cl/sx0kp>
- Hernández, J. (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca, 2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/xhoqb>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Inácio, M., Andrián, L., Rodrigues, Z., De Souza, F., Pedreschi, L., & Henriques, S. (2019). Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27 (1). <https://n9.cl/p7t9f>
- Khaled, A., & Haneen, O. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12 (24). <https://n9.cl/kyu9p>
- Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A., & Lings, I. (2015). The influence of internal communication on employee engagement: A pilot study. *Public Relations Review*, 41 (1). <https://n9.cl/i1af9>
- Kaushiki, T., & Manisha, A. (2014). Competency Based Management In Organizational Context: A Literature Review. *Global Journal of Finance and Management*, 6 (4). <https://n9.cl/paqsk>
- Königová, M., Urbancová, H., & Fejfar, J. (2012). Identification of Managerial Competencies in Knowledge-based Organizations. *Journal of Competitiveness*, 4 (1). <https://n9.cl/mna5g>
- Korkaew, J., & Suthinee, R. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12 (2). <https://n9.cl/u921>
- Kortmann, S., Gelhard, C., Zimmermann, C., & Piller, F. (2014). Linking strategic flexibility and operational efficiency: The mediating role of ambidextrous operational capabilities. *Journal of Operations Management*, 32 (1). <https://n9.cl/svutf>
- Kothari, C.R. (2004). *Research Methodology: Methods & Technics*. 2nd. ed. New Delhi.

- Levin, R., & Rubin, D. (2004). *Estadística para Administradores*. 7ma. ed. Pearson Educación. <https://n9.cl/w8wu>
- Lukman, A. (2018). Emotional Intelligence and Job Performance of Accounting Students Undertaking Internships. *Journal of Management and Marketing Review*, 3 (1). <https://n9.cl/jtqc0>
- Manpower (2015). *Talent Shortage Survey*. Manpower Group. Consultado el 23 de mayo del 2021. <https://n9.cl/7olbt>
- ManpowerGroup. (2018). *Estudio sobre escasez de talento*. Manpower Group. Consultado el 26 de mayo del 2021. <https://n9.cl/awlrB>
- Martín, C., Loredo, N., & Álvarez, N. (2018). Procedimiento para la gestión de competencias. Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz, Cuba. *Retos de la Dirección*, 12 (2). <https://n9.cl/3467j>
- Martínez, E., Travieso, N., Buquet, K., Vergara, I., Viacaba, M., & Martínez, I. (2020). Estrategia de superación para desarrollar competencias en la atención de enfermería al neonato crítico. *Revista Educación Médica Superior*, 34 (3). <https://n9.cl/i0b6v>
- Martínez, H., & Benítez, L. (2015). *Metodología de la Investigación Social I*. Cengage Learning. <https://n9.cl/3b4k8>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El Coeficiente de Correlación de los Rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médica*, 8 (2). <https://n9.cl/wllkw>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008 - 2018. *Universidad y Salud*, 21 (2). <https://n9.cl/phbz5>
- Mendoza, I. (2018). *Competencias básicas, genéricas y específicas*. UTEL Universidad. Consultado el 18 de mayo del 2021. <https://n9.cl/apkt>
- Mestra, M., & Aviléz, M. (2018). *Proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para el fortalecimiento del desempeño laboral en el Instituto Prestador de Salud - Panamá 2018 [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]*. Repositorio Institucional. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1728>.
- MINSA (2017). *SAMU está en capacidad de atender emergencias ante desastres*. Gobierno del Perú. Consultado el 28 de mayo del 2021. <https://n9.cl/mw9gs>

- MINSALUD. (2016). *Perfiles y competencias profesionales en salud*. Observatorio Regional de Recursos Humanos de Salud. Consultado el 29 de mayo del 2021. <https://n9.cl/7bfq>
- Mishra, K., Boynton, L., & Mishra, A. (2014). Driving employee engagement: The expanded role of internal communications. *International Journal of Business Communications*, 51 (2). <https://n9.cl/zqzat>
- Mohammed, K., Toryila, A. S., & Saanyol, D. B. (2018) The Role of Interpersonal Relationship on Job Performance among Employees of Gboko Local Government Area of Benue State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4 (5). <https://n9.cl/nisys>
- Moreira, B., & Murillo, M. (2019). Análisis conceptual de la gestión por competencias laborales en la dirección financiera - Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 8 (1). <https://n9.cl/uwpg>
- Muntazeri, S., & Indrayanto, A. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance. *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Ekonomi*, 20 (2). <https://n9.cl/g6ja5>
- Musgrove, C., Ellinger, A. E., & Ellinger, A. D. (2014). Examining the influence of strategic profit emphases on employee engagement and service climate. *Journal of Workplace Learning*, 26 (1). <https://n9.cl/tgk8u>
- Nicholas, T. W., & Erakovic, R. (2013). Authentic leadership and implicit theory: A normative form of leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (2). <https://n9.cl/4vv2g>
- Noel, G., Frías, M., & Silva, J. (2019). *Propuesta de una evaluación de desempeño en una empresa constructora [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/ydrtu>
- Ñaupari, K. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud - Pasco 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/59su2>
- OCDE (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Consultado el 15 de mayo del 2021. <https://n9.cl/rh2wz>

- Ochoa, D. (2018). *El Desarrollo de Competencias Laborales: Una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización*. Universidad Militar Nueva Granada. Consultado el 18 de mayo del 2021. <https://n9.cl/whe4f>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población de Estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1). <https://n9.cl/wrcktx>
- Palan, R. (2003). *Competency Management. A practitioner's Guide*. Team.
- Palella, S., & Martins, F. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2da. ed. FEDUPEL. <https://n9.cl/e93mq>
- Parashakti, R., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135 (1). <https://n9.cl/1rfua>
- Patil, S., & Aditya (2020). *Research Methodology in Social Sciences*. New Delhi.
- Quispe, H. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud - Pasco 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/bnisk>
- Riera, A., Vera, F., & Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7 (62). <https://n9.cl/sv5g3g>
- Robles, W. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote - 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/esrxp>
- Román, P. (2019). *Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé - Lima 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/8q17v>
- Rubio, L.A., & García, O.F. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8 (1). <https://n9.cl/oiut7>
- Sadikoglu, E., & Zehir, C. (2010). Investigating the effects of innovation and employee performance on the relationship between total quality management practices and firm performance: An empirical study of Turkish

- firms. *International Journal of Production Economics*, 127 (1).
<https://n9.cl/ovesb>
- Salazar, L. (2016). *Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado. Valencia, Estado Carabobo 2016 [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/xuvs>
- Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2016). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Revista Innovar*, 27 (66). <https://n9.cl/810bq>
- Santa Maria, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred - Lambayeque 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/2eg76>
- Saris, W., & Gallhofer, I. (2007). *Design, Evaluation, and Analysis of Questionnaires for Survey Research*. Clearance Center. Consultado el 23 de mayo del 2021. <https://n9.cl/w79m6>
- SERVIR (2015). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE*. Superintendencia Nacional de Bienes Estatales. Consultado el 1 junio del 2021. <https://n9.cl/wm55h>
- SERVIR (2013). *Ley del Servicio Civil*. Congreso de la República del Perú. Consultado el 29 de mayo del 2021. <https://n9.cl/z552u>
- SIGEPRE (2020). *Guía para la evaluación del desempeño laboral*. Presidencia de la República de Colombia. Consultado el 24 de mayo del 2021. <https://n9.cl/byig3>
- Suarez, I., Bermejo, M., & Valle, F. (2020). La gestión integrada del capital humano por competencias, una necesidad en el contexto empresarial estatal actual. *Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 12 (2). <https://n9.cl/93lb>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8 (3). <https://n9.cl/ws8m>

- Véliz, P., Blanco, M., Ortiz, M., Díaz, L., & Blanco, O. (2018). Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud. *Revista Educación Médica Superior*, 32 (1). <https://n9.cl/lxgmy>
- Véliz, P. (2016). La necesidad de Identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42 (3). <https://n9.cl/n38wv>
- Wanjiru, L., & Kilika, J. (2016). Firm Resources, Core Competencies and Sustainable Competitive Advantage: An Integrative Theoretical Framework. *Journal of Management and Strategy*, 7 (1). <https://n9.cl/vd7w>
- World Bank (2015). *Enterprise Surveys*. World Bank Group. Consultado el 5 de julio del 2021. <https://n9.cl/2dhtw>

Anexo 1 : Matriz de consistencia

Título: Gestión de Competencias y Desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. Línea: Dirección de los servicios de salud. Autor: Emperatriz Guadalupe Sánchez Briceño.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU - 2021? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de metas del personal de enfermería del SAMU – 2021, Identificar la relación de la	Objetivo general: Determinar la relación de la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. Objetivos específicos: Identificar la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de metas del personal de enfermería del SAMU – 2021, Identificar la	Hipótesis general: Existe relación significativa de la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. Hipótesis específicas: Existe relación significativa de la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de metas del personal de enfermería del SAMU – 2021, Existe relación significativa de la	Variable 1: Gestión de competencias				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Conocimientos	Autonomía, discernimiento análisis y solución de problemas	1 al 8	Ordinal. Escala de medición tipo Likert del 1 al 5: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bueno 94- 125 Regular 59 - 93 Malo 25 – 58
			Actitudes	Empatía, flexibilidad	9 al 13		
			Rasgos	Comportamiento, carácter atributo, característica	14 al 20		
			Habilidades	Destreza técnica, formación de equipos	21 al 25		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Evaluación de metas	Metas individuales Metas grupales	1 al 12	Ordinal. Escala de medición tipo	Bueno 94- 125 Regular 59 - 93

metas del personal de enfermería del SAMU – 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de compromisos del personal de enfermería del SAMU – 2021?.	gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de compromisos del personal de enfermería del SAMU – 2021.	gestión de competencias y el desempeño laboral orientado a evaluación de compromisos del personal de enfermería del SAMU – 2021.	Evaluación de compromisos	Compromisos específicos Compromisos transversales	13 al 25	Likert del 1 al 5: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Malo 25 – 58
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo: Básico. Método: Hipotético – Deductivo. Nivel: Descriptivo, correlacional. Diseño: No experimental, cuantitativa, de corte transversal.	Población: 92 enfermeras (os) del SAMU. Tipo de muestreo: Muestreo no probabilístico. Tamaño de muestra: No hay muestra, se trabajará con el total de la población.	Variable 1: Gestión de competencias. Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario para medir la gestión de competencias. Autor: Román Carranza, Patricia Fiorela Año: 2019 Monitoreo: Sánchez Briceño Emperatriz. Ámbito de Aplicación: Personal de enfermería. Forma de Administración: Individual.		DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y gráficas. INFERENCIAL: Para la V.1 y la V.2 prueba correlacional Rho de Spearman. Coeficiente de Correlación de Spearman: Es una medida de la correlación entre 2 variables. Para calcular “p”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.			
		Variable 2: Desempeño laboral. Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario para medir el desempeño laboral. Autor: Díaz Coronel María Itila/Bustamante Vásquez Zoraida Año: 2018					

		Monitoreo: Sánchez Briceño Emperatriz. Ámbito de Aplicación: Personal de enfermería. Forma de Administración: Individual.	
--	--	---	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable 1: Gestión de competencias

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de competencias	La gestión de las competencias es un proceso estratégico y racional, en el cual se congregan la organización, la planificación, la ejecución y el dominio de las tareas involucradas, permitiendo desarrollar todos los componentes hasta poder visualizarlo de manera global en un perfil (Martín et al., 2018).	La variable gestión de competencias posee cuatro dimensiones, con cuatro indicadores por la dimensión conocimientos, dos indicadores en la dimensión actitudes, cuatro indicadores por la dimensión rasgos y dos indicadores por la dimensión habilidades.	Conocimientos	Autonomía Discernimiento Análisis Solución de problemas	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Actitudes	Empatía Flexibilidad	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Rasgos	Comportamiento Carácter Atributo Característica	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Habilidades	Destreza Técnica Formación de equipos	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Fuente: Román Carranza, Patricia Fiorela 2019.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	El desempeño laboral o comportamiento en el rol se refiere a la efectividad en la realización de actividades que contribuyen a las tareas básicas técnicas de la organización y se enfoca en actividades de producción básica (Dhliwayo & Coetzee 2020).	La variable desempeño laboral tiene 2 dimensiones, la primera dimensión es la evaluación de metas constituidas por dos indicadores y la segunda dimensión es la evaluación de compromisos que contiene dos indicadores.	Evaluación de metas	Metas individuales Metas grupales	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Evaluación de compromisos	Compromisos específicos Compromisos transversales	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Fuente: Díaz Coronel María Itila / Bustamante Vásquez Zoraida 2018.

Anexo 3: Instrumentos

Instrumento 1 para medir la variable gestión de competencias

Presentación.

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene la finalidad de conocer el nivel de la gestión de competencias en la institución donde usted se desempeña. Las respuestas verdidas serán manejadas de forma confidencial y no se utilizarán para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por finalidad conseguir información sobre gestión por competencias. Lea atentamente las preguntas y seleccione una única alternativa con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 1: Gestión por competencias						
	Dimensión: Conocimientos	1	2	3	4	5
1	Considera que su supervisor(a) reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.					
2	Considera que su supervisor(a), tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas.					
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.					
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos.					
5	Considera que su supervisor(a), es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.					
6	Considera que su supervisor(a), utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.					
7	Considera que su supervisor(a), sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					

8	Considera que su supervisor(a), identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.					
	Dimensión: Actitudes	1	2	3	4	5
9	Considera que su supervisor(a), es empática cuando se dirige.					
10	Considera que su supervisor(a), promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					
11	Considera que su supervisor(a), mantiene comunicación permanente con ustedes.					
12	Considera que su supervisor(a), es flexible con su personal.					
13	Considera que su supervisor(a), presta ayuda cuando el personal lo requiere.					
	Dimensión: Rasgos	1	2	3	4	5
14	Considera que su supervisor(a), tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.					
15	Su supervisor(a), realiza felicitaciones y realza el trabajo en equipo.					
16	Considera que su supervisor(a), está plenamente involucrado(a) con el trabajo de todos sus colaboradores.					
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.					
18	Su supervisor(a), les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizará.					
19	Considera que su supervisor(a), comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que la institución realizará.					
20	Considera que su supervisor(a), es un(a) líder a seguir.					
	Dimensión: Habilidades	1	2	3	4	5
21	Su supervisor(a), promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.					
22	Considera que su supervisor(a), delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.					
23	Considera que su supervisor(a), comparte la información en forma continua.					
24	Considera que su supervisor(a), se involucra en forma personal con sus empleados.					
25	Su supervisor(a), les impulsa a seguir los objetivos de la institución.					

Instrumento 2 para medir la variable desempeño laboral

Presentación.

Estimada(o) licenciada(o) este cuestionario tiene por objetivo conocer el nivel de desempeño laboral en la institución donde usted trabaja. Sus respuestas se trataran de manera confidencial y no se orientaran para ningún otro motivo.

Datos generales.

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones.

Este cuestionario tiene por fin recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada pregunta y señale su respuesta con un aspa (x).

Escala valorativa:

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

Variable 2: Desempeño laboral.						
	Dimensión: Evaluación de metas.	1	2	3	4	5
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.					
2	Se logran las metas que le asignaron.					
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.					
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.					
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.					
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.					
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.					
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de la metas del área donde labora.					
9	Se cumple las normas de la institución.					
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.					
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.					

12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.					
	Dimensión: Evaluación de compromisos.	1	2	3	4	5
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.					
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).					
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).					
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.					
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.					
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.					
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.					
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.					
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.					
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.					
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.					
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.					
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.					

Anexo 3.1: Fichas técnicas

Ficha técnica 1: Gestión de competencias

Nombre	Cuestionario para medir la variable Gestión de competencias.
Autor	Román Carranza, Patricia Fiorela (2019) Adaptado por Sánchez Briceño, Emperatriz Guadalupe.
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	15 minutos
Objetivo	Establecer mediante una encuesta la relación de la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU.
Descripción	El cuestionario consta de 25 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 5: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre
Dimensiones	Dimensión 1.- Conocimientos: 1 al 8 (ítems) Dimensión 2.- Actitudes: 9 al 13 (ítems) Dimensión 3.- Rasgos: 14 al 20 (ítems) Dimensión 4.- Habilidades: 21 al 25 (ítems)
Nivel y rango	Bueno 94- 125 Regular 59 - 93 Malo 25 – 58
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.xx puntos

Ficha técnica 2: Desempeño laboral

Nombre	Cuestionario para medir la variable desempeño laboral
Autor	Díaz Coronel María Itila/Bustamante Vásquez Zoraida (2018).
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	15 minutos
Objetivo	Establecer mediante una encuesta si el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU, está relacionado con la gestión de competencias.
Descripción	El cuestionario consta de 25 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 5: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.
Dimensiones	Dimensión 1.- Evaluación de metas: 1 al 12 (ítems) Dimensión 2.- Evaluación de compromisos: 13 al 25 (ítems)
Nivel y rango	Bueno 94- 125 Regular 59 - 93 Malo 25 – 58
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.xx puntos

Anexo 3.2: Validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE COMPETENCIAS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Conocimientos								
1	Considera que su supervisor(a) reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.	X		X		X		
2	Considera que su supervisor(a), tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas.	X		X		X		
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.	X		X		X		
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos.	X		X		X		
5	Considera que su supervisor(a), es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.	X		X		X		
6	Considera que su supervisor(a), utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.	X		X		X		
7	Considera que su supervisor(a), sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.	X		X		X		
8	Considera que su supervisor(a), identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.	X		X		X		
DIMENSION 2: Actitudes								
9	Considera que su supervisor(a), es empática cuando se dirige.	X		X		X		
10	Considera que su supervisor(a), promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.	X		X		X		
11	Considera que su supervisor(a), mantiene comunicación permanente con ustedes.	X		X		X		
12	Considera que su supervisor(a), es flexible con su personal.	X		X		X		
13	Considera que su supervisor(a), presta ayuda cuando el personal lo requiere.	X		X		X		
DIMENSION 3: Rasgos								
14	Considera que su supervisor(a), tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.	X		X		X		
15	Su supervisor(a), realiza felicitaciones y realiza el trabajo en equipo.	X		X		X		
16	Considera que su supervisor(a), está plenamente involucrado(a) con el trabajo de todos sus colaboradores.	X		X		X		
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.	X		X		X		

18	Su supervisor(a), les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizará.	X		X		X		
19	Considera que su supervisor(a), comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que la institución realizará.	X		X		X		
20	Considera que su supervisor(a), es un(a) líder a seguir.	X		X		X		
DIMENSION 4: Habilidades								
21	Su supervisor(a), promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.	X		X		X		
22	Considera que su supervisor(a), delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.	X		X		X		
23	Considera que su supervisor(a), comparte la información en forma continua.	X		X		X		
24	Considera que su supervisor(a), se involucra en forma personal con sus empleados.	X		X		X		
25	Su supervisor(a), les impulsa a seguir los objetivos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Juana Yris Díaz Mujica..... **DNI: 09395072**

Especialidad del validador: **Metodóloga...**

7 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Juana Yris Díaz Mujica.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EVALUACION DE METAS								
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.	X		X		X		
2	Se logran las metas que le asignaron.	X		X		X		
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.	X		X		X		
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.	X		X		X		
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.	X		X		X		
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.	X		X		X		
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.	X		X		X		
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de la metas del área donde labora.	X		X		X		
9	Se cumple las normas de la institución.	X		X		X		
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.	X		X		X		
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.	X		X		X		
12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.	X		X		X		
EVALUACION DE COMPROMISOS								
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.	X		X		X		
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).	X		X		X		
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).	X		X		X		
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.	X		X		X		

17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.	X		X		X		
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.	X		X		X		
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.	X		X		X		
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.	X		X		X		
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.	X		X		X		
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.	X		X		X		
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.	X		X		X		
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Juana Yris Díaz Mujica..... DNI:....09395072.....

Especialidad del validador: Metodóloga...

7 de junio del 2021

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



Juana Yris Díaz Mujica.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE COMPETENCIAS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Conocimientos								
1	Considera que su supervisor(a) reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.	X		X		X		
2	Considera que su supervisor(a), tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas.	X		X		X		
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.	X		X		X		
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos.	X		X		X		
5	Considera que su supervisor(a), es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.	X		X		X		
6	Considera que su supervisor(a), utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.	X		X		X		
7	Considera que su supervisor(a), sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.	X		X		X		
8	Considera que su supervisor(a), identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.	X		X		X		
DIMENSION 2: Actitudes								
9	Considera que su supervisor(a), es empática cuando se dirige.	X		X		X		
10	Considera que su supervisor(a), promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.	X		X		X		
11	Considera que su supervisor(a), mantiene comunicación permanente con ustedes.	X		X		X		
12	Considera que su supervisor(a), es flexible con su personal.	X		X		X		
13	Considera que su supervisor(a), presta ayuda cuando el personal lo requiere.	X		X		X		
DIMENSION 3: Rasgos								
14	Considera que su supervisor(a), tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.	X		X		X		
15	Su supervisor(a), realiza felicitaciones y realiza el trabajo en equipo.	X		X		X		
16	Considera que su supervisor(a), está plenamente involucrado(a) con el trabajo de todos sus colaboradores.	X		X		X		
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.	X		X		X		
18	Su supervisor(a), les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizará.	X		X		X		

19	Considera que su supervisor(a), comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que la institución realizará.	X		X		X		
20	Considera que su supervisor(a), es un(a) líder a seguir.	X		X		X		
DIMENSION 4: Habilidades								
21	Su supervisor(a), promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.	X		X		X		
22	Considera que su supervisor(a), delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.	X		X		X		
23	Considera que su supervisor(a), comparte la información en forma continua.	X		X		X		
24	Considera que su supervisor(a), se involucra en forma personal con sus empleados.	X		X		X		
25	Su supervisor(a), les impulsa a seguir los objetivos de la institución.	X		X		X		

Observaciones precisar si hay suficiencia:

ES SUFICIENTE.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dña Coral Bethary DNI: 43278868

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

...07 de junio del 2021...

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


Bethary Coral
Maestra en Gestión Pública
DNI 43278868

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EVALUACIÓN DE METAS								
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.	X		X		X		
2	Se logran las metas que le asignaron.	X		X		X		
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.	X		X		X		
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.	X		X		X		
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.	X		X		X		
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.	X		X		X		
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.	X		X		X		
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de la metas del área donde labora.	X		X		X		
9	Se cumple las normas de la institución.	X		X		X		
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.	X		X		X		
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.	X		X		X		
12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.	X		X		X		
EVALUACIÓN DE COMPROMISOS		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.	X		X		X		
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).	X		X		X		
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).	X		X		X		
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.	X		X		X		
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le	X		X		X		

18	encomiendan.	X		X		X		
19	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.	X		X		X		
20	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		
21	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.	X		X		X		
22	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.	X		X		X		
23	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.	X		X		X		
24	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.	X		X		X		
25	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.	X		X		X		
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Díaz Coral, Betbiary DNI: 43278868

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

07 de junio del 2021

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

Betbiary
Betbiary Mariel Díaz Coral
Maestra en Gestión Pública
DNI 43278868

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE COMPETENCIAS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Conocimientos								
1	Considera que su supervisor(a) reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.	X		X		X		
2	Considera que su supervisor(a), tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas.	X		X		X		
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.	X		X		X		
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos.	X		X		X		
5	Considera que su supervisor(a), es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.	X		X		X		
6	Considera que su supervisor(a), utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.	X		X		X		
7	Considera que su supervisor(a), sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.	X		X		X		
8	Considera que su supervisor(a), identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.	X		X		X		
DIMENSION 2: Actitudes								
9	Considera que su supervisor(a), es empática cuando se dirige.	X		X		X		
10	Considera que su supervisor(a), promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.	X		X		X		
11	Considera que su supervisor(a), mantiene comunicación permanente con usted.	X		X		X		
12	Considera que su supervisor(a), es flexible con su personal.	X		X		X		
13	Considera que su supervisor(a), presta ayuda cuando el personal lo requiere.	X		X		X		
DIMENSION 3: Rasgos								
14	Considera que su supervisor(a), tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.	X		X		X		
15	Su supervisor(a), realiza felicitaciones y realiza el trabajo en equipo.	X		X		X		
16	Considera que su supervisor(a), está plenamente involucrado(a) con el trabajo de todos sus colaboradores.	X		X		X		
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral.	X		X		X		
18	Su supervisor(a), les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizará.	X		X		X		
19	Considera que su supervisor(a), comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que la institución realizará.	X		X		X		
20	Considera que su supervisor(a), es un(a) líder a seguir.	X		X		X		
DIMENSION 4: Habilidades								
21	Su supervisor(a), promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.	X		X		X		
22	Considera que su supervisor(a), delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.	X		X		X		
23	Considera que su supervisor(a), comparte la información en forma continua.	X		X		X		
24	Considera que su supervisor(a), se involucra en forma personal con sus empleados.	X		X		X		
25	Su supervisor(a), les impulsa a seguir los objetivos de la institución.	X		X		X		

 Observaciones precisar si hay suficiencia: ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jorge Luis Quispe Martínez, DNI: 41167404, Especialidad del validador: Químico Farmacéutico.

13 de julio del 2021

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



Mg. Q.F. Jorge Luis Quispe Martínez

 C.Q.F.P.: 15398

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EVALUACION DE METAS								
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.	X		X		X		
2	Se logran las metas que le asignaron.	X		X		X		
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.	X		X		X		
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.	X		X		X		
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.	X		X		X		
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.	X		X		X		
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.	X		X		X		
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de la metas del área donde labora.	X		X		X		
9	Se cumple las normas de la institución.	X		X		X		
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.	X		X		X		
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.	X		X		X		
12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.	X		X		X		
EVALUACION DE COMPROMISOS								
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.	X		X		X		
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).	X		X		X		
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).	X		X		X		
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.	X		X		X		
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.	X		X		X		
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.	X		X		X		
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		
20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.	X		X		X		
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.	X		X		X		
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.	X		X		X		
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.	X		X		X		
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.	X		X		X		
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dra* Mg: Q.F. Jorge Luis Quispe Martínez DNI: 41167404

Especialidad del validador: Químico Farmacéutico.

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

13 de julio del 2021.

.....
Mg. Q.F. Jorge Luis Quispe Martínez
C.Q.F.P.: 15398

Anexo 3.3: Confiabilidad de instrumento

Confiabilidad de la variable gestión por competencias

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25
1	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1
3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3
4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	2	3	5	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
7	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
8	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3
9	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2
10	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3
11	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2
12	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	1	1	4	4	3	3
13	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	1	2
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
16	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3
19	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
20	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
21	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
22	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3
24	1	3	4	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4
25	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3
26	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
27	3	4	3	1	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	2
28	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
29	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N ° de elementos
,962	30

Confiabilidad de la variable desempeño laboral

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25
1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	5	5	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
10	4	5	5	5	3	3	3	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5
11	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4
14	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5
16	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
19	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
20	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
24	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
25	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
29	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N ° de elementos
,854	30

Anexo 4: Base de datos en general

GESTIÓN DE COMPETENCIAS																									
	Conocimientos								Actitudes					Rasgos						Habilidades					
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25
1	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1
3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3
4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	2	3	5	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
7	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
8	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3
9	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2
10	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3
11	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2
12	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	1	1	4	4	3	3
13	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	1	2
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
16	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3
19	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
20	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
21	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
22	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3
24	1	3	4	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4
25	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3
26	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
27	3	4	3	1	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	2
28	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
29	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3
32	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
35	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
36	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2
37	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	4	3	1	2	1	2	1	2
38	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2
39	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2
40	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1
42	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5

43	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2
44	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
45	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
47	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
48	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
49	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	2
50	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
52	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
53	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4
58	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4
59	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
60	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4
61	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	2	4	3	3
62	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
63	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4
64	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3
65	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
66	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
67	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
69	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
70	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
71	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3
72	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4
73	2	3	1	1	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3
74	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4
75	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
77	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
78	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	2	5	3	1	4
79	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2
80	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
81	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4
82	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
83	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	1	5
84	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5
85	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	1	3
86	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3
89	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2
90	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4
91	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
92	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5

DESEMPEÑO LABORAL																									
Evaluación de metas													Evaluación de compromisos												
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	4
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	4
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	5
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	5
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	4
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	3
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	5
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	4
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	3
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	1
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	4
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5
22	3	1	1	1	4	5	2	3	2	2	3	2	4	5	2	1	5	5	3	2	1	1	1	2	2
23	2	5	2	4	1	5	1	5	3	4	4	5	5	1	3	5	4	4	3	2	2	1	4	1	2
24	2	1	5	1	4	5	5	1	1	2	2	2	1	4	5	2	3	3	1	4	3	3	5	2	2
25	3	2	2	1	4	2	3	5	4	3	4	1	4	1	2	4	1	3	1	2	5	1	4	2	4
26	4	3	4	3	1	1	4	5	1	3	1	3	5	2	4	5	2	3	1	2	2	5	4	5	5
27	4	5	1	3	2	1	4	4	1	3	5	3	2	4	4	2	4	3	5	1	3	1	4	4	3
28	4	1	2	5	5	4	2	1	1	3	3	5	1	3	1	1	5	1	3	1	2	5	1	3	3
29	1	1	5	1	2	2	4	5	3	4	2	3	3	2	4	5	2	3	2	5	4	1	3	1	5
30	4	1	5	3	4	1	5	4	3	5	5	4	4	1	2	1	2	4	5	3	4	4	4	1	5
31	3	5	2	5	1	2	4	4	3	5	4	2	3	2	5	5	2	1	1	2	3	2	4	4	4
32	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	2	2	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	4
33	5	5	3	1	1	2	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	3	3	2	2
35	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
36	5	4	4	5	1	1	1	3	1	4	1	1	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
37	4	1	1	1	3	3	3	1	1	4	2	4	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	1	1	2	1	2	2
39	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2
40	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	2	5	2	2	2	3	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
43	3	5	1	2	4	5	1	3	1	5	1	2	2	4	2	1	3	5	3	3	2	4	2	3	3
44	2	2	2	5	5	3	5	3	2	1	1	3	4	3	3	2	3	1	1	5	3	5	3	2	4
45	5	3	3	1	4	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	5	4	2	3	2	3	3	1	5	5

46	1	1	4	3	4	3	4	4	5	2	2	2	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	1	1	4
47	3	5	2	2	2	5	1	4	5	4	2	3	4	5	5	2	3	5	1	2	3	3	2	1	4
48	1	1	5	5	3	3	4	4	2	5	2	1	5	2	5	1	1	2	5	3	2	5	4	5	4
49	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	1	2	5	1	4	1	1	3	5	1	3	4	2	4
50	1	1	2	2	1	1	2	4	2	1	3	2	5	2	3	3	1	4	5	4	1	4	5	3	5
51	1	5	4	3	2	5	1	5	5	3	1	5	1	3	5	1	4	1	3	4	2	4	2	3	3
52	1	3	4	5	2	3	2	2	4	5	1	5	1	4	4	5	3	4	5	5	2	5	3	1	4
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	5	1
55	4	2	3	5	1	1	5	2	3	1	1	5	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
56	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	5	3	5	3	2	2	2	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	2	2	4	2	5	4	2
58	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4
59	5	1	5	5	3	5	4	3	1	4	2	2	4	5	4	1	4	5	5	3	3	1	4	2	2
60	1	2	4	4	3	1	1	3	3	5	3	4	5	4	1	2	5	1	4	5	4	3	3	5	5
61	2	2	3	2	4	1	1	4	2	2	2	5	2	3	2	2	2	3	2	1	5	1	3	4	4
62	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
63	1	5	1	4	2	1	2	4	4	4	2	1	1	2	3	3	1	3	5	5	5	1	2	2	3
64	1	1	3	5	1	4	4	2	5	4	3	1	3	3	3	5	4	2	4	3	3	1	3	2	3
65	5	4	4	5	5	3	4	1	4	2	3	3	5	5	2	5	2	3	3	2	2	4	2	4	5
66	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
67	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
69	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
70	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3
71	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
72	5	2	2	3	1	3	1	5	5	1	3	3	3	3	2	5	1	5	5	4	4	2	2	1	2
73	4	1	1	2	2	4	1	3	5	4	4	4	4	1	1	1	4	5	1	3	2	1	3	4	1
74	1	3	2	2	5	1	2	3	5	4	3	4	1	5	4	5	3	2	5	3	2	4	1	1	2
75	3	4	4	4	2	5	1	5	4	4	4	4	3	3	3	1	5	2	2	4	2	5	3	5	4
76	1	2	3	5	3	3	2	5	2	3	2	2	4	4	4	3	5	4	5	4	2	3	5	5	3
77	4	1	4	3	5	5	2	3	1	5	4	5	4	4	5	1	1	4	3	2	1	5	2	3	4
78	1	4	5	4	3	5	3	1	4	5	2	2	1	2	5	5	3	3	2	5	1	3	2	1	4
79	4	2	2	4	1	4	2	2	1	2	3	4	4	4	5	4	4	1	5	1	3	1	1	4	4
80	2	2	2	2	1	3	5	2	4	2	3	5	4	4	4	5	3	5	2	3	2	1	1	2	2
81	3	1	5	3	1	1	5	5	1	2	1	1	5	5	4	4	3	2	1	4	1	2	1	3	4
82	4	3	3	3	2	5	2	3	3	1	1	2	2	1	5	5	4	2	4	2	2	1	1	2	1
83	3	3	1	3	1	2	3	2	4	2	5	2	3	4	4	4	2	5	2	4	1	5	4	5	2
84	5	3	2	3	2	2	5	1	3	2	1	2	2	1	2	1	4	4	2	1	3	1	5	1	3
85	4	2	4	1	5	3	4	4	4	1	2	3	3	1	3	5	5	2	3	4	4	3	3	5	2
86	3	1	5	4	2	2	5	5	1	1	4	5	5	3	1	5	5	3	3	4	1	5	3	3	5
87	4	4	4	2	2	3	4	1	3	3	3	5	4	4	3	2	4	5	3	1	2	4	5	1	2
88	4	3	2	5	2	2	2	4	2	3	4	1	3	3	2	5	5	3	4	5	1	1	2	1	1
89	2	5	1	2	4	5	5	3	5	4	1	1	2	1	5	3	5	2	4	3	5	1	1	5	2
90	1	3	1	1	3	5	5	1	4	5	1	4	4	3	4	3	4	2	3	5	1	2	3	1	1
91	1	3	2	3	5	2	1	1	2	2	1	2	5	4	1	2	1	5	4	4	5	1	5	3	5
92	4	5	5	1	4	1	2	3	2	3	3	1	1	4	2	5	1	3	1	3	1	1	4	5	5

Anexo 5: Prints de SPSS

Baremo gestión por competencias (2).spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

Tabla de frecuencia

Gestión de competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	12,0	12,0	12,0
	Regular	62	67,4	67,4	79,3
	Bueno	19	20,7	20,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Resultados correlacionales (3).spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Gestión de competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Anexo 6: Consentimiento informado



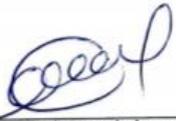
CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Gestión de competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. El objetivo principal es: Determinar la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: La investigación permitirá realizar la identificación, explicación, prevención y mejora de la gestión por competencias y del desempeño laboral.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.


Firma del participante
D.N.I 41200288

...7 de Julio... del 2021


Firma de la investigadora
Emperatriz Guadalupe Sánchez Briceño
D.N.I 42899146



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación Gestión de competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. El objetivo principal es: Determinar la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU – 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: La investigación permitirá realizar la identificación, explicación, prevención y mejora de la gestión por competencias y del desempeño laboral.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.


Firma del participante
D.N.I. 40014061

12. de... julio..... del 2021


Firma de la investigadora
Emperatriz Guadalupe Sánchez Briceño
D.N.I 42899146

Anexo 7: Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 4 de junio de 2021
Carta P. 0296-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
Carlos Alberto Malpica Coronado
Director ejecutivo de la Dirección de Servicios de Atención Móvil de Urgencias
Sistema de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias - SAMU

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SÁNCHEZ BRICEÑO, EMPERATRIZ GUADALUPE; identificada con DNI N° 42899146 y con código de matrícula N° 6000155057; 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:

Gestión de competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU - 2021.

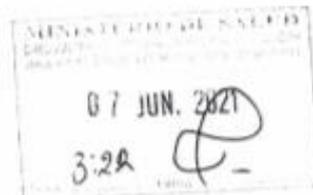
Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador SÁNCHEZ BRICEÑO, EMPERATRIZ GUADALUPE 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 Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 8: Permiso de la institución



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Dirección General
de Telesalud,
Referencia y Urgencias

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

05 MAR 2021

CARTA N° 006- 2021-DISAMU-DIGTEL/MINSA

Doctor:

CARLOS VENTURO ORBEGOSO

Jefe

Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo

Filial Lima – Campus Lima Norte

Av. Alfredo Mendiola N° 6232 – Panamericana Norte – Los Olivos

Presente.-

ASUNTO : Autorización para la realización de trabajo de investigación

REFERENCIA : Carta P.0296-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted a fin de saludarlo cordialmente; y en relación al documento de la referencia mediante el cual solicita permiso para la realización de trabajo de investigación titulado Gestión de competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU 2021, de la Bach. Emperatriz Guadalupe Sánchez Briceño.

Al respecto, adjuntamos al presente la Nota Informativa N° 23-2021-KGRA-DISAMU-DIGTEL/MINSA, elaborado por la Coordinación General de Atención Pre Hospitalaria de la Dirección de Servicios de Atención Móvil de Urgencias – SAMU, mediante el cual se autoriza a la bachiller en mención para realizar el proyecto de investigación; otorgándole el plazo de un año para la ejecución del mismo, a partir de la fecha.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE TELESALUD REFERENCIAS Y URGENCIAS
M.C. CARLOS ALBERTO MALPICA CORONADO
Director Ejecutivo
Dirección de Servicios de Atención Móvil de Urgencias

CAMC/pcc
Cc: Archivo



Anexo 9: Cuestionarios virtuales

Cuestionario de gestión de com: x +

docs.google.com/forms/d/1_nwLlap9MrKfnz79Ua0P1Ce-w5iAeMj7Wnl_jkKw/edit

Preguntas Respuestas 0/2



Cuestionario de gestión de competencias.

Estimado(a) licenciado(a), este es un cuestionario tiene la finalidad de conocer el nivel de la gestión de competencias en la institución donde usted se desempeña. Las respuestas verdidas serán manejadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro motivo.

Instrucciones: Lea atentamente las preguntas y seleccione una alternativa.

Datos generales: Edad

Texto de respuesta corta

Sexo *

Mujer

Hombre

Escribe aquí para buscar

74%

18°C Nublado

ESP LAA 17:30 12/07/2021

Cuestionario de desempeño lab: x +

docs.google.com/forms/d/1Y8uniAACqP4fMBgSgDV2pnduJZqXcxHyb8uA9jERnk/edit

Preguntas Respuestas 0/2



Cuestionario de desempeño laboral

Estimado(a) licenciado(a) este cuestionario tiene por objetivo conocer el desempeño laboral en la institución donde usted trabaja. Sus respuestas se tratarán de manera confidencial y no se orientarán para ningún otro motivo.

Lea atentamente cada pregunta y señale su respuesta.

Edad

Texto de respuesta corta

Sexo *

Mujer

Hombre

Condición laboral *

Nombrado(a)

Escribe aquí para buscar

74%

18°C Nublado

ESP LAA 17:30 12/07/2021