



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de
Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021**

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

AUTORA:

Avila Gallardo, Karen Joselyne (0000-0002-3681-3906)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mis hijos, Adam Gabriel y Adrián Valentino; mi esposo Adán, por sus paciencia, comprensión y palabras que me dieron la fortaleza para culminar con éxito este proyecto y logro personal.

A mis padres por el sacrificio que hicieron para mi educación, su amor incondicional y los consejos para ser la profesional que en la actualidad soy. A mi hermana Delia por su apoyo de siempre.

Agradecimiento

A Dios por las bendiciones que recibo cada día.

A mis docentes, en especial a la Dra. Juana Yris Díaz por sus enseñanzas y apoyo para culminar la tesis.

A mis colegas por el apoyo y colaboración en este trabajo de investigación.

A mis compañeros de la maestría especialmente al grupo 1.

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables, operacionalización	15
3.3 Población muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	16
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1 Resultados descriptivos por variables	19
4.2 Resultados inferenciales	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Validación	
Anexo 4: Confiabilidad	

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6: Autorización de institución (o de jefe de servicios)

Anexo 7: Carta de consentimiento

Anexo 8: Evidencias de trabajo estadístico

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Tabla de frecuencias de gestión por competencias	18
Tabla 2: Tabla de frecuencias de las dimensiones de gestión por competencias	18
Tabla 3: Tabla de frecuencias de rendimiento laboral	19
Tabla 4: Tabla de frecuencias de las dimensiones de rendimiento laboral	20
Tabla 5: Prueba de normalidad de las variables	21
Tabla 6: Correlación entre las variables	22
Tabla 7: Correlación entre la variable y primera dimensión	22
Tabla 8: Correlación entre la variable y segunda dimensión	23
Tabla 9: Correlación entre la variable y tercera dimensión	24

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1: Estructura de diseño	14
Figura 2: Niveles de gestión por competencias	18
Figura 3: Niveles de las dimensiones de gestión por competencias	19
Figura 4: Niveles de rendimiento laboral	20
Figura 5: Niveles de las dimensiones de rendimiento laboral	20

Resumen

El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021. Es una investigación de tipo básica, transversal, correlacional de diseño no experimental y el análisis se realizó con una muestra de 86 enfermeras. El enfoque es cuantitativo. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con escala de Likert. Los datos fueron ingresados al software estadístico SPSS V 26, y se estableció la confiabilidad para los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo 0.856 para gestión por competencias y 0.818 para rendimiento laboral. Lo que significa una alta confiabilidad para ambos. La población fue de 110 licenciadas y la muestra fue de 86 encontrándose una correlación positiva considerable entre las variables gestión por competencias y rendimiento laboral (Rho de Spearman es 0.752) en un Hospital Materno de Lima, este resultado evidencia que las variables presentan una correlación positiva considerable. Al mismo tiempo significa que, al mejorar la gestión por competencias, el rendimiento laboral presentará mejoras en la misma dirección

Palabras clave: Gestión por competencias, rendimiento laboral, trabajo en equipo, detectar oportunidades.

Abstract

The objective of this research is to establish the relationship between management by competencies and work performance of the Nursing staff of a Maternity Hospital in Lima, 2021. It is a basic, cross-sectional, correlational investigation of non-experimental design and the analysis was carried out with a sample of 86 nurses. The approach is quantitative. The technique was the survey, and the instrument was the Likert scale questionnaire. The data were entered into the statistical software SPSS V 26, and the reliability for the instruments was established using the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0.856 for management by competencies and 0.818 for work performance, which means high reliability for both.

The population was 110 graduates, and the sample was 86, finding a considerable positive correlation between the variables management by competencies and work performance (Spearman's Rho is 0.752) in a Maternity Hospital in Lima, this result shows that the variables present a positive correlation considerable. At the same time, it means that by improving competency management, job performance will show improvements in the same direction.

Keywords: Competency management, job performance, teamwork, detect opportunities

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la pandemia del COVID-19 desde el 2020 ha obligado a las empresas, a cambiar sus estrategias en 360 grados. Los inmensos y constantes cambios en el mundo globalizado han impactado grandemente en el manejo gerencial de las firmas públicas y privadas que deben realizar cambios y modernizarse para atender a su público, que repetimos es cada vez más exigente. La competencia global está cambiando rápidamente y las instituciones sean públicas o privadas (estas últimas con mayor intensidad) tratan de fortalecer su posición en los mercados. En el caso de las entidades públicas recién la tendencia en el siglo XXI de la eficiencia es algo que aún se está implementando, pues los consumidores están tomando consciencia de que los servicios deben ser mejores sin importar quien los ofrece, los consumidores de hoy también lo son (cada vez mejor informados y más exigentes).

A nivel internacional, la gestión por competencias viene dando agigantados pasos en su desarrollo, Ponjuán y Torres, (2021) sostienen que todo ello por el avance de las tecnologías de información (Tics) que permiten reducir tiempos de atención a los pacientes, instalando procedimientos modernos de información, que fomentan la oportunidad de una conducción con eficiencia del talento que labora en la empresa. Según Armijo, (2011) en un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, se encuentra que en Latinoamérica: Chile, Costa Rica, Uruguay y Colombia son un buen ejemplo de una gestión pública que va camino a la eficiencia.

A nivel del Perú, según Trelles, (2009) en las instituciones públicas generalmente siempre se puede ver una gestión administrativa poco eficiente, a pesar de que hay disposiciones para agilizar los procesos e instaurar una gestión por resultados, los directivos en muchos casos son designados por pertenecer al partido ganador de las elecciones, lo que también afecta al sector salud, no es la excepción, no hay un profesionalismo claro en el manejo de los recursos y hay demasiados problemas. Las jefaturas, decisiones y procesos no se evalúan permanentemente.

A nivel local, en el Hospital Materno de Lima, existen problemas en la gestión por competencias, falta motivación en el personal, no hay una completa

identificación con el servicio, un rendimiento laboral inadecuado, no hay una estandarización de calidad de servicio entre las enfermeras, falta capacitación al manejo de conflictos. En la gestión administrativa del hospital, la jefatura aplica la gestión por competencias de una manera empírica y no se cuenta con un modelo de procesos, para aprovechar al personal y que desarrolle al máximo sus competencias.

Cómo problema general se planteó ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021? Y como problemas específicos fueron los siguientes: ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el nivel de compromiso del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021? ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con la resolución de problemas del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021? Y ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el nivel de iniciativa del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021?

El presente trabajo se justifica teóricamente pues aportará conocimiento sobre gestión por competencias y rendimiento laboral que debe ser un pilar de eficiencia en la atención al público en el Estado. Así mismo Hernández et al. (2014) sostienen que toda investigación debe presentar una base sólida que proporcione al investigador un propósito definido. Como justificación práctica, el estudio servirá como instrumento de consulta para mejorar problemas que se presenten sobre el tema. También hay una justificación social al contribuir con el mejoramiento de la gestión del Servicio de Neonatología y lo cual se reflejará en la buena atención de los recién nacidos. También se considera la justificación metodológica debido a que se utilizarán procesos, métodos, instrumentos y técnicas para recolectar los datos necesarios y que luego podrán ser utilizados en siguientes investigaciones y la justificación epistemológica porque va a generar nuevos conocimientos en la gestión del talento de los trabajadores.

El objetivo principal fue Determinar la relación de la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021 y sus objetivos específicos: Establecer la relación de la gestión por competencias con el nivel de compromiso del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021. Establecer la relación de la gestión por

competencias con la resolución de problemas del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021. Establecer la relación de la gestión por competencias con el nivel de iniciativa del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021.

Como Hipótesis general se planteó que Existe una relación significativa entre la Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021, y sus hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la gestión por competencias con el nivel de compromiso del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021. Existe una relación significativa entre la gestión por competencias con la resolución de problemas del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021. Existe una relación significativa entre la gestión por competencias con el nivel de iniciativa del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021.

Este trabajo se sustenta teóricamente en cuanto a las variables en las propuestas de gestión por competencias del Consultor Español de soluciones de talento: Rábago, (2014), del autor Chiavenato, (2009) y en rendimiento laboral, así como también gestión por competencias de Alles, (2008).

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, según Ponjuan y Torres, (2021) indicaron que la gestión por competencias forma parte de una visión gerencial de mucho valor para la comunidad. La capacidad y competencia de una organización a eficacia organizacional están vinculadas a la calidad del comportamiento de muchos procesos, sin embargo, el conocimiento se consigue optimizar al considerar las capacitaciones permanentes al personal. Mendieta, et al. (2020) concluyeron que la gestión por competencias mejora el rendimiento laboral. Así mismo Matanhire-Zihanzu y Penn, (2020) encontraron que los médicos y odontólogos tienen deficiente gestión por competencias en su institución de salud por falta de formación desde pregrado en gestión y administración.

Por otro lado, Lora, et al. (2020) indicaron que cuando se aplica un correctivo para mejorar la competencia del trabajador, se va a conseguir que cada vez se esté cambiando de trabajadores, lo que va a añadir mayor valor al camino de conseguir los objetivos y cumplir con la misión y la visión organizacional. También Fonseca, et al. (2020) concluyeron que la gestión por competencias debería aplicarse considerando los procesos estratégicos, empleando indicativos siendo el liderazgo un respaldo al proceso. A si Erpurini, (2020) demostró que parcialmente el sistema de información de gestión y competencias influye significativamente en el rendimiento de los empleados, tanto directa como indirectamente. De igual manera Swanson, et al. (2020) se basaron en la teoría del capital social y demostraron que las competencias gerenciales de los líderes son determinantes para incentivar entre el personal de salud la transmisión de información y experiencia para elevar el desempeño laboral de los empleados, encontraron que dicho intercambio de sapiencia como el desempeño laboral de los empleados tienen un efecto directo en la lealtad de los empleados.

Así mismo, Gusmão, et al. (2019) determinaron que quienes plantean los lineamientos y los sectores implicados tienen la obligación de poner toda la atención en enterarse a fondo sobre la organización, el clima de trabajo, como solucionan los problemas financieramente y el liderazgo efectivo. Los gerentes deben ser competentes y tener diversas habilidades para desempeñar funciones gerenciales de manera efectiva y eficiente. Gholipour, et al. (2018) obtuvieron en

un estudio con 89 médicos en Irán, con más de 20 años de experiencia, que los seminarios y talleres de conocimientos especializados, los métodos y la mejora en el know-how de los gestores sobre el sistema de salud y las capacidades necesarias para administrar su organización fueron determinantes en el desempeño de sus funciones. Howard, et al. (2018) en Australia diseñaron una herramienta para evaluar las competencias de los gerentes en los servicios de salud, con una muestra de 117 funcionarios de nivel alto y medio demostrando la validez como la fiabilidad de la nueva herramienta de evaluación. Manasi, (2018) encontró que la mayoría de las competencias tienen una asociación significativa con el reclutamiento, la selección, la capacitación y el incremento de los mecanismos para evaluar el desempeño.

También, Véliz, et al. (2018) obtuvieron logros sumamente efectivos en la producción científica para desarrollar y perfeccionar el enfoque de las competencias en salud. Al-Hawary y El-Fattah, (2017) analizaron la repercusión de la motivación en el desempeño laboral de las enfermeras en 32 hospitales de Amman. Aplicaron 353 cuestionarios y concretaron que los incentivos de todo tipo impactan positivamente en el desempeño de las enfermeras. Recomendando incentivar económicamente y con capacitaciones al personal. Breeze, (2017) concluyó una alta correlación existente entre un buen rendimiento laboral de los trabajadores y la gestión por competencias, cuando se genera un eficiente liderazgo de los administrativos de mayor nivel jerárquico, que se convierten en líderes motivadores para sus equipos. Correa, (2017) obtuvo una relación favorable y altamente significativa entre el crecimiento empresarial y la gestión por competencias.

Así mismo Zans, (2017) concluyó que el desempeño laboral de los trabajadores mejora si existe un clima organizacional apropiado. Razak, et al. (2016) demostraron que la motivación y disciplina laboral; así como las competencias en simultaneo logran potenciar de manera favorable e importante el rendimiento de los colaboradores. Vainieri, et al. (2017) encontraron que las competencias laborales (gerenciales) de los directivos en un hospital desempeñan un importante rol en el rendimiento del personal de salud, motivando a realizar mejor su labor y comprometiendo con la cultura organizacional.

A nivel nacional cabe destacar a Huanca, et al. (2021) demostraron que

existe relación directa entre competencia laboral y rendimiento ocupacional, siendo necesario tener competencias laborales para conseguir un rendimiento ocupacional apropiado. Mendivel, et al. (2020) obtuvieron una correlación positiva entre la administración de las capacidades de los colaboradores (competencias) y la gestión administrativa. Quintana y Tarqui, (2020) concluyeron que el personal de enfermería usualmente tiene desempeño laboral suficiente siendo necesario mejorar. Pacherez y Marrufo, (2020) indicaron que es primordial y necesario crear un modelo con identidad de la empresa para administrar las competencias que les permita robustecer, ampliar, desarrollar o fortalecer competencias cognitivas, habilidades y actitudes haciendo eficiente la gestión de los recursos financieros y humanos.

Así mismo, Robles, (2020) determinó que la gerencia por competencias solamente contiene una correlación moderada con el desempeño de los trabajadores. Rolin, (2020) concluyó que el sistema de Incentivo al conocimiento permitió mejorar el rendimiento laboral potenciando el desarrollo de sus competencias. Peche, (2019) demostró que la gestión por competencias influye positivamente en la productividad laboral. Oseda, et al. (2019) encontraron una relación directa débil entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral. Finalmente, Córdova, (2018) encontró en su estudio una relación altamente favorable entre el compromiso con la empresa y el rendimiento del colaborador.

La gestión por competencias es una herramienta gerencial que facilita el trabajo de poder ubicar con facilidad, cuando se tiene un buen potencial humano en la empresa que disminuya costos, que incremente la productividad y a su vez aporte en balancear el trabajo profesional para siempre contribuir a la mejora de la firma. Cuando se realiza una selección de personal tomando en cuenta sus competencias, D'Alessio, (2004) propone que se debe poner en práctica en primer lugar, el analizar cuál es el perfil ocupacional que se requiere y cuáles son las capacidades necesarias que se tomaran en cuenta al momento de la evaluación. El personal de recursos humanos debe seleccionar las pruebas que permitirán obtener el mejor talento que proyecte las necesidades de crecimiento de la institución.

Según Alles, (2008) define a la gestión de competencias como la facultad para las labores o para tomar decisiones, ser capaz de emplear el pensamiento

discrecional en la resolución de problemas que hace posible lograr los objetivos. Las licenciadas del hospital manifiestan sus capacidades personales y profesionales en su actividad diaria como menciona Alles, toman decisiones complicadas donde involucran la vida humana, están debidamente capacitadas, muestran su destreza diariamente, ya tienen practica en su servicio, muestran sensibilidad (muy importante en neonatología), permitiendo así llegar a las metas trazadas y muchas veces con pocos recursos y situaciones adversas.

Como menciona Werther, (2013) cuando se tiene personal comprometido se le debe valorar y reconocer como integrantes importantes del equipo humano, pues de esa forma se genera en la institución un buen clima laboral, que será el lugar donde se van a potenciar al máximo sus capacidades y se desempeñarán volcando toda su experiencia presentando en el caso del presente estudio, las licenciadas un mejor rendimiento.

Según Irigoien y Vargas, (2002) al referirse a las capacidades y/o competencias de los trabajadores la Organización Internacional de Trabajo (OIT), toma en cuenta los estudios de diversos especialistas que promueven tres planteamientos: funcional., constructivista y conductual. El enfoque conductual se refiere a establecer patrones básicos de comportamientos y aptitudes, para que se tome en cuenta lo importante que es lo interno de la persona, sus características, valores que vienen intrínsecas en su formación. En el enfoque constructivista predomina la envergadura de activar constantemente las capacidades y potencialidades de los trabajadores para en el momento dado superar las falencias del perfil de competencias, movilizandolos recursos humanos, lo que permitiría eliminar barreras para obtener resultados. Y el enfoque funcional donde lo que importa es la productividad y producción del trabajador así sea en un mínimo porcentaje, en otras palabras, lo mínimo que realmente debe conseguir un colaborador cuando se le designa un puesto, ese producto del trabajador permitirá al jefe cerciorarse de que cumple los estándares requeridos para el puesto.

Para Robbins, (2014) respecto a los tres planteamientos mencionados, sostiene que, las consecuencias favorables para las organizaciones pueden resumirse a lo individual de cada persona, sus actitudes y comportamiento, el rendimiento esperado por la firma. Según Gonzzi y Athanasou, (1996) este concepto de las competencias se basa en aspectos comunes y frecuentes de los

trabajadores, teniendo una visión más integral de la política de instauración de puestos. Las capacidades de los trabajadores según estos autores son en promedio similares y se pueden definir en forma general en diversos contextos.

Así mismo Chiavenato, (2009) expresa que hay experiencias exitosas de un positivo rendimiento laboral vinculado claramente con las mencionadas capacidades o competencias del trabajador, cuando hay una buena comunicación laboral entre jefes y subordinados que tienen una visión en común. También menciona que es importante la disposición del trabajador y con que actitud está dispuesto a ingresar a una nueva experiencia laboral. De igual manera Fattahi, et al. (2020) en un trabajo cualitativo revisando literatura especializada, coincidieron con Chiavenato en articularlas capacidades con un intensificado rendimiento.

Según Goleman, (1990) sostiene que las competencias de un trabajador no solamente se deben relacionar con su coeficiente intelectual sino con su capacidad de comportamiento y su inteligencia emocional donde intrínsecamente propone que las relaciones interpersonales, las capacidades que la persona tiene por su experiencia, las habilidades sociales y las motivaciones definen sus capacidades para poder desempeñarse con éxito en una organización. Se puede ver treinta años después de la teoría de la inteligencia emocional, que su vigencia es actual y muchos profesionales con un IQ bastante alto son empleados de personas con menor coeficiente pero que se saben manejar mejor, motivándose, controlándose, capacitándose apropiadamente y teniendo una empatía en el trabajo efectiva.

Con lo expresado las capacidades de la persona se van a relacionar con sus expectativas laborales, (si se sabe manejar como persona) y su futuro en la organización, las empresas buscan trabajadores que generen ventajas competitivas por sobre sus rivales de mercado y si se trata del sector público, los jefes desean presentar resultados a sus superiores. Por ello es importante la eficiencia del personal, que haga bien su trabajo, para generar la ventaja mencionada.

Así mismo González y Gonzáles, (2008) mencionan que la visión simplista de las capacidades individuales que equivocadamente se ven como aisladas y que son solamente resultado de la capacidad cognitiva ya no tiene futuro, pues hay que ver las competencias como resultado de un desarrollo personal, evaluar al trabajador de forma integral donde se trabaje la parte de conocimiento profesional

y también el comportamiento personal, en cualquier ámbito en el que deba trabajar. Lo que más adelante, permitirá dimensionar la variable en los saberes del trabajador.

Para Ducci, (2008) define las competencias del trabajador como un conjunto de saberes que van enrumándose, amalgamándose para brindar experiencia y conocimientos al trabajador, lo que después será su aporte a la organización que lo reclute, y ésta puede ir invirtiendo en capacitarlo para mejorar sus habilidades en bien de la firma. Además, Santivañez, (2013) sostiene que el recurso humano es el capital que posee el trabajador para poder comercializarlo en el mercado laboral y es trascendental para que las empresas tengan ventajas en competir, las que permitirán el crecimiento esperado y por ello es imperativo que los directivos se preocupen por invertir en capacitar a los trabajadores permanentemente, brindarles momentos y espacios de recreación, así como apoyo en seguridad de salud que incluya a sus familias.

Según Alles, (2008) afirma que el dinamismo empresarial que permite crecer, ampliar mercados y generar ganancias, también se presenta en los trabajadores de la actualidad, que están constantemente capacitándose, y buscando mejores oportunidades laborales. Que, así como existe competencia entre las empresas en el mercado, también la hay entre los trabajadores y que es dinámica dependiendo de la situación mercantil en la que se encuentren.

Para Robbins, (2014) la capacidad del trabajador en estos tiempos es el desarrollo personal que lo impulsa a prepararse para ser competitivo, adquiriendo conocimientos técnicos y sociales para llegado el momento desempeñarse apropiadamente, y que la mayoría tienen expectativas de liderazgo, quieren aprender, pero a la vez enseñar, adquirir experiencias de los diferentes puestos en los que laboran, y ya no se piensa en quedarse en una empresa de por vida.

Por las teorías de Rábago (2014), Alles (2008) y Chiavenato (2009) se definen las dimensiones de las competencias en: saber conocer, ser, hacer y actuar. En estos tiempos las empresas no buscan solamente trabajadores que exclusivamente sepan su labor, porque se vive en un mundo globalizado, intercomunicado e interrelacionado, desean trabajadores con espíritu, capaces de solucionar inconvenientes, comprometidos e identificados con la misión, visión y objetivos de la empresa. Trabajadores que aporten valor agregado más allá de sus

conocimientos, las competencias actuales buscan más del trabajador.

La primera dimensión que se encuentra según los autores denominada el saber conocer, se refiere al conjunto de saberes y aptitudes técnicas que posee el candidato respecto a su profesión u oficio, se incluye la experiencia, estudios, capacitaciones. No solamente se evalúa la competencia cognitiva sino también como la dirige hacia el trato con sus compañeros de labores.

La siguiente dimensión toma en cuenta las experiencias y las capacidades inherentes de la persona, el liderazgo, la capacidad de manejar grupos, el saber delegar funciones apropiadamente, es decir, integra la dimensión anterior junto a las capacidades de trabajar en equipo. El saber hacer o actuar no es solo conocimientos, es también aplicarlos socialmente en beneficio de la institución y de los clientes.

En tercer lugar, se evalúan las capacidades interpersonales de la persona, como se relaciona, como maneja su inteligencia emocional para interactuar y vincularse al clima establecido por la organización, un trabajador sobre capacitado, con excelentes calificaciones que no tiene la posibilidad de poder relacionarse con los demás, en vez de ser una solución o un aporte, va a ser un foco de problemas que pueden retrasar el crecimiento de la compañía. El saber actuar con los demás se convierte en una capacidad valiosa.

Otra dimensión que se toma en cuenta de los autores y se trabaja en la presente investigación se refiere a el conjunto de competencias personales, los valores del individuo, sus motivaciones internas y si todo ello se puede amalgamar con la personalidad de la organización. El saber ser y estar es importante para poder relacionarse con los clientes externos e internos de la institución.

Las dimensiones mencionadas de las competencias son importantes en todos los sectores productivos, Pero en el sector salud, donde los “clientes” de la institución no pueden ser afectados por errores de los trabajadores, debido a que las consecuencias de un error son incalculables. No se puede comparar el riesgo de errar en una reparación de autos, elaborar un platillo para un lujoso restaurante, diseñar un traje de novia, trazar una política educativa, etc. Con errar en un servicio de salud.

En las Teorías relacionadas al rendimiento laboral: consideramos las opiniones de Chiavenato, (2009) que nos brinda aportes sobre el rendimiento y

competencias individuales de un trabajador para poder reconocer las áreas a mejorar, también sirve para medir el concepto que tienen, tanto los clientes como los proveedores. Sin embargo, para Stoner, et al. (2010) sirve para llegar a recabar las metas propuestas y si es posible superar los objetivos gerenciales. Velázquez y Mera, (2019) propone que es valorar como se desempeñan los trabajadores de acuerdo a las metas que le propone la organización de forma individual, y así se puede medir objetivamente y de forma integral si es que se logran los resultados. También afirma que hay que tomar en cuenta la parte humana del trabajador (sus inquietudes y metas en la empresa) y descartar juicios previos al momento de la evaluación de su desarrollo laboral.

Además, Werther, (2013) sostiene que son los actos que los directivos observan en los trabajadores y que son de importancia para lograr los objetivos organizacionales, además plantea una serie de ítems e indicadores para medir las competencias laborales, su identificación, su aporte a la empresa y en qué forma se compromete con la organización.

Igualmente, acerca del rendimiento del trabajador del sector salud los pacientes observan de primera mano cuando hay ineficiencias o se les brinda una mala atención, los tiempos de ahora han permitido a los pacientes ser menos tolerantes ante una deficiente atención, y no se hace referencia a las incapacidades u errores, solamente a que se brinde un servicio apropiado. Por ello el rendimiento laboral debe ser una variable que los directivos deben evaluar y dar la importancia necesaria, tomando siempre en cuenta el factor humano de los trabajadores.

Además, Robbins, (2014) al referirse al rendimiento del trabajador, se concentra más en el comportamiento y la conducción del personal dentro de los parámetros de la empresa. También Wankel, (2009) explica que los trabajadores demuestran su eficiencia, con una labor óptima que trabaja de acuerdo a las normas que la institución propone para un excelente rendimiento. Stoner, et al. (2010) acerca del rendimiento laboral sostiene que es lo que se observa en los empleados como aporte para lograr los objetivos de las instituciones, aportes que incluso se pueden medir como las competencias del empleado o también como el nivel de colaboración con la institución.

Según Robbins, (2014) lo define como la actitud de los trabajadores en la prospección de los objetivos planteados por la institución, y los toma en cuenta

como parte de la estrategia (obviamente individual) para conseguir dichos objetivos, partiendo de la particularidad de cada trabajador y de su capacidad. Stoner, et al. (2010) relaciona el concepto con la eficiencia de cada uno de los trabajadores, y el compromiso que asumen para alcanzar sus metas personales y de la compañía, teniendo claras las normas establecidas por la gerencia o la alta dirección de la organización.

Al mencionar el rendimiento laboral, se debe conocer las teorías de la motivación de McClelland, (1973) que se ubica en tres características: logro, poder, y afiliación. Otra teoría importante es la de Abraham Maslow quien con su teoría de motivación basada en las necesidades humanas las ordena en una pirámide tomando en cuenta el nivel y son categorías que influyen en el comportamiento de los seres humanos.

Así mismo Werther, (2013) acerca del rendimiento laboral sostiene que son lo que se observa en los empleados como aporte para lograr los objetivos de las instituciones, aportes que incluso se pueden medir como las competencias del empleado o también como el nivel de colaboración con la institución. Alles, (2008) sostiene que el gerente no debe tener subjetividad al momento de evaluar, controlar, planificar y diseñar los objetivos empresariales, y que siempre debe despojarse de los juicios de valor en esos momentos. Además, plantea tres dimensiones: nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa.

Respecto al nivel de compromiso, según Alles, (2008) sostiene que el comportamiento del trabajador debe ser permanentemente evaluado por los directivos para ver si se identifica plenamente con los objetivos de la firma. Los colaboradores comprometidos con la organización cumplen de manera eficiente y ahorran tiempo y recursos a la empresa, por lo cual deben ser recompensados adecuadamente. Werther, (2013) expresa que es muy importante que una institución se comunique con sus trabajadores apropiadamente sobre las metas, compromisos y valores.

En la dimensión resolución de problemas Alles, (2008) sostiene que el trabajador debe ser capaz de ofrecerle soluciones a los inconvenientes que se le presentan a los clientes, con compromiso, incluyendo pensar en plantearle futuras soluciones a probables inconvenientes. Werther, (2013) refiere que es una situación donde impera la óptima comunicación entre el trabajador y el cliente, en

la cual se debe buscar un equilibrio para ambas partes que no los perjudique y que refuerce la relación entre ambos, para futuras transacciones comerciales beneficiosas para ambas partes.

En la dimensión nivel de iniciativa, Alles, (2008) sostiene que se refiere a la tendencia de actuar proactivamente, el trabajador debe adelantarse a las posibles contingencias, pues él debe estar comprometido con las políticas institucionales y su cultura, entonces está en capacidad de poder adelantarse a posibles conflictos, tomando decisiones bastante precisas y eliminando a futuro probables inconvenientes con los clientes internos y externos. Bernal, (2007) propone que el trabajador debe tener una visión personal y comprometida con la de la empresa, para así poder tomar decisiones que aporten valor en su trabajo diario, superando los inconvenientes con eficiencia.

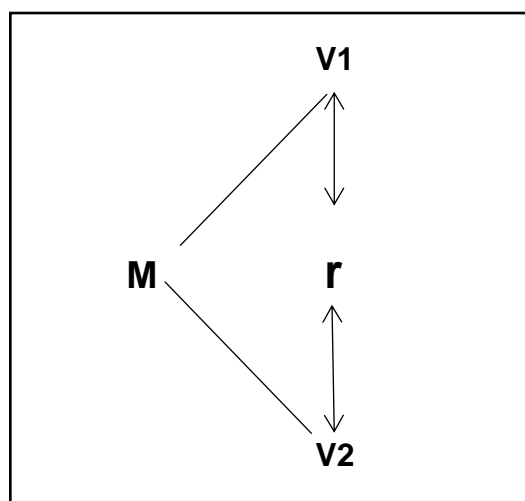
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue básica, según Hernández, et al. (2014), porque se deseó profundizar el conocimiento científico que ya existe debiendo presentar una base sólida que proporcione al investigador un propósito definido. Enfoque cuantitativo, nivel descriptivo según Bernal, (2010) afirma que el papel primordial de la investigación descriptiva es la capacidad de ordenar los datos apropiadamente. También Hernández, et al. (2014) sostiene que la utilidad precisa describe los fenómenos encontrados. Situándose en un grado del conocimiento científico. Haciendo uso de la observación, estudios correlacionales, de desarrollo, etc. (p.149). Así mismo Martínez, (2020) “Cuando se trata de investigaciones correlacionales se busca calcular la relación entre variables” (p. 281) y el diseño fue no experimental porque no se manipuló las variables, ni existió forma de monitoreo en alguna. El trabajo fue transversal dado que, según Salkind, et al. (1998) en un definido espacio y tiempo se realizó la recolección de los datos.

La ilustración correspondiente es

Figura 1: Estructura de diseño



M= Muestra de estudio

V1= Gestión por competencias

V2= Rendimiento laboral

r= Correlación

3.2. Variables y Operacionalización

Nuestra primera variable gestión por competencias, es definida por Alles, (2008) como la capacidad del trabajador de desempeñarse con eficiencia, delegar, tomar decisiones y poder utilizar un buen criterio para resolver dificultades en el trabajo para conseguir los objetivos.

Para su definición operacional se calificó en cuatro dimensiones, saber conocer, ser y hacer con cinco ítems cada una, y la última saber actuar con siete, haciendo un total de 22 ítems ordinales, el cuestionario como instrumento fue elaborado por la autora. La recepción de los datos fue online utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente por medio de los formularios de Google, por el Covid 19, validada por expertos en el tema. (Ver anexo).

La segunda variable rendimiento laboral, según Chiavenato, (2009) propone que es valorar como se desempeñan los trabajadores de acuerdo a las metas que le propone la organización de forma individual, y así se puede medir objetivamente y de forma integral si es que se logran los resultados.

Así mismo su definición operacional fue medida en tres dimensiones: nivel de compromiso y resolución de problemas con ocho ítems cada una, la dimensión nivel de iniciativa cuenta con siete ítems. Los indicadores fueron de escala ordinal, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario elaborado por la autora. (Anexo) La obtención de los datos fue virtual utilizando una encuesta por medio de los formularios de Google, por el COVID 19, validada por expertos en el tema. (Ver anexo)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población según Santiváñez, (2021) definió con claridad que es la totalidad de sujetos que tienen características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia. En el Servicio de Neonatología del Hospital se contó con 110 licenciadas que laboran en los diferentes turnos.

También la muestra viene a ser un grupo de individuos que representan a una población, Santiváñez, (2021). Para el estudio deliberadamente se contó con la muestra compuesta de 86 enfermeras.

El Muestreo para Martínez (2020), “es la forma en cómo se va a trabajar para obtener al grupo de individuos que van a conformar la muestra” (p. 290), se utilizó el muestreo aleatorio simple.

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

La técnica adoptada fue la encuesta y se compilaron los datos con el cuestionario como instrumento. A su vez Quezada (2010) sostiene que el cuestionario constituye a un agrupamiento de preguntas relativas a la variable a medir. Dichos instrumentos que son los cuestionarios adaptados por la autora para las variables de gestión por competencias y rendimiento laboral presentaran las respectivas fichas técnicas en los anexos.

Con respecto a la validez del instrumento se optó por la alternativa de juicio de expertos, quienes son docentes de posgrado y cuentan con trayectoria en el mundo de gestión, también se desempeñan como docentes en temas de metodología. Se anexó las tablas de validez de expertos.

La confiabilidad del instrumento según Quesada, (2010), “la confiabilidad hace referencia a la capacidad para diferenciar entre valores sin que se alteren los resultados”. Se llevó a cabo una prueba piloto con 15 encuestadas escogidas aleatoriamente, y que de manera voluntaria accedieron a responder los cuestionarios que constaron de 22 ítems cada uno, elaborado por la autora sobre lo mencionado en la teoría.

Para calcular la confiabilidad se utilizó el resultado de Alpha de Cronbach. Se realizó una prueba con 15 encuestadas y el resultado de la prueba piloto fue de 0.856 para la V_1 y de 0.818 para la V_2 que, según Duncan, (2004) presentan alta confiabilidad. (ver Anexo)

3.5 Procedimiento

El trabajo se inició definiendo a la variable y sus indicadores, para luego ir desglosando las variables en la tabla de operacionalización, con el respectivo trabajo de la matriz se elaboraron problemas, objetivos e hipótesis. Luego se elaboró el cuestionario. Se solicitó la autorización de la jefa del Servicio para poner en marcha la encuesta, el cuestionario fue enviado mediante whatsapp y

contestado por los trabajadores, con la información obtenida, se realizó un trabajo en Excel para el ordenamiento de los datos.

3.6 Método de análisis de datos

Se inició con el ordenamiento de los datos obtenidos en las encuestas en Excel, se procedió a dimensionarlos de acuerdo con la operacionalización de cada variable, con esa data se elaboró las figuras descriptivas y las tablas de frecuencias.

Para el tratamiento estadístico de las hipótesis nos servimos del software SPSS versión 25 con el cual se ejecutará la estadística inferencial que proporcionará el coeficiente de Rho de Spearman, que es el que corresponde al ser ambas variables ordinales.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo se ejecutó con la normatividad ética para la investigación; desde el inicio, se contrastó y verificó con sumo cuidado la procedencia de documentación de los libros, las revistas físicas y electrónicas. La honestidad, integridad y verosimilitud en el proceso indagatorio se preservó durante todo el desarrollo del trabajo. Se tuvo cuidado de respetar el derecho de autor en las citas y referencias correspondientes, en todo momento mencionando la fuente en las referencias bibliográficas.

Cuando se parafraseó se honró los planteamientos, definiciones, impresiones y opiniones de cada autor sin tergiversar su trabajo. La investigación se llevó a cabo conforme a los lineamientos indicados por la escuela de posgrado, respetando las normas de APA y con el software turnitin se verificó que el grado de similitud sea el mínimo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

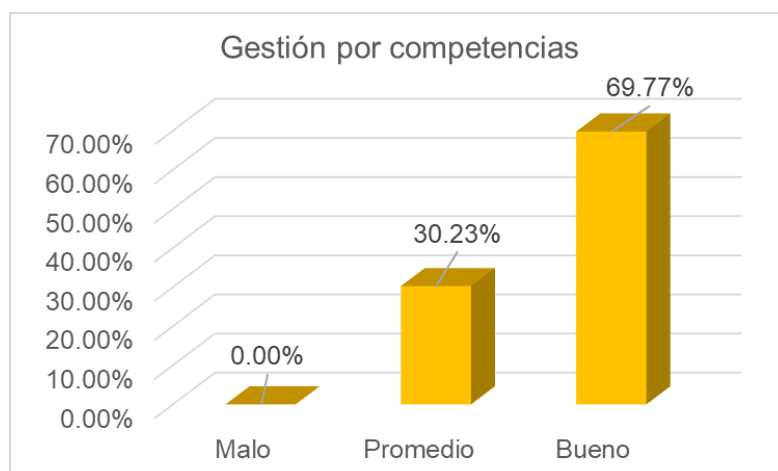
Tabla 1

Tabla de frecuencias de gestión por competencias

Niveles	Gestión por competencias			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	0	0.00%	0.00%	0.00%
Promedio	26	30.23%	30.23%	30.23%
Bueno	60	69.77%	69.77%	100%
Total	86	100%	100%	

Figura 2

Niveles de gestión por competencias



En la tabla y figura anterior se observa que el 69.77% de la muestra estima que la gestión por competencias se encuentra en un nivel bueno, mientras que 30.23% lo considera en un nivel promedio y ninguno lo percibe en un nivel malo.

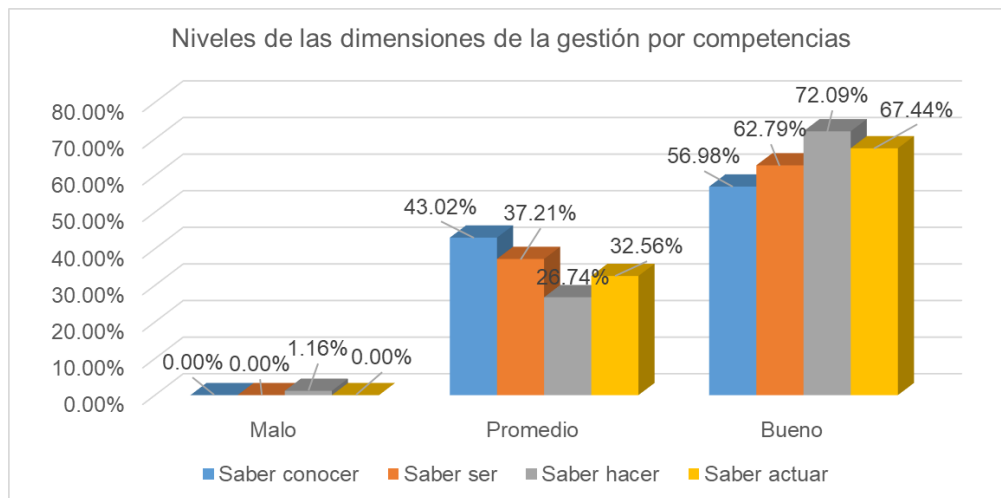
Tabla 2

Tabla de frecuencias de las dimensiones de gestión por competencias

Niveles	Saber conocer		Saber ser		Saber hacer		Saber actuar	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%	1	1.16%	0	0.00%
Promedio	37	43.02%	32	37.21%	23	26.74%	28	32.56%
Bueno	49	56.98%	54	62.79%	62	72.09%	58	67.44%
Total	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%

Figura 3

Niveles de las dimensiones de gestión por competencias



En la tabla y grafica anterior se puede apreciar que para las dimensiones de la variable gestión por competencias existe un predominio en el nivel bueno, teniendo así para la dimensión saber hacer un 72.09%, seguidamente de un 67.44% y 62.79% de las dimensiones saber actuar y saber ser respectivamente, mientras que la dimensión saber conocer es considerado como bueno en un 56.98%. Así mismo, se tiene valores por encima del 30% en las dimensiones saber conocer, saber ser y saber actuar, los mismos que son considerado en un nivel promedio. Por último, tan solo el 1.16% de la muestra considera que la dimensión saber hacer se encuentra en un nivel malo.

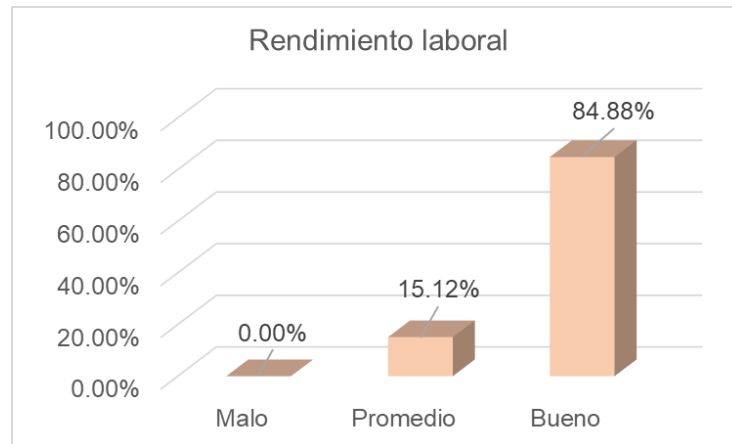
Tabla 3

Tabla de frecuencias de rendimiento laboral

Niveles	Rendimiento laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	0	0.00%	0.00%	0.00%
Promedio	13	15.12%	15.12%	15.12%
Bueno	73	84.88%	84.88%	100.00%
Total	86	100.00%	100.00%	

Figura 4

Niveles de rendimiento laboral



En la tabla y figura anterior se observa que el 84.88% de la muestra estima que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 15.12% lo considera en un nivel promedio y ninguno lo percibe en un nivel malo.

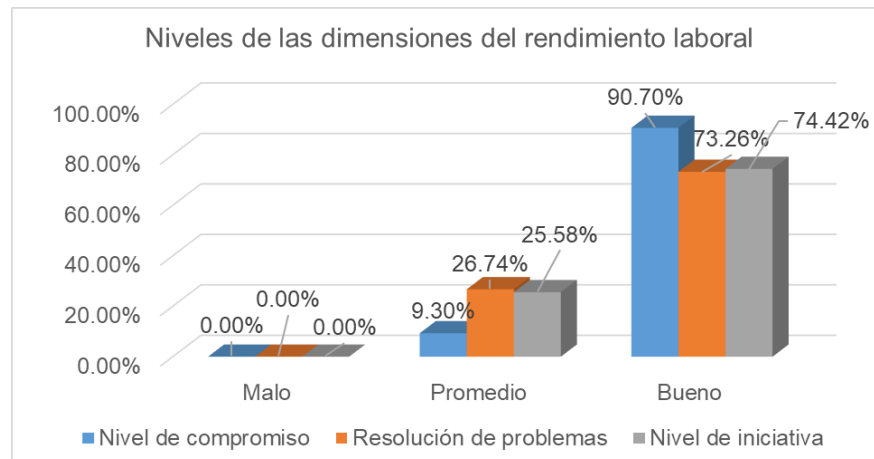
Tabla 4

Tabla de frecuencias de las dimensiones de rendimiento laboral

Niveles	Nivel de compromiso		Resolución de problemas		Nivel de iniciativa	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Promedio	8	9.30%	23	26.74%	22	25.58%
Bueno	78	90.70%	63	73.26%	64	74.42%
Total	86	100.00%	86	100.00%	86	100.00%

Figura 5

Niveles de las dimensiones de rendimiento laboral



Después de analizar los datos obtenidos en la tabla y grafica anterior se puede observar que el nivel bueno es predominante en todas las dimensiones, teniendo un 90.70% para el nivel de compromiso, seguido de un 74.42% y 73.26% para el nivel de iniciativa y resolución de problemas respectivamente. Asimismo, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa es considerado en un nivel en promedio con valores superiores al 20%; por último, se destaca que ningún integrante de la muestra considera en un nivel malo a las dimensiones de estudio.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Se aplica el análisis de normalidad para determinar si las variables tienen distribución normal, de manera que se puedan aplicar las técnicas y/o pruebas correspondientes.

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,499	86	,001
Rendimiento laboral	,425	86	,000

Tras observar los datos y siendo la muestra mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov Smirnov, así mismo se observa que hay sig. menor a 0.05 por lo tanto indica que los datos tienen distribución no normal, a partir de ello se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman para medir la correlación de variables.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación entre la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021.

Hipótesis general de investigación (H_i): Existe una relación entre la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021.

Tabla 6

Correlación entre las variables

Correlaciones			Gestión por competencias	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En la tabla anterior se muestra que la sig. es 0.000, siendo menor a 0.05, (sig.=0.000< α) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que las variables presentan una correlación positiva considerable. Así mismo se tiene que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.752, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, el rendimiento laboral presentará mejoras en la misma dirección.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H₀): No existe una relación entre la gestión por competencias con el nivel de compromiso del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021.

Hipótesis específica 1 (H₁): Existe una relación entre la gestión por competencias con el nivel de compromiso del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021.

Tabla 7

Correlación entre la variable y primera dimensión

Correlaciones			Gestión por competencias	Nivel de compromiso
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Nivel de compromiso	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En la tabla anterior se muestra que la sig. es 0.000, siendo menor a 0.05, (sig.=0.000< α) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que las variables presentan una correlación positiva considerable. Así mismo se tiene que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.652, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, el nivel de compromiso presentará mejoras en la misma magnitud.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación entre la gestión por competencias con la resolución de problemas del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021.

Hipótesis específica 2 (H_2): Existe una relación entre la gestión por competencias con la resolución de problemas del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021.

Tabla 8

Correlación entre la variable y segunda dimensión

		Correlaciones		
			Gestión por competencias	Resolución de problemas
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Resolución de problemas	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En la tabla anterior se muestra que la sig. es 0.000, siendo menor a 0.05, (sig.=0.000< α) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que las variables presentan una correlación positiva considerable. Así mismo se tiene que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.692, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, la resolución de problemas presentará mejoras positivas.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación entre la gestión por competencias con el nivel de iniciativa del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021.

Hipótesis específica 3 (H_3): Existe una relación entre la gestión por competencias con el nivel de iniciativa del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021.

Tabla 9

Correlación entre la variable y tercera dimensión

		Correlaciones		
			Gestión por competencias	Nivel de iniciativa
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
Nivel de iniciativa		Coefficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En la tabla anterior se muestra que la sig. es 0.000, siendo menor a 0.05, ($\text{sig.}=0.000 < \alpha$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que las variables presentan una correlación positiva considerable. Así mismo se tiene que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.680, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, el nivel de iniciativa presentará mejoras en la misma magnitud.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación es motivada por el problema de conocer la relación de la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de enfermería de un Hospital Materno de Lima, donde existen algunos problemas en la gestión por competencias como: falta motivación en parte del personal, mediana identificación con el servicio, rendimiento laboral que podía mejorar, más capacitación al manejo de conflictos. La jefatura aplica la gestión por competencias de una manera empírica, no se cuenta con un modelo de procesos, para aprovechar al personal y que desarrolle al máximo sus competencias.

Según Alles, (2008) la gestión de competencias es la facultad para tomar decisiones, ser capaz de emplear el pensamiento discrecional en la resolución de problemas que hace posible lograr los objetivos. Así mismo se tiene que Ducci, (2008) define las competencias del trabajador como un conjunto de saberes que van enrumbándose, amalgamándose para brindar experiencia y conocimientos al trabajador, lo que después será su aporte a la organización que lo reclute, y ésta puede ir invirtiendo en capacitarlo para mejorar sus habilidades en bien de la firma.

En el presente trabajo el objetivo principal fue determinar la relación de la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de enfermería de un Hospital Materno de Lima, la sig. $=0.000 < \alpha$, y el coeficiente de de Rho de Spearman es 0.752, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, el rendimiento laboral presentará mejoras en la misma dirección. A nivel descriptivo el 69.77% de la muestra estima que la gestión por competencias se encuentra en un nivel bueno, mientras que 30.23% lo considera en un nivel promedio y ninguno lo percibe en un nivel malo, resultados que, al ser comparado con el rendimiento laboral, presentan variaciones significativas ya que el rendimiento laboral se ubica en los niveles bueno y promedio con un 84.88% y 15.12% respectivamente.

Se puede observar que en ambas variables los encuestados no consideran el nivel malo, a pesar de la problemática observada, lo que puede deberse a que mientras se ha desarrollado la investigación, las jefaturas hayan implementado cambios que están dando resultados, otro motivo puede ser la situación de pandemia mundial, que ha cambiado las formas de trabajo y las percepciones de los trabajadores, y por ultimo cabe la posibilidad de que las personas no expresen

sus opiniones con absoluta sinceridad. Al respecto Chiavenato, (2009) expresa que hay experiencias exitosas de un positivo rendimiento laboral vinculado claramente con las capacidades o competencias del trabajador, cuando hay una buena comunicación laboral entre jefes y subordinados que tienen una visión en común.

Por lo expresado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que las variables presentan una correlación positiva considerable. Los resultados se homologan con lo obtenido por Ponjuan y Torres, (2021) indicaron que la gestión por competencias forma parte de una visión gerencial de mucho valor para la comunidad. La capacidad y competencia de una organización a eficacia organizacional están vinculadas a la calidad del comportamiento de muchos procesos, sin embargo, el conocimiento se consigue optimizar al considerar las capacitaciones permanentes al personal. Por su parte Erpurini, (2020) demostró que parcialmente el sistema de información de gestión y competencias influye significativamente en el rendimiento de los empleados, tanto directa como indirectamente.

De la misma forma se tiene a Swanson, et al. (2020) quienes se basaron en la teoría del capital social y demostraron que las competencias gerenciales de los líderes son determinantes para incentivar entre el personal de salud la transmisión de información y experiencia para elevar el desempeño laboral de los empleados, encontraron que dicho intercambio de sapiencia como el desempeño laboral de los empleados tienen un efecto directo en la lealtad de los empleados. Además, Mendieta, et al. (2020) concluyeron que la gestión por competencias mejora el rendimiento laboral.

También, Huanca, et al. (2021) demostraron que existe relación directa entre competencia laboral y rendimiento ocupacional, siendo necesario tener competencias laborales para conseguir un rendimiento ocupacional apropiado. En ese orden de ideas Matanhire-Zihanzu y Penn, (2020) encontraron que los médicos y odontólogos tienen deficiente gestión por competencias en su institución de salud por falta de formación desde pregrado en gestión y administración. Finalmente, Vainieri, et al. (2017) encontraron que las competencias laborales (gerenciales) de los directivos en un hospital desempeñan un importante rol en el rendimiento del personal de salud, motivando a realizar mejor su labor y comprometiendo con la cultura organizacional.

Los estudios presentados se pueden basar en las propuestas teóricas de Robbins (2014) quien sostiene que la capacidad del trabajador en estos tiempos es el desarrollo personal que lo impulsa a prepararse para ser competitivo, adquiriendo conocimientos técnicos y sociales para llegado el momento desempeñarse apropiadamente, y que la mayoría tienen expectativas de liderazgo, quieren aprender, pero a la vez enseñar, adquirir experiencias de los diferentes puestos en los que laboran, y que el trabajador ya no piensa en quedarse en una empresa de por vida.

El primer objetivo específico fue establecer la relación de la gestión por competencias con el nivel de compromiso del personal de enfermería de un Hospital Materno de Lima, se obtuvo una $\text{sig.}=0.000<\alpha$, Así mismo se tiene que el coeficiente Rho de Spearman es 0.652, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, el nivel de compromiso presentará mejoras en la misma magnitud. En los resultados descriptivos se observa que el 69.77% de la muestra estima que la gestión por competencias se encuentra en un nivel bueno, mientras que 30.23% lo considera en un nivel promedio y ninguno lo percibe en un nivel malo, resultados que, al ser comparado con el nivel de compromiso, presentan variaciones significativas ya que el nivel de compromiso se ubica en los niveles bueno y promedio con un 90.70% y 9.30% respectivamente.

Se observa que el personal de enfermería se encuentra comprometido con su servicio, lo que indica una identificación con la institución, sobre todo del personal con más tiempo de trabajo, lo que debe inculcarse en el personal que se va incorporando. Respecto al nivel de compromiso Alles, (2008) sostiene que el comportamiento del trabajador debe ser permanentemente evaluado por los directivos para ver si se identifica plenamente con los objetivos de la institución. Los colaboradores comprometidos con la organización cumplen de manera eficiente y ahorran tiempo y recursos a la empresa, por lo cual deben ser recompensados adecuadamente. Por otra parte, Werther, (2013) expresa que es muy importante que una institución se comunique con sus trabajadores apropiadamente sobre las metas, compromisos y valores.

Por lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que las variables presentan una correlación positiva considerable. Comparando los resultados obtenidos con Mendivel, et al.

(2020) quienes obtuvieron una correlación positiva entre la administración de las capacidades de los colaboradores (competencias) y la gestión administrativa, se considera que el nivel de compromiso es una competencia importante que debe tomarse en cuenta al medir el rendimiento laboral. Así mismo, Córdova, (2018) encontró en su estudio una relación altamente favorable entre el compromiso con la empresa y el rendimiento del colaborador.

Por otra parte, se tiene que Quintana y Tarqui, (2020) concluyeron que el personal de enfermería usualmente tiene desempeño laboral suficiente siendo necesario mejorar. En la misma línea del presente trabajo, se tiene que, Pacherez y Marrufo, (2020) indicaron que es primordial y necesario crear un modelo con identidad de la empresa para administrar las competencias que les permita robustecer, ampliar, desarrollar o fortalecer competencias cognitivas, habilidades y actitudes haciendo eficiente la gestión de los recursos financieros y humanos. De manera similar Rolin, (2020) concluyó que el sistema de Incentivo al conocimiento permitió mejorar el rendimiento laboral potenciando el desarrollo de sus competencias.

Por su parte, Peche, (2019) demostró que la gestión por competencias influye positivamente en la productividad laboral, generando compromiso en los trabajadores. De igual forma Oseda, et al. (2019) encontraron una relación directa débil entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral. En este punto se puede tomar la opinión de Goleman, (1990) quien sostiene que las competencias de un trabajador no solamente se deben relacionar con su coeficiente intelectual sino con su capacidad de comportamiento y su inteligencia emocional donde intrínsecamente propone que las relaciones interpersonales, las capacidades que la persona tiene por su experiencia, las habilidades sociales y las motivaciones definen sus capacidades para poder desempeñarse con éxito en una organización.

Se puede agregar que el compromiso es una capacidad importante como expresa Werther, (2013) que afirmó que cuando se tiene personal comprometido se le debe valorar y reconocer como integrantes importantes del equipo humano, pues de esa forma se genera en la institución un buen clima laboral, que será el lugar donde se van a potenciar al máximo sus capacidades y se desempeñarán volcando toda su experiencia presentando en el caso del presente estudio, las licenciadas un mejor rendimiento.

El segundo objetivo específico fue establecer la relación de la gestión por competencias con la resolución de problemas del personal de enfermería de un Hospital Materno de Lima, inferencialmente se tiene que la sig. es 0.000, siendo menor a 0.05, (sig.=0.000< α). Así mismo se tiene que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.692, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, la resolución de problemas presentará mejoras positivas. A nivel descriptivo se tiene que el 69.77% de la muestra estima que la gestión por competencias se encuentra en un nivel bueno, mientras que 30.23% lo considera en un nivel promedio y ninguno lo percibe en un nivel malo, resultados que, al ser comparado con el nivel de resolución de problemas, presentan una variación leve ya que la resolución de problemas se ubica en los niveles bueno y promedio con un 73.26% y 26.74% respectivamente.

A diferencia de la dimensión anterior donde el personal de enfermería manifestaba sentirse altamente comprometido (90 %) la resolución de problemas es importante como menciona Alles, (2008) que define a la gestión de competencias como la facultad para tomar decisiones, poder emplear el pensamiento discrecional en la resolución de problemas que hace posible lograr los objetivos. Las licenciadas del hospital manifiestan sus capacidades personales y profesionales en su actividad diaria como menciona Alles, toman decisiones complicadas donde involucran la vida humana, están debidamente capacitadas, muestran su destreza diariamente, ya tienen practica en su servicio, muestran sensibilidad (muy importante en neonatología), permitiendo así llegar a las metas trazadas y muchas veces con pocos recursos y situaciones adversas.

Por lo indicado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que las variables presentan una correlación positiva considerable. Los resultados de la investigación se corroboran en el trabajo de Zans, (2017) quien concluyó que el desempeño laboral de los trabajadores, incluyendo la habilidad para resolver los problemas, mejora si existe un clima organizacional apropiado. Por otra parte, Gholipour, et al. (2018) obtuvieron en un estudio con 89 médicos en Irán, con más de 20 años de experiencia, que los seminarios y talleres de conocimientos especializados, los métodos y la mejora en el know-how de los gestores sobre el sistema de salud y

las capacidades necesarias para administrar y resolver problemas de su organización fueron determinantes en el desempeño de sus funciones.

Igualmente, Howard, et al. (2018) en Australia diseñaron una herramienta para evaluar las competencias de los gerentes en los servicios de salud, con una muestra de 117 funcionarios de nivel alto y medio demostrando la validez como la fiabilidad de la nueva herramienta de evaluación. También, Manasi, (2018) encontró que la mayoría de las competencias tienen una asociación significativa con el reclutamiento, la selección, la capacitación y el incremento de los mecanismos para evaluar el desempeño. No obstante Robles, (2020) determinó que la gerencia por competencias solamente contiene una correlación moderada con el desempeño de los trabajadores.

Así mismo, Alles, (2008) sostiene que el trabajador debe ser capaz de ofrecerle soluciones a los inconvenientes que se le presentan a los clientes, con compromiso, incluyendo pensar en plantearle futuras soluciones a probables inconvenientes. También Werther, (2013) refiere que es una situación donde impera la óptima comunicación entre el trabajador y el cliente, en la cual se debe buscar un equilibrio para ambas partes que no los perjudique y que refuerce la relación entre ambos, para futuras transacciones comerciales beneficiosas para ambas partes.

El tercer objetivo específico fue establecer la relación de la gestión por competencias con el nivel de iniciativa del personal de enfermería de un Hospital Materno de Lima, inferencialmente se tiene que la sig. es 0.000, siendo menor a 0.05, (sig.=0.000< α) Así mismo se tiene que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.680, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, el nivel de iniciativa presentará mejoras en la misma magnitud. A nivel descriptivo se observa que el 69.77% de la muestra estima que la gestión por competencias se encuentra en un nivel bueno, mientras que 30.23% lo considera en un nivel promedio y ninguno lo percibe en un nivel malo, resultados que, al ser comparado con el nivel de iniciativa presentan una variación leve ya que esta se ubica en los niveles bueno y promedio con un 74.42% y 69.77% respectivamente.

Acerca del nivel de iniciativa los autores reconocidos afirman como Robbins, (2014) al referirse al rendimiento del trabajador, que se concentra más en el comportamiento y la conducción del personal dentro de los parámetros de la

empresa, así como de adoptar una actitud proactiva. De la misma forma, Wankel, (2009) explica que los trabajadores demuestran su eficiencia, con una labor óptima, con iniciativas, y que trabajan de acuerdo a las normas que la institución propone para un excelente rendimiento. Así mismo Stoner, et al. (2010) acerca del rendimiento laboral sostiene que es lo que se observa en los empleados como aporte para lograr los objetivos de las instituciones, aportes que incluso se pueden medir como las competencias del empleado o también como el nivel de colaboración con la institución.

Por lo expresado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, este resultado evidencia que las variables gestión por competencias y nivel de iniciativa del personal de enfermería, presentan una correlación positiva considerable. De acuerdo a la presente investigación lo obtenido se homologa con el trabajo de Gusmão, et al. (2019) determinaron que quienes plantean los lineamientos y los sectores implicados tienen la obligación de poner toda la atención en enterarse a fondo sobre la organización, el clima de trabajo, como solucionan los problemas financieramente y el liderazgo efectivo. Los gerentes deben ser competentes, generar y promover iniciativas de sus colaboradores y tener diversas habilidades para desempeñar funciones gerenciales de manera efectiva y eficiente.

También el trabajo de Véliz, et al. (2018) obtuvieron logros sumamente efectivos en la producción científica para desarrollar y perfeccionar el enfoque de las competencias en salud. Así mismo, Al-Hawary y El-Fattah, (2017), analizaron la repercusión de la motivación en el desempeño laboral de las enfermeras en 32 hospitales de Amman. Aplicaron 353 cuestionarios y concretaron que los incentivos de todo tipo impactan positivamente en el desempeño de las enfermeras. Recomendando incentivar económicamente y con capacitaciones al personal. Por otra parte, Breeze, (2017) concluyó una alta correlación existente entre un buen rendimiento laboral de los trabajadores y la gestión por competencias, cuando se genera un eficiente liderazgo de los administrativos de mayor nivel jerárquico, que se convierten en líderes motivadores para sus equipos.

Además, Correa, (2017) obtuvo una relación favorable y altamente significativa entre el crecimiento empresarial y la gestión por competencias. Del mismo modo, Razak, et al. (2016) demostraron que la motivación y disciplina

laboral; así como las competencias en simultaneo logran potenciar de manera favorable e importante el rendimiento de los colaboradores. Por otro lado, Lora, et al. (2020) indicaron que cuando se aplica un correctivo para mejorar la competencia del trabajador, se va a conseguir que cada vez se esté cambiando de trabajadores, lo que va a añadir mayor valor al camino de conseguir los objetivos y cumplir con la misión y la visión organizacional. Fonseca, et al. (2020) concluyeron que la gestión por competencias debería aplicarse considerando los procesos estratégicos, empleando indicativos siendo el liderazgo un respaldo al proceso.

Los estudios presentados se respaldan de una u otra forma en lo expresado por Alles, (2008) que cuando se refiere a la iniciativa laboral, se refiere a la tendencia de actuar proactivamente, el trabajador debe adelantarse a las posibles contingencias, pues él debe estar comprometido con las políticas institucionales y su cultura, entonces está en capacidad de poder adelantarse a posibles conflictos, tomando decisiones bastante precisas y eliminando a futuro probables inconvenientes con los clientes internos y externos. Igualmente, Bernal, (2007) propone que el trabajador debe tener una visión personal y comprometida con la de la empresa, para así poder tomar decisiones que aporten valor en su trabajo diario, superando los inconvenientes con eficiencia.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de enfermería del Hospital Materno de Lima presentan una correlación positiva considerable. Al mejorar la gestión por competencias, el rendimiento laboral presentará mejoras en la misma dirección.

También la gestión por competencias con el nivel de compromiso del personal de enfermería del Hospital Materno presenta una correlación positiva considerable. Afirmando que, al mejorar la gestión por competencias, el nivel de compromiso presentará mejoras en la misma magnitud.

Respecto a la gestión por competencias con la resolución de problemas del personal de Enfermería del Hospital Materno presentan una correlación positiva considerable, lo cual significa que, al mejorar la gestión por competencias, la resolución de problemas presentará mejoras positivas.

Finalmente, la gestión por competencias con el nivel de iniciativa del personal de enfermería del Hospital Materno existe una correlación positiva considerable, es decir que, al mejorar la gestión por competencias, el nivel de iniciativa presentará mejoras en la misma magnitud.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo al estudio y los resultados obtenidos se procede a recomendar a quien dirige la Institución lo siguiente:

Primera; se recomienda a la jefatura del servicio tomar en cuenta la disposición del personal de mejorar su rendimiento laboral, brindando apoyo, otorgando recompensas, capacitaciones y generar un liderazgo para potenciar las competencias del personal de enfermería.

Segunda; en relación al nivel de compromiso, se recomienda a la jefatura del servicio promover la cultura de identificación con la institución, ya que cuenta con un equipo de enfermera(o)s con más tiempo de servicio que si están comprometidos, y a ellos volverlos lideres con el personal que recién ingresa y con los que están temporalmente cubriendo licencias u otros.

Tercera; respecto a la resolución de problemas, se recomienda a la jefatura del servicio motivar al personal antiguo y nuevo, a tomar decisiones en diversas situaciones del día a día, empoderando a su equipo de enfermera(o)s para que desarrollen la proactividad en sus labores.

Cuarta; se recomienda a la jefatura del servicio fomentar las iniciativas del personal de enfermería, aprovechando el nivel de compromiso observado del personal más experimentado, además de ofrecer oportunidades de desarrollo en el servicio del hospital.

REFERENCIAS

- Alles M. (2008) *Desempeño por competencias*. (3ra.edicion). Granica
- Al-Hawary y El-Fattah (2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 2017, vol. 7, issue 2, 54-63. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:hur:ijaraf:v:7:y:2017:i:2:p:54-63>
- Armijo, M. (2011). Planificación Estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. *Cepal Naciones Unidas*, pág. 105. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5509>
- Bernal, C. (2007) *Introducción a la administración de las organizaciones: enfoque global e integral*, Pearson Prentice Hall.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*, Pearson.
- Breeze, J. (2017). *Henri Fayol: A New Definition of "Administration"* <https://doi.org/10.5465/ambpp.1980.4976160>
- Córdova, E. (2018) *Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28842/Cordova_PEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, S. (2017) Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, V2 N (1), pp. 88-98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Cleveland, J., Huebner, L., & Agbeke, D. (2019). Lifespan perspectives on job performance, performance appraisal/management and creative performance. *In Work across the lifespan* (pp. 291-321). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00012-8>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- D'Alessio, F. (2004). *Administración y dirección de la producción*, Prentice Hall
- Ducci, M. (1997) *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral*. Ed Cinterfor/OIT

- Duncan, C y Laurence, D. (2004) *The SAGE Dictionary of Statistics*, <http://bit.ly/3dAuuWK>
- Erpurini, W. (2020) Effect of Information Systems Management and Competencies To Performance Employees Part In Dyeing. *Jurnal Mantik*, V3 N (4), pp. 29-32. <https://bit.ly/3rLZnP4>
- Fattahi,H., Abolghasem, G. & Bayat, M (2020) Core competencies for health headquarters: a systematic review and meta-synthesis. *BMC Public Health* 20, 891. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08884-2>
- Fonseca, A., Monterrosa, N. y López, D. (2020) Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: Breve relación desde la teoría. *Económicas CUC*, Vol 41 N (1), pp. 229-240. <https://bit.ly/302gZL7>
- Gholipour, K., Sadegh, J., Farahbakhsh, M., Shabnam, L., (2018) Evaluation of the district health management fellowship training programme: a case study in Iran. *BMJ Open* 2018;8: e020603
<https://bmjopen.bmj.com/content/8/3/e020603.info>
- Goleman, D. (1990). *La práctica de la inteligencia emocional*. Ed. Cairos.
- González, V y González, R. (2008) Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, V 47, pp.185-209.
- Gonzci, A. y Athanasou, J. (1996) *Instrumentación de la Educación Basada en Competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia*. Edit. LIMUSA
- Gusmão, A., Narattharaksa, K., Siripornpibul, T y Briggs, D. (2019) An assessment of management competencies for primary health care managers in Timor-Leste. *Journal of Healthcare Leadership* V 35 , N 2, pp 520-531
<https://doi.org/10.1002/hpm.2942>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista M., (2014). *Metodología de la investigación*, MC Graw Hill
- Howard, P.F., Liang, Z., Leggat, S. and Karimi, L. (2018), "Validation of a management competency assessment tool for health service managers", *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 113-134. <https://doi.org/10.1108/JHOM-08-2017-0223>

- Huanca, R., Aguilar, S., Quispe, I. y Apaza, J. (2021) Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020, *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, V 7 N (4), pp. 487-498 <https://bit.ly/3pyGufN>
- Irigoin, M. y Vargas, F. (2002) *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Cinterfor/OIT.
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Manasi Parikh (2018). *A Study on Development of Competency Based Human Resource Systems for Sales Function in Pharma Sector*. [Tesis Doctoral Gujarat Technological University, Ahmedabad, Gujarat, India].
- Martínez, R (2020) *El Secreto Detrás de Una Tesis*. Ed CREA IMAGEN
- Matanhire-Zihanzu, C. y Penn, J. (2020) Management Competencies in the Health Sector: Case of Zimbabwean Doctors in Matabeleland South Province. *European Journal of Business and Management*, 12(14), 48-55
<https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/52875>
- McClelland, D (1973) Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14 <https://bit.ly/3xZHZr8>
- Mendieta, M., Erazo, J. y Narváez, C. (2020) Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, V5 N (10), pp. 287-312. <https://bit.ly/3EwuaTL>
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <https://bit.ly/3pR3rLB>
- Oseña, D., Carruitero, N. y Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, V15 N (70), pp. 129-135. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-129.pdf>
- Pacherrez, J. y Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad

- Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, V4 N (2), pp 1594-1622. <https://bit.ly/2ZZENiG>
- Peche, S. (2019). *Gestión por Competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3drq5Ew>
- Ponjuan, G. y Torres, D. (2021) Gestionar la ignorancia para gestionar el conocimiento: una necesidad organizacional. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 32(1) <https://bit.ly/3xZhlyA>
- Quesada, N (2010) *Metodología de la investigación, Estadística aplicada con PASW*, Ed Macro
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Revista Archivo de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rábago, E. (2014) *Dirigir personas; La madurez del talento*, Ed Netbiblo
- Razak, A., Gunawan y Hartati (2016) The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at the Department of Water Management, Mining and Energy Soppeng Regency. *Journal Mirai Management*, 1 (2), 227-237 <https://bit.ly/3GojzKM>
- Robbins, S (2014). *Administración*. 12ª Edición. Prentice Hall
- Robles, W. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019*. [Tesis Doctoral Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/300yHi6>
- Rodríguez, M y Ramírez, P. (1991) *Administración de la capacitación*. McGraw Hill <https://bit.ly/3Dwj9Aj>
- Rolin, C. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>
- Salkind, N & Escalona, R (1999) *Research Methods*, 3ra Ed Prentice Hall
- Santiváñez, J. (2013) *Fundamentos de Economía*, Editorial San Marcos
- Santiváñez, J. (2021) *Marketing educativo y satisfacción de la comunidad educativa en el Instituto Superior Cauwe - Villa María Del Triunfo, 2020* [Tesis

de Maestría Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61350>

- Shaju, M., & Subhashini, D. (2017). A study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in automobile industry. *Journal of Management Research*, V17 N(2), pp. 74-83. <https://bit.ly/31vBuAx>
- Stoner, J., Freeman, A. y Gilbert, D. (2010). *Management*. 6ª ed. Pearson, Prentice Hall.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S., Yang, J. y Lee, Y. (2020) The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management Volume 42*, 88-96 <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Trelles, C. (2009) *Razones burocráticas ¿Cómo hacer eficiente al servidor público peruano?* <https://bit.ly/3s2TJs4>
- Vainieri, M., Ferrè, F., Giacomelli, G. y Nuti, S. (2017) Explaining performance in health care: How and when top management competencies make the difference. *Health Care Manage Rev.2019* 44 (4) pp 306–317. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6749958/>
- Velázquez, A. y Mera, E. (2019) *Inteligencia emocional, compromiso organizacional y desempeño laboral en operarios de Empresa Rubro Textil de San Luis 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43663>
- Vermeeren, B., Kuipers, B., & Steijn, B. (2014). Does leadership style make a difference? Linking HRM, job satisfaction, and organizational performance. *Review of Public Personnel Administration*, V34 N (2), pp.174-195. <https://doi.org/10.1177/0734371X13510853>
- Véliz, P., Blanco, M., Ortiz, M., Díaz, L. y Blanco, O. (2018). Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud. *Educación Médica Superior*, V 32 N (1), pp 106-117. <https://bit.ly/3oqPfsZ>
- Wankel, Ch. (2009) *Management education for global sustainability Information*. Age Publishing.
- Werther, W. (2013) *Administración de Recursos Humanos* · Mc Graw-Hill

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* [Tesis de Maestría Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

V	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión por competencias	<p>Alles, M. (2008) Define a la gestión de competencias como la facultad potencial y la facultad aplicada a las personas. La facultad para las labores o para tomar decisiones, ser capaz de emplear el pensamiento discrecional en la resolución de problemas que hace posible lograr los objetivos. La gestión del personal por competencias es la forma de obtener éxito, agrega valor a la estrategia del negocio</p>	<p>La variable se ha cualificado en cuatro definiciones, saber conocer, ser, hacer y actuar, cada una con cinco ítems, y la última con siete, haciendo un total de 22 ítems ordinales.</p> <p>La técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario.</p>	Saber conocer	-Generar ideas: ítem 1,2,3 -Detectar oportunidades: ítem 4,5	ESCALA DE LIKERT
			Saber ser	-Dirección: ítem 6 -Delegar funciones: ítem 7,8 -Liderazgo: ítem 9,10	
			Saber hacer	-Definir metas: ítem 11,12 -Comunicación: ítem 13,14,15	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Saber actuar	-Trabajo en equipo: ítem 16,17,18,19 -Capacidad de interrelación: ítem 20,21,22	
Rendimiento laboral	<p>Chiavenato (2009) propone que es valorar como se desempeñan los trabajadores de acuerdo a las metas que le propone la organización de forma individual, y así se puede medir objetivamente y de forma integral si es que se logran los resultados.</p>	<p>La variable se ha medido en tres dimensiones: nivel de compromiso y resolución de problemas con ocho ítems cada una, la dimensión nivel de iniciativa cuenta con siete ítems. Los indicadores son de escala ordinal, la técnica será la encuesta, y el instrumento será el cuestionario.</p>	Nivel de compromiso	-Cumple responsabilidades: ítem 1,2,3 -Se compromete con los objetivos: ítem 4,5,6,7,8	ESCALA DE LIKERT
			Resolución de problemas	-Brinda solución a inconvenientes laborales: ítem 9,10,11 -Dialoga con sus compañeros: ítem 12,13,14,15	Política
			Nivel de iniciativa	-Demuestra proactividad, capacitación y visión: ítem 16,17,18 -Asume conducir equipos de trabajo respetando las normas: ítem 19,20,21,22	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario gestión por competencias

Instrucciones: Tomando en cuenta su percepción personal de los servicios que brinda en su unidad, porfavor lea, seleccione y marque la alternativa según su criterio.

OPCIONES DE RESPUESTAS	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

SABER CONOCER	N	C N	A V	C S	S
1. Encuentro varias soluciones a un problema.					
2. Experimento nuevas formas de hacer las cosas.					
3. Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.					
4. Soy muy intuitiva.					
5. Me doy cuenta de lo que se necesita hacer.					
SABER SER					
6. Puedo asumir la dirección de un grupo.					
7. Extraigo las mejores cualidades de las personas.					
8. Delego responsabilidades sin sentirme preocupada					
9. Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.					
10. Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente.					
SABER HACER					
11. Defino claramente las metas a corto y largo plazo.					
12. Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivada					
13. Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias.					
14. Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía.					
15. Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.					
SABER ACTUAR					
16. Trabajo de manera activa con mis amistades más cercanas.					
17. Desarrollo proyectos con las colegas.					
18. Involucro a mis colegas en el diseño de proyectos					

generales.					
19. Doy permanente atención al cambio de mi entorno.					
20. Me adapto continuamente a los cambios.					
21. Estoy dispuesta a escuchar opiniones de las compañeras del servicio.					
22. Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía					

Cuestionario de rendimiento laboral

Instrucciones: Tomando en cuenta su percepción personal de los servicios que brinda en su unidad, porfavor lea, seleccione y marque la alternativa según su criterio.

OPCIONES DE RESPUESTAS	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

NIVEL DE COMPROMISO	N	CS	AV	CS	S
1. Muestro un perfil ético profesional					
2. Cumpló con responsabilidad las tareas					
3. Supero los inconvenientes cuando realizo la planificación dentro de mi área.					
4. Establezco objetivos de alto desempeño.					
5. Realizo una buena planificación, lo hago con suficiente antelación a la ejecución de actividades.					
6. Cumpló con los objetivos establecidos de la organización					
7. Aprovecho y maximizo los recursos asignados con criterio.					
8. Coordino previamente las actividades a planificar con mis superiores y compañeros (as) del trabajo					
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
9. Brindo soluciones a los problemas del trabajo					
10. Comprendo las emociones de mis compañeros (as).					
11. Dialogo con mis compañeros (as) tratando de solucionar cuando tienen un problema.					
12. Trabajo en equipo frente a casos delicados.					
13. Realizo aportes importantes para mejorar mi trabajo, sugiriendo formas que permita lograr los objetivos de la institución.					
14. Asumo funciones de manera inmediata cuando observo que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.					
15. Propongo métodos de solución de problemas laborales y lo difundo a mis colegas del trabajo.					

NIVEL DE INICIATIVA					
16. Demuestro proactividad en mi trabajo					
17. Me capacito permanentemente					
18. Poseo visión de mediano y largo plazo					
19. Asumo la conducción de equipos de trabajo					
20. Conozco y aplico las normas de cumplimiento institucional					
21. Muestro respeto por el cumplimiento de las normas interna de la Institución.					
22. Cumpló con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la norma vigente en la institución					

Anexo 3: Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION POR COMPETENCIAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: SABER CONOCER								
1	Encuentro varias soluciones a un problema.	X		X		X		
2	Experimento nuevas formas de hacer las cosas.	X		X		X		
3	Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.	X		X		X		
4	Soy muy intuitiva (o).	X		X		X		
5	Me doy cuenta de lo que se necesita hacer.	X		X		X		
DIMENSION 2: SABER SER								
6	Puedo asumir la dirección de un grupo.	X		X		X		
7	Extraigo las mejores cualidades de las personas.	X		X		X		
8	Delego responsabilidades sin sentirme preocupada (o)	X		X		X		
9	Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	X		X		X		
10	Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente.	X		X		X		
DIMENSION 3: SABER HACER								
11	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	X		X		X		
12	Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivada (o)	X		X		X		
13	Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias	X		X		X		
14	Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía.	X		X		X		
15	Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.	X		X		X		
DIMENSION 4: SABER ACTUAR								
16	Trabajo de manera activa con mis amistades más cercanas.	X		X		X		
17	Desarrollo proyectos con las(os) colegas.	X		X		X		
18	Involucro a mis colegas en el diseño de proyectos generales.	X		X		X		
19	Doy permanente atención al cambio de mi entorno.	X		X		X		
20	Me adapto continuamente a los cambios.	X		X		X		
21	Estoy dispuesta (o) a escuchar opiniones de las compañeras (os) del servicio.	X		X		X		
22	Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si 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: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

10 de octubre 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

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NIVEL DE COMPROMISO								
1	Muestras un perfil ético profesional	X		X		X		
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas	X		X		X		
3	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de su área.	X		X		X		
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	X		X		X		
5	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades.	X		X		X		
6	Cumples con los objetivos establecidos de la organización	X		X		X		
7	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	X		X		X		
8	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
9	Brindas soluciones a los problemas del trabajo	X		X		X		
10	Comprendes las emociones de tus compañeros (as)	X		X		X		
11	Dialogas con tus compañeros (as) tratando de solucionar cuando tienen un problema	X		X		X		
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados	X		X		X		
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas que permita lograr los objetivos de la institución	X		X		X		
14	Assumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados	X		X		X		
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difundes a tus colegas del trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NIVEL DE INICIATIVA								
16	Demuestras proactividad en tu trabajo	X		X		X		
17	Te capacitas permanentemente	X		X		X		
18	Posees visión de mediano y largo plazo	X		X		X		
19	Assumes la conducción de equipos de trabajo	X		X		X		
20	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	X		X		X		
21	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas interna de la institución.	X		X		X		
22	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigente en la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si 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: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

10 de octubre 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



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SABER CONOCER								
1	Encuentro varias soluciones a un problema.	✓		✓		✓		
2	Experimento nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
3	Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.	✓		✓		✓		
4	Soy muy intuitiva (o).	✓		✓		✓		
5	Me doy cuenta de lo que se necesita hacer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: SABER SER								
6	Puedo asumir la dirección de un grupo.	✓		✓		✓		
7	Extraigo las mejores cualidades de las personas.	✓		✓		✓		
8	Delego responsabilidades sin sentirme preocupada (o)	✓		✓		✓		
9	Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	✓		✓		✓		
10	Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: SABER HACER								
11	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	✓		✓		✓		
12	Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivada (o)	✓		✓		✓		
13	Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias	✓		✓		✓		
14	Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía.	✓		✓		✓		
15	Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: SABER ACTUAR								
16	Trabajo de manera activa con mis amistades más cercanas.	✓		✓		✓		
17	Desarrollo proyectos con las(os) colegas.	✓		✓		✓		
18	Involucro a mis colegas en el diseño de proyectos generales.	✓		✓		✓		
19	Doy permanente atención al cambio de mi entorno.	✓		✓		✓		
20	Me adapto continuamente a los cambios.	✓		✓		✓		
21	Estoy dispuesta (o) a escuchar opiniones de las compañeras (os) del servicio.	✓		✓		✓		
22	Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CARRIÓN NIN, JOSÉ LUIS DNI: 07444710

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor EN ADMINISTRACIÓN

12 de oct del 21

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


 DR. JOSÉ LUIS CARRIÓN NIN
 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NIVEL DE COMPROMISO								
1	Muestras un perfil ético profesional	✓		✓		✓		
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas	✓		✓		✓		
3	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de su área.	✓		✓		✓		
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	✓		✓		✓		
5	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades.	✓		✓		✓		
6	Cumples con los objetivos establecidos de la organización	✓		✓		✓		
7	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	✓		✓		✓		
8	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
9	Brindas soluciones a los problemas del trabajo	✓		✓		✓		
10	Comprendes las emociones de tus compañeros (as)	✓		✓		✓		
11	Dialogas con tus compañeros (as) tratando de solucionar cuando tienen un problema	✓		✓		✓		
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados	✓		✓		✓		
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas que permita lograr los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
14	Assumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados	✓		✓		✓		
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difundes a tus colegas del trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: NIVEL DE INICIATIVA								
16	Demuestras proactividad en tu trabajo	✓		✓		✓		
17	Te capacitas permanentemente	✓		✓		✓		
18	Posees visión de mediano y largo plazo	✓		✓		✓		
19	Assumes la conducción de equipos de trabajo	✓		✓		✓		
20	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	✓		✓		✓		
21	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas interna de la institución.	✓		✓		✓		
22	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigente en la institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CARRIÓN NIN, JOSÉ LUIS DNI: 07444710

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor EN ADMINISTRACIÓN.

12 de oct. del 20 21

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

DR. JOSÉ LUIS CARRIÓN NIN.
Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: SABER CONOCER								
1	Encuentro varias soluciones a un problema.	x		x		x		
2	Experimento nuevas formas de hacer las cosas.	x		x		x		
3	Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.	x		x		x		
4	Soy muy intuitiva (o).	x		x		x		
5	Me doy cuenta de lo que se necesita hacer.	x		x		x		
DIMENSION 2: SABER SER								
6	Puedo asumir la dirección de un grupo.	x		x		x		
7	Extraigo las mejores cualidades de las personas.	x		x		x		
8	Delego responsabilidades sin sentirme preocupada (o)	x		x		x		
9	Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	x		x		x		
10	Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente.	x		x		x		
DIMENSION 3: SABER HACER								
11	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	x		x		x		
12	Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivada (o)	x		x		x		
13	Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias	x		x		x		
14	Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía.	x		x		x		
15	Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.	x		x		x		
DIMENSION 4: SABER ACTUAR								
16	Trabajo de manera activa con mis amistades más cercanas.	x		x		x		
17	Desarrollo proyectos con las(os) colegas.	x		x		x		
18	Involucro a mis colegas en el diseño de proyectos generales.	x		x		x		
19	Doy permanente atención al cambio de mi entorno.	x		x		x		
20	Me adapto continuamente a los cambios.	x		x		x		
21	Estoy dispuesta (o) a escuchar opiniones de las compañeras (os) del servicio.	x		x		x		
22	Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ayme Espiritu Flores DNI: 40153489

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

12 de octubre 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



DNI: 40153489

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NIVEL DE COMPROMISO								
1	Muestras un perfil ético profesional	x		x		x		
2	Cumples con responsabilidad las tareas asumidas	x		x		x		
3	Superas los inconvenientes cuando realizas tu planificación dentro de su área.	x		x		x		
4	Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	x		x		x		
5	Realizas una buena planificación, lo haces con suficiente antelación a la ejecución de actividades.	x		x		x		
6	Cumples con los objetivos establecidos de la organización	x		x		x		
7	Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	x		x		x		
8	Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Brindas soluciones a los problemas del trabajo	x		x		x		
10	Comprendes las emociones de tus compañeros (as)	x		x		x		
11	Dialogas con tus compañeros (as) tratando de solucionar cuando tienen un problema	x		x		x		
12	Trabajas en equipo frente a casos delicados	x		x		x		
13	Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas que permita lograr los objetivos de la institución	x		x		x		
14	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados	x		x		x		
15	Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difundes a tus colegas del trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: NIVEL DE INICIATIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Demuestras proactividad en tu trabajo	x		x		x		
17	Te capacitas permanentemente	x		x		x		
18	Posees visión de mediano y largo plazo	x		x		x		
19	Asumes la conducción de equipos de trabajo	x		x		x		
20	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional	x		x		x		
21	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas interna de la institución.	x		x		x		
22	Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigente en la institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ayme Espiritu Flores DNI: 40153489

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

12 de octubre 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



DNI 40153489

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad

V1. Prueba piloto para gestión por competencias

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	V1
1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	
4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	
5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	
6	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	
8	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	
9	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	
10	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
11	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	
12	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	
13	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
14	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	
15	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	
16																							
17																							

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.856	22

V2. Prueba piloto para rendimiento laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Vc
1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	2	4	5	5	
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
8	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
11	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
12	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	
13	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	
14	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	
16																							
17																							
18																							
19																							

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	22

Anexo 5: Base de datos

Nº	BASE DE DATOS																						GESTIÓN POR COMPETE NCIAS				
	D1_Saber conocer					TOTAL	D2_Saber ser					TOTAL	D3_Saber hacer					TOTAL	D4_Saber actuar						TOTAL		
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19		20		21	22
1	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	5	4	3	4	3	19	5	5	4	3	3	4	3	27	92
2	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	5	5	31	95
3	3	3	4	3	4	17	3	5	5	4	3	20	4	4	4	4	4	20	5	4	3	3	5	5	5	30	87
4	4	3	5	5	5	22	4	4	3	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	5	5	5	32	99
5	4	3	3	4	4	18	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	2	2	3	4	3	4	22	69
6	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	4	4	4	25	74
7	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	5	3	3	4	4	5	5	29	89
8	5	4	3	5	3	20	4	5	3	4	3	19	3	4	4	3	4	18	5	3	3	3	4	4	3	25	82
9	5	5	5	5	4	24	5	4	3	5	3	20	5	5	5	3	3	21	5	3	3	3	5	3	3	25	90
10	3	4	3	5	4	19	4	5	4	4	3	20	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	4	4	27	84
11	4	4	3	3	5	19	3	5	4	3	4	19	4	5	4	4	3	20	5	3	4	3	4	5	5	29	87
12	4	3	3	4	4	18	5	4	3	5	4	21	5	5	5	4	4	23	5	3	3	5	5	5	5	31	93
13	4	3	4	5	4	20	5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	4	22	4	4	3	3	3	3	4	24	86
14	5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	3	21	5	4	4	5	5	23	5	3	3	3	5	5	5	29	94
15	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	5	29	80
16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	3	4	4	4	4	4	4	27	83
17	4	4	4	4	4	20	3	5	4	3	3	18	5	4	4	4	5	22	4	3	3	3	4	4	5	26	86
18	4	3	3	4	4	18	3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	4	3	22	73
19	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	5	5	31	98
20	4	4	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	4	34	99
21	4	4	3	4	4	19	3	5	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	5	5	5	32	89
22	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	3	4	3	25	76
23	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19	5	3	3	4	3	4	3	25	79
24	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28	80
25	4	3	3	4	3	17	3	5	3	2	3	16	3	3	3	4	3	16	5	2	3	4	4	5	5	28	77
26	5	4	4	5	4	22	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	5	20	4	3	3	3	4	4	4	25	86
27	4	3	3	4	4	18	3	4	3	5	4	19	3	4	4	4	4	19	5	2	2	4	4	4	4	25	81
28	3	3	3	2	4	15	4	3	3	3	4	17	3	3	4	2	3	15	4	2	3	3	4	3	3	22	69
29	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	5	21	5	3	3	4	5	5	5	30	85
30	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	5	21	4	3	3	4	5	5	5	29	86
31	5	4	5	4	4	22	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	5	5	30	93
32	4	3	4	5	4	20	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	4	17	5	3	3	5	4	4	5	29	84
33	4	5	4	1	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	102
34	4	3	5	5	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	5	5	32	100
35	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	4	4	24	74
36	5	3	3	4	5	20	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	4	3	4	4	4	5	3	27	91
37	4	4	4	3	4	19	3	5	5	5	5	23	3	4	4	3	4	18	4	3	2	3	4	4	4	24	84
38	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	4	5	27	83
39	4	3	3	4	5	19	5	5	4	3	3	20	4	5	5	4	4	22	5	3	4	4	3	5	5	29	90
40	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	4	26	84
41	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	4	4	4	26	80
42	4	4	4	4	4	20	3	5	2	4	4	18	2	5	5	2	4	18	5	3	3	4	4	5	5	29	85
43	4	4	3	5	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	4	3	4	5	4	4	29	92
44	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	4	4	4	24	77
45	3	4	3	3	5	18	3	4	5	3	4	19	5	4	4	3	4	20	5	2	2	4	4	4	5	26	83
46	3	2	4	4	4	17	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	5	5	28	82
47	4	3	3	5	4	19	4	4	3	4	5	20	4	5	5	4	4	22	5	3	3	5	5	4	5	30	91
48	4	4	4	5	4	21	3	4	3	5	4	19	4	5	4	3	5	21	5	4	4	4	4	5	5	31	92
49	2	3	3	5	3	16	2	4	3	5	4	18	4	5	5	3	5	22	5	3	3	4	4	5	5	29	85

Nº	BASE DE DATOS																								RENDIMIENTO LABORAL	
	D1_Nivel de compromiso								TOTAL	D2_Resolución de problemas							TOTAL	D3_Nivel de iniciativa								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22		
1	5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	3	4	5	4	4	4	29	5	5	3	2	4	5	5	29	93
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	5	4	4	4	5	31	94
3	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	4	3	3	4	4	28	97
4	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	5	4	5	3	4	3	28	3	4	4	3	5	5	5	29	96
5	4	4	4	3	3	4	4	3	29	4	3	3	4	3	3	3	23	3	4	3	3	3	4	4	24	76
6	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	3	4	4	4	3	25	3	4	4	3	4	4	4	26	82
7	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	3	5	4	4	4	28	5	4	5	4	5	5	5	33	100
8	4	5	4	4	3	3	4	4	31	4	4	4	4	4	3	3	26	5	5	3	4	3	3	3	26	83
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	3	5	5	5	3	29	5	5	5	3	3	3	3	27	96
10	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	29	4	5	4	4	4	4	5	30	93
11	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	4	4	3	4	5	4	28	5	5	5	4	5	5	5	34	99
12	5	5	4	3	3	4	4	5	33	4	5	5	5	4	3	4	30	5	4	4	3	5	5	5	31	94
13	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	4	4	5	4	3	3	27	5	5	4	3	3	5	5	30	93
14	5	4	4	3	3	3	4	5	31	5	5	5	5	5	4	4	33	4	3	4	3	4	4	4	26	90
15	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	3	4	4	3	4	26	4	5	5	5	4	4	4	31	90
16	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	4	29	91
17	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	3	4	4	4	4	27	5	5	4	4	3	5	4	30	91
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	4	27	4	5	5	4	4	4	4	30	91
19	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	4	5	33	4	5	5	4	4	4	5	31	101
20	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	3	3	29	4	4	4	5	4	5	5	31	99
21	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	5	5	5	4	3	4	32	5	5	5	4	4	5	5	33	102
22	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	22	75
23	5	5	3	4	4	3	4	4	32	3	4	3	4	3	3	3	23	3	4	4	3	4	5	5	28	83
24	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	4	3	5	5	3	3	28	4	5	4	3	5	5	5	31	95
25	4	5	2	1	4	3	4	1	24	4	3	3	4	4	3	3	24	3	4	4	2	3	4	3	23	71
26	5	5	3	3	4	3	4	4	31	4	3	4	3	3	3	3	23	4	4	3	3	3	5	5	27	81
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	3	4	2	27	4	4	3	2	4	4	4	25	85
28	4	4	3	2	2	4	4	4	27	3	3	3	4	4	3	3	23	4	3	4	4	2	4	4	25	75
29	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	5	29	95
30	5	5	4	5	4	5	5	4	37	4	5	4	5	4	4	3	29	5	4	4	3	4	5	4	29	95
31	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	3	4	28	4	5	4	3	4	4	5	29	91
32	2	4	3	3	3	3	4	5	27	4	5	4	3	3	3	3	25	4	4	3	2	5	5	5	28	80
33	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	3	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	35	104
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	5	5	33	108
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	27	87
36	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	5	4	5	5	32	97
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	4	4	3	3	3	25	91
38	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	4	3	4	4	4	26	86
39	5	5	4	3	4	4	4	5	34	5	5	4	5	5	4	4	32	5	4	4	5	5	5	5	33	99
40	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	4	4	5	5	33	104
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	3	26	4	3	4	3	4	4	4	26	84
42	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	3	3	3	25	5	4	4	3	3	4	4	27	87
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	107
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	3	28	5	4	4	4	4	3	4	28	88
45	5	5	3	4	3	4	4	4	32	4	4	4	4	3	3	2	24	4	3	3	3	4	4	4	25	81
46	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	4	4	5	5	33	104
47	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4	5	3	5	4	4	4	29	4	5	4	5	4	4	4	30	95
48	4	5	4	4	4	4	5	5	35	4	5	5	5	4	3	5	31	4	4	5	4	3	5	5	30	96
49	5	4	4	2	3	5	5	4	32	4	4	4	4	3	2	3	24	4	4	3	3	2	3	4	23	79
50	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	3	3	4	3	4	4	24	4	3	4	4	3	3	4	25	88
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	5	5	4	32	107

Anexo 6: Autorización de institución (o de jefe de servicios)

AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA INVESTIGACIÓN

Señora:

Karen Joselyne Avila Gallardo

En mi calidad de jefa del Servicio de Cuidados Intensivos Neonatal, autorizo la aplicación del instrumento "Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería", que tiene por finalidad la recolección de datos para la investigación **Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021**, a partir del 10 de noviembre fecha de inicio hasta el 15 de noviembre fecha de término. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

Lima 07 de noviembre del 2021.



Dr. Gloria Carrasco Segura
DIRECTORA GENERAL
CEN 14798

Anexo 7: Carta de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación, "Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021".

El objetivo principal es: Determinar la relación de la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestría de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: el estudio servirá como instrumento de consulta para mejorar problemas que se presenten sobre el tema. También va a contribuir con el mejoramiento de la gestión del Servicio Cuidados Intensivos Neonatal del hospital y lo cual se reflejará en la buena atención de los recién nacidos.

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 (o) a responder sus inquietudes y comentarios.


DNI: 80038067

Lima 10 de noviembre del 2021


Karen Avila Gallardo
DNI: 40608659



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación, "Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021".

El objetivo principal es: Determinar la relación de la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestría de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: el estudio servirá como instrumento de consulta para mejorar problemas que se presenten sobre el tema. También va a contribuir con el mejoramiento de la gestión del Servicio Cuidados Intensivos Neonatal del hospital y lo cual se reflejará en la buena atención de los recién nacidos.

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 (o) a responder sus inquietudes y comentarios.


DNI: 01793797

Lima 10 de noviembre del 2021


Karen Avila Gallardo
DNI: 40608659

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación, "**Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021**".

El objetivo principal es: Determinar la relación de la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestría de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: el estudio servirá como instrumento de consulta para mejorar problemas que se presenten sobre el tema. También va a contribuir con el mejoramiento de la gestión del Servicio Cuidados Intensivos Neonatal del hospital y lo cual se reflejará en la buena atención de los recién nacidos.

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 (o) a responder sus inquietudes y comentarios.

Lima 10 de noviembre del 2021


DNI: 40260523
Karen Avila Gallardo
DNI: 40608659

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación, "**Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021**".

El objetivo principal es: Determinar la relación de la gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestría de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: el estudio servirá como instrumento de consulta para mejorar problemas que se presenten sobre el tema. También va a contribuir con el mejoramiento de la gestión del Servicio Cuidados Intensivos Neonatal del hospital y lo cual se reflejará en la buena atención de los recién nacidos.

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 (o) a responder sus inquietudes y comentarios.

Lima 10 de noviembre del 2021


DNI: 21536534
Karen Avila Gallardo
DNI: 40608659

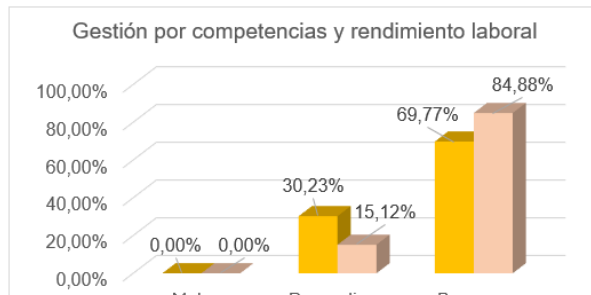
Anexo 8: Evidencias del trabajo estadístico

TABLA DE FRECUENCIA Y GRAFICAS

Niveles	D1		D2		D3		D4		V1		Nivel de compromiso		Resolución de probl	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Promedio	37	43%	32	37%	23	27%	28	33%	26	30,23%	8	9,30%	23	26,74
Bueno	49	57%	54	63%	62	72%	58	67%	60	69,77%	78	90,70%	63	73,26
TOTAL	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%	86	100,00%	86	100,00

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,00%
Promedio	37	43,02%
Bueno	49	56,98%
Total	86	100,00%

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,00%
Promedio	32	37,21%
Bueno	54	62,79%



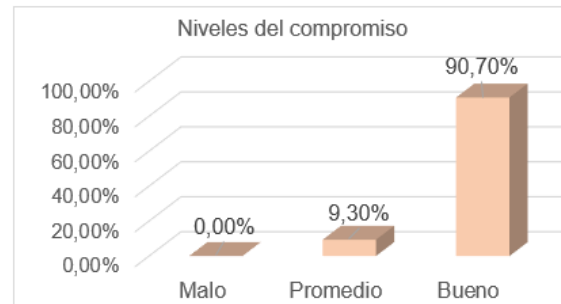
GESTION POR COMPETENCIAS NIVELES GC FRECUENCIA Y GRAFICAS GC RENDIMIENTO LABORAL NIVELES RL FRECUENC ...

TABLA DE FRECUENCIA Y GRAFICAS

Niveles	D1		D2		D3		V2	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Promedio	8	9,30%	23	26,74%	22	25,58%	13	15,12%
Bueno	78	90,70%	63	73,26%	64	74,42%	73	84,88%
TOTAL	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,00%
Promedio	8	9,30%
Bueno	78	90,70%
Total	86	100,00%

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,00%
Promedio	23	26,74%
Bueno	63	73,26%



NIVELES GC FRECUENCIA Y GRAFICAS GC RENDIMIENTO LABORAL NIVELES RL FRECUENCIA Y GRAFICAS RL