



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Indicadores de competencias y su efecto en la gestión de los programas ENT- CPSM.

DSRS Jaén, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Br. Nixon Carlos La Rosa Chávez (ORCID: 0000-0002-3625-3128)

**ASESOR:**

Mba. William Ricardo Díaz Torres (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CHICLAYO – PERÚ**

2019

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de formación profesional.

A mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento.

A mi Esposa quien me apoyó y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

A mi hijo quien ha sido mi mayor motivación, para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

A mis compañeros de estudio, a mis maestros y amigos, quienes siempre estuvieron apoyándome en las buenas y en las malas en todo este tiempo. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

## **AGRADECIMIENTO**

Infinitas gracias a los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, quienes dieron las facilidades necesarias para realizar el presente trabajo de investigación

De manera especial, al asesor Mba. William R. Díaz Torres, quien me animó constantemente y brindó su apoyo para poder terminar la tesis y así alcanzar la meta trazada.

# ACTA DE SUSTENTACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 12:00 PM horas del día 30 de Mayo del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0871-2019 de fecha 28 de Mayo del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "Indicadores de competencias y su efecto en la Gestión de los programas ENT - CPSM: DSRS Juan, 2018" presentado por el (la) Bachiller: Nixon Carlos La Rosa Chavez, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

**PRESIDENTE** : Mgtr. Julio César Nanton More  
**SECRETARIO (A)** : Mgtr. Sandra Natali Pastor Bazán  
**VOCAL** : Mgtr. William Ricardo Díaz Torres.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

APROBADO POR MAYORIA

Siendo las 12:00 PM del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.



Chiclayo 30 de Mayo del 2019

Mgtr. Julio César Nanton More  
Presidente

Mgtr. Sandra Natali Pastor Bazán  
Secretario (a)

Mgtr. William Ricardo Díaz Torres  
Vocal

CAMPUS CHICLAYO  
Carretera Pimentel Km. 3.5  
Tel.: (074) 481 616 Anx.: 6514

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Nixon Carlos La Rosa Chávez, identificado con DNI N° 43231886, egresado de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración.

Declaro que:

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Chiclayo, 31 de mayo del 2019



Nixon Carlos La Rosa Chávez

DNI 43231886

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ACTA DE SUSTENTACION.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad problemática .....	12
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4 Formulación del problema.....	26
1.5 Justificación del estudio.....	26
1.6 Hipótesis .....	27
1.7 Objetivos.....	28
1.7.1 Objetivo General:.....	28
1.7.2 Objetivos Específicos:.....	28
II. MÉTODO .....	29
2.1 Diseño de Investigación.....	29
2.2 Variables, Operacionalización .....	30
2.3 Población y muestra.....	32
2.3.1.....	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5 Método de análisis de datos .....	33
2.6 Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS .....	35
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES .....	42
VI. RECOMENDACIONES .....	43

REFERENCIAS .....	44
ANEXOS:.....	48
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS .....	59
AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS .....	60
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .	61

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de variables.....	31
<b>Tabla 2:</b> Nivel de indicadores de competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018. ....	35
<b>Tabla 3:</b> Nivel de gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles - Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén, 2018.....	36
<b>Tabla 4:</b> Correlación entre indicadores de competencias y la gestión de los programas. ..	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Nivel de indicadores de competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018. ....	35
<b>Figura 2:</b> Nivel de gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles- Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén, 2018.....	36
<b>Figura 3:</b> Resultados de regresión entre “indicadores de competencia” y “Gestión de los programas”.....	38

## RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo por objetivo general: “Determinar el efecto de los indicadores de las competencias en la gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles – Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018”.

Se realizó una investigación de tipo correlacional con diseño no experimental. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y la técnica del reporte técnico, operativizadas con un cuestionario sobre los indicadores de competencias aplicado a los 30 trabajadores incluidos en la muestra, además, una ficha de reporte técnico para evaluar la gestión de los programas presupuestales investigados. Los datos recogidos fueron analizados mediante la estadística descriptiva para identificar el nivel alcanzado por las variables y la estadística inferencial para determinar el índice de correlación.

Al término de la investigación, los resultados obtenidos indican que el valor de correlación de Rh Spearman tiene un índice de 0,872, concluyéndose que hay relación directa alta entre variables, además, la correlación es directa y positiva, es decir, si mejora el nivel de los indicadores de competencia, también mejorará el nivel de gestión de los programas

Palabras claves: Indicadores de competencias, gestión, programas presupuestales.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research work was "To determine the effect of the indicators of competencies in the management of the Noncommunicable Diseases programs - Control and Prevention of Mental Health. Sub-Regional Health Directorate Jaen, 2018. "

A correlational type investigation with non-experimental design was carried out. For data collection, the technique of the survey and the technique of the technical report were used, operationalized with a questionnaire on the competency indicators applied to the 30 workers included in the sample, in addition, a technical report card to evaluate the management of the budget programs investigated. The collected data were analyzed using descriptive statistics to identify the level reached by the variables and inferential statistics to determine the correlation index.

At the end of the investigation, the results obtained indicate that the correlation value of Rh Spearman has an index of 0.872, concluding that there is a high direct relationship between variables, in addition, the correlation is direct and positive, that is, if the level of the indicators of competence, will also improve the level of management of the programs

Key words: Indicators of competences, management, budgetary programs.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En este capítulo se describe la situación problemática en relación a las variables estudiadas, asimismo, las investigaciones previas, las teorías relacionadas al tema, así como la formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

### **1.1 Realidad problemática**

#### **Realidad problemática externa**

##### **Internacional**

La investigación se orientó a establecer el índice de correlación entre la variable indicadores de competencia y gestión de programas de salud en la D.S.R.S. de Jaén, en este capítulo, previamente se describe de manera puntual la problemática en torno a cada una de ellas.

En lo que respecta a los indicadores de competencia, el punto de vista de competencia laboral se ha expandido en Latinoamérica y el Caribe. De igual modo, la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2017) expresa que, la capacitación de los trabajadores es esencial para optimar su productividad y, con ello, sus condiciones de trabajo. En este sentido, las políticas de formación llevadas adelante buscan, por un lado, mejorar las condiciones de empleo y empleabilidad de las personas, y por otro, calificar a la fuerza de trabajo para satisfacer las demandas del aparato productivo. Entre sus propósitos están el enlace entre oferta y demanda, el incremento del índice de ocupación, la prevención de la falta de empleo, y otros.

Referente a la realidad de los programas presupuestales gestionados por el Ministerio de Salud, éstos se desarrollan bajo los lineamientos de política de salud a nivel nacional, sin embargo, no se han difundido ampliamente sus resultados, lo que implica verificar los avances en el tema de prevención y cuidado de la salud pública. En esa medida, se requiere fortalecer el sistema de control sobre la base de identificar los hallazgos alcanzados.

## **Nacional**

Al revisar la realidad problemática de los indicadores de competencias en los trabajadores que prestan servicio en el ramo de la salud, según el MINSA, las competencias laborales en este sector involucrarán de manera directa a los responsables del sistema porque la finalidad es optimizar el rendimiento particular de cada uno de los trabajadores del sector que son responsables de gerenciar y suministrar prestaciones de salubridad.

Para el MINSA (2016), en nuestro país, las denominadas Enfermedades No Transmisibles – ENT “representan el 58.5% de la carga de enfermedad generada cada año, colocándose así este grupo de enfermedades como el mayor causante de discapacidad y muerte prematura en el país, por encima de las enfermedades transmisibles y las lesiones”. (Programa Presupuestal 0018, p.6).

Además, según registro de “atendidos por problemas de salud mental en los establecimientos de salud del MINSA muestran una tendencia ascendente. Tomando como referencia el año 2012 en incremento global de la demanda en los últimos tres años es del 27.8”. (MINSA, 2016, p.12)

## **Regional**

Según la Dirección de Salud Cajamarca – DIRESA, 2017. Con relación a la demanda de recursos humanos, la reforma del estado impone la priorización de recursos humanos para los servicios de salud públicos, es por ello que en la región Cajamarca el incremento del recurso humano se ha dado en un 6.9% de enero (7,470) a noviembre (7,986) del año 2016; por lo que las estrategias están dirigidas a cubrir las insuficiencias de cuidado de salud de la comunidad de acuerdo a la disponibilidad del personal de salud.

Por otra parte, El avance del tamizaje de elementos de peligro para dolencias No Transmisibles en personas mayores de 18 años, es en promedio regional del 86%

siendo muy satisfactorio, a excepción de las Redes Santa Cruz, Jaén y Cajamarca donde es necesario fortalecer el trabajo.

Asimismo, a nivel regional se ha obtenido porcentajes mayores al 100% en tamizaje en salud mental 9 de las 13 redes de salud están por encima del logro regional; si bien Cutervo (99.3%) y San Pablo (88.8%) están por debajo, obtuvieron un logro muy alto a octubre del 2016 caso contrario ocurre con las redes de Jaén (66.1%) y San Ignacio (53.8%).

### **Realidad problemática interna.**

De acuerdo a la Dirección Sub Regional de Salud Jaén (2012), en referencia a los trabajadores responsables del servicio asistencial de la Sub Región de Salud de Jaén, en lo que se refiere al potencial hospitalario especializado simboliza una tasa de 0.44x10000 hab. Médicos generales una tasa de 2.5x10000, enfermeros una tasa de 3.32x10000, Obstetrias 2.65x10000, odontólogos 0.58x10000.

En el contexto local, además de conocer los datos estadísticos de la gestión del personal enlazada a la gestión de los programas presupuestales las Enfermedades No Transmisibles – ENT y las de salud mental en las entidades de salud del MINSA, es oportuno precisar que si bien existe personal suficiente para atender los programas, sin embargo, este potencial humano requiere capacitación permanente a efectos de mejorar su desempeño laboral y, consecuentemente, optimizar la gestión de los programas en mención.

Motivado por esta situación que espera ser investigada, el responsable del estudio asumió el compromiso de abordarla para comprender el comportamiento de ambas variables, de igual manera el grado de relación entre ellas, aportando con sus resultados un conocimiento teórico complementario al ya existente.

## 1.2 Trabajos previos

### Internacional

Mejía (2012). Con el estudio *“Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales”*, a fin de adquirir el grado académico de Psicóloga Industrial/Organizacional. Esta investigación pertenece a la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango ciudad de Guatemala. Su propósito: “determinar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico”. Donde se concluye que la valoración teniendo en cuenta las competencias laborales constituye aspecto sumamente importante para reconocer en qué dimensión el trabajador evidencia buen desempeño en el puesto que ocupa; asimismo, posibilita completar y acelerar las estrategias de operación que rectifiquen y/o motiven de acuerdo a los efectos del rendimiento.

*Se rescató de la investigación de Mejía el proceso de evaluación del potencial humano sobre la base de tomar en cuenta las competencias laborales propias de un trabajador con adecuado rendimiento en el cumplimiento de sus ocupaciones.*

Miranda (2012) y su estudio *“Protección de la salud mental en el trabajo: Desafíos para la institucionalidad chilena”* esta investigación pertenece a la Universidad de Chile. Se formuló el objetivo de examinar la posibilidad de la institucionalidad saludable chilena a fin de salvaguardar la fortaleza psicológica de los recursos humanos. La investigación realizó un tratado profundo de una estrategia y administración de salud, enmarcado en la técnica estudio de casos. Concluye: “El sistema de salud laboral está ampliamente legitimado, reconociendo una capacidad hospitalaria de calidad, y una atención eficaz.

*Resultaron significativos los aportes del estudio precedente, enfatizó en la salud mental de los trabajadores como requisito para brindar una atención de calidad.*

Fernández (2011) con la tesis magistral *“Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño*

*técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado*". Esta investigación pertenece a la Universidad de San Carlos de Guatemala, su propósito principal fue establecer las causas que originaron que las organizaciones que componen el Sistema Nacional de Seguridad no poseen un patrón organizacional de mandato para la gestión de los recursos humanos en base al enfoque de competencias laborales. Se concluye que no existe un tipo organizacional para gestionar el potencial humano en base a competencias y no admite la posibilidad de optimizar el rendimiento de la SIE.

*La investigación de Fernández destaca la importancia de disponer de un modelo de gestión del potencial humano en base a competencias laborales, cuando eso no ocurre así, no se asegura el buen desempeño del personal.*

## **Nacional**

Huisacayna (2016) con el estudio titulado *"Competencia Laboral y Ejecución Presupuestal en la Sede del Gobierno Regional Moquegua – 2016"*, elaborada a efecto de conseguir la titulación como Contador Público en la Universidad José Carlos Mariátegui. El estudio tuvo por finalidad corresponder la competencia laboral de los recursos humanos y el cumplimiento del presupuesto de adquisiciones a nivel de "Sede del Gobierno Regional - Moquegua, ejercicio fiscal 2016". La principal conclusión que se halló un alto índice de correlación positiva a nivel de la competencia laboral y la ejecución presupuestal en la institución investigada.

*La investigación precedente guarda importancia debido a que aplicó la misma metodología usada en la presente investigación, permitió establecer convenientemente la correlación entre variables.*

Aybar (2015). Con el estudio *"Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú"*, tesis magistral presentada en Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. El propósito del estudio fue comprobar "que la gestión por competencias incide en el desarrollo de las empresas minero metalúrgicas del Perú", utilizando el programa informático SPSS, bajo el

auspicio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. La investigación concluye: gestionar teniendo en cuenta las competencias del potencial humano la realizan 6 entidades, 3 de la gran minería y 3 de la mediana minería, además, las otras realizan empleando patrones prácticos, incidiendo en el desarrollo y el índice de rentabilidad.

*Se asumió de la tesis precedente la necesidad de gestionar el potencial humano en base a competencias laborales, aspecto que incide en la buena marcha de la organización.*

Ambia (2015) en la investigación “*Análisis del Perfil de Competencias del Personal de Salud para la Aplicación del Enfoque de Promoción de la Salud, en el Marco del Programa Estratégico Articulado nutricional del Puesto de Salud de Lliupapuquio, Provincia de Andahuaylas*”, investigación magistral que tuvo por objetivo: reconocer los elementos asociados a las capacidades de los trabajadores del Centro de Salud Lliupapuquio que ayudan o dificultan la tarea de promocionar la salud en cumplimiento del Programa Articulado Nutricional. La investigación concluye que el potencial humano de dicho establecimiento de salud posee bajo nivel de desarrollo de sus capacidades y competencias a fin de entender la forma en que la comunidad del área rural concibe el asunto salud-enfermedad, enmarcado en su aspecto “cultural, ecológico, económico, familiar y comunal”.

*Los aportes de la investigación de Ambia son significativos porque la investigación se realizó en el contexto del sector salud y de un programa presupuestal, ayudó a evaluar las competencias laborales.*

## **Regional**

Álvarez (2015) y su estudio “*Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*” estudio sustentado” para alcanzar la licenciatura en administración; cuyo objetivo fue plantear los rasgos de

cargos en base a competencias del recurso humano que trabaja en la oficina encargada del área de construcción de la municipalidad investigada.

Se concluye que la fijación de características de cargos según competencias es útil, de modo diferente de los existentes para cargos habituales se tienen consideración a los saberes del trabajador, asimismo, las destrezas, experiencia y valores de la misma.

*Se rescató de Álvarez el proceso de apreciación de competitividades en el potencial humano, teniendo como base los perfiles de cada uno de los puestos.*

### **Idioma extranjero**

Coimbra, Correia, Raddai y Freitas (2017, p.122). The concept of competence relates to the of performance and cannot be confused with it. It is understood as the concrete mobilization of various resources in the execution of the action and depends on individual factors, such as the sensitivity and applied in relation to the collective. The is visible, measurable and can be used as an evaluation criterion, capable of proving whether the individual is competent or not in the performance of a given task. From the performance evaluation, the model in training can be operationalized.

El estudio menciona que la competencia se relaciona con el desempeño, que son diversos recursos en la ejecución y depende de factores individuales. El desempeño es visible y medible, que puede usarse para la evaluación y comprobar si el individuo es competente en el desempeño.

Pérez-López y Junquera (2013). Defining the concept of knowledge management is not straightforward, because this subject has been studied by several disciplines and from different approaches. However, there seems to be a consensus to treat knowledge management as a set of processes allowing the use of knowledge as a key factor to add and generate value (Alavi and Leidner, 2001).

Se puede mencionar que la gestión de conocimiento ha sido estudiada por varias disciplinas y diferentes enfoques, ya que permite agruparlas en tres dimensiones que son: adquisición, transferencia y uso del conocimiento.

Torrelles, Paris, Sabrià, y Alsinet (2015). In this ever more complex society, there is not only a need for professionals who have developed certain specific technical and methodological competences to a high level, but also for other more transversal ones, such as participatory and/or social competences.

Podemos mencionar que la sociedad necesita profesionales con competencias participativas o sociales. Este último enfatiza el trabajo en equipo.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teorías y enfoques que sustentan la investigación**

##### ***Enfoque de gestión por competencias***

Este enfoque relativamente joven, está visto, según De Sousa (2001, citado por Becerra y Campos, 2012) a modo de instrumento estratégico necesario para afrontar los retos que atribuye el contexto actual. Involucra promover a nivel de óptimo las capacidades particulares de los colaboradores, en respuesta a los requerimientos operacionales de la institución.

Atendiendo a Morales (2008, citado en Becerra y Campos, 2012, p. 20) el principal propósito del punto de vista “de Gestión por Competencias” es establecer innovaciones en la forma predominante de gestión en la institución, para gestionar el potencial humano integralmente de forma mucho más efectiva.

##### ***Teoría de la gestión de calidad***

Defendida por Joseph Juran, para quien los trabajadores en los diferentes niveles de la entidad articulaban un “idioma” característico. En ese contexto, quienes

dirigen se expresan en términos de dinero; el personal utiliza el lenguaje de las cosas, y quienes gerencian utiliza ambos y convierte el dinero en cosas. (Gestiópolis, 2001, p. 3). Razón por la cual el estamento directivo tendió hacia el empleo de la contabilidad de precios de calidad y el examen, en tanto que, para el nivel ejecutante, se orientó en desarrollar el desempeño con las explicaciones a través de la exclusión de fallas (p. 3).

También es pertinente citar a la teoría de la calidad de Kaoru Ishikawa, cuya teoría tenía como idea central producir a bajo precio.

El investigador afirma que la calidad ha de constituirse en una transformación en el proceso de gestión. Además, considera que la revisión de la calidad implica realizar, esbozar, confeccionar y conservar un objeto con calidad directamente observable. Algunos efectos que se consiguen efectuando la inspección de calidad se cuentan al reajuste de costos, disminuyen los costes, se instituye y optimiza la estrategia. (Pérez, 2002).

## **1.3.2 Indicadores de competencia laboral**

### **1.3.2.1 Concepto**

Para conceptualizar los indicadores de la competencia laboral, se parte de la idea que constituyen una serie de expresiones breves alusivas a conductas visibles, que posibilitan valorar el manejo de la idoneidad teniendo en cuenta cada uno, y la totalidad de indicadores. (Benítez, 2008)

Igualmente, para Catalano, et al. (2004) Alcanzan a ser concebidas a manera de agregado determinable y conmensurable de habilidades que posibiliten prácticas adecuadas en escenarios existentes de labor, en concordancia con los patrones reales y científicos actuales.

Refiriéndose a la competencia laboral, para García (2009) está relacionada con la elaboración de aprendizajes característicos y favorables para el desempeño productivo en un escenario efectivo de trabajo que se logra no solamente a través de la formación, sino de igual forma mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones determinadas de trabajo.

Entonces, los indicadores de competencia laboral, según lo señalan Hernández, Miranda, Sablón, Saltos y Pérez (2014) constituyen herramientas que permiten apreciar y hacer seguimiento de los saberes, habilidades y destrezas del potencial humano en el cumplimiento de sus funciones, además, solucionar los inconvenientes profesionales con la autonomía y flexibilidad necesarias, al mismo tiempo, qué tan capacitado se encuentra para ayudar en su ambiente profesional y en el acatamiento de su labor (p. 55).

#### **1.3.2.2 Proceso de aplicación de las competencias laborales**

Según la OIT (2006) el proceso de aplicación de las competencias laborales supone cumplir con tres etapas: reconocimiento de las competencias, la normativización de competitividades, la alineación asentada en competencias y la legitimación de competencias. (p. 29)

En primer lugar, se deben *identificar las competencias* requeridas de acuerdo a la naturaleza del trabajo, para tal fin, se ha de propiciar el compromiso de los recursos humanos en la ejecución de acciones encaminadas a analizar las características del cargo.

En segundo lugar, luego de haber identificado las competencias se procede a la *Normalización de competencias*, es decir, se realiza la debida descripción, actividad que permite aclarar los acuerdos entre empresarios, trabajadores y organización.

*La formación basada en competencias*, habiendo identificado y normalizado las competencias se procede a organizar las competencias en base a referentes evidentes respaldados por reglas determinadas.

Finalmente, la *certificación de competencias*, fase que hace referencia al reconocimiento serio sobre la competencia confirmada (por deducción, valorada) de una persona para efectuar “una actividad laboral normalizada” (OIT, 2006, p. 30).

### **1.3.2.3 Dimensiones**

Según Noriega (2016) las competencias laborales incluyen “habilidades, conocimientos y actitudes” que posee un individuo y, en consecuencia, no es posible percibir las o apreciarlas objetivamente toda vez que están disgregadas en la forma de ser de cada persona, de esta afirmación se deduce que las dimensiones de los indicadores de competencias son: Conocimientos, habilidades y actitudes.

**Conocimientos:** Se refieren al caudal de saberes que posee el trabajador para ejercer las funciones propias del cargo que ocupa, en palabras de Chiavenato (2009, citado por Velazco, 2017), tienen que ver con el conjunto de saberes teóricos que permiten conocer ampliamente cómo cumplir cabalmente con sus funciones.

Los indicadores incluidos en esta dimensión son: Preparación para el cargo, eficiencia en el trabajo y eficacia del trabajo realizado

**Habilidades:** Están referidos, según Chiavenato (2009, citado por Velazco, 2017), a la habilidad de saber cómo hacer una faena; involucra enfatizar en cualquier experiencia (desempeño corporal o intelectual) y se obtiene especialmente mediante adiestramiento y experiencia directa. Contiene el discernimiento de normas de prácticas y experiencias comunicativas.

En esta dimensión se consideraron los indicadores: Grado de experiencia, capacidad para la adopción de decisiones y capacidad para solucionar conflictos

**Actitudes:** Relacionadas con el “saber ser”, es decir, respeto a las normas, responsabilidad en el cumplimiento de responsabilidades, autonomía en sus decisiones; asimismo, el “saber estar”, es decir, actitudes adoptadas al relacionarse con los demás. Estar predispuestos para entendernos con las personas que nos rodean, para entablar una fluida comunicación interpersonal, asimismo, para el trabajo colaborativo.

En esta dimensión, sus indicadores son: Práctica de valores éticos y práctica de habilidades sociales.

#### **1.3.2.4 Importancia de los indicadores de competencia**

Evaluar y reflexionar sobre el desempeño en una entidad resulta importante toda vez que tiene que ver con la habilidad para anticiparse a las dificultades que se le podrían manifestar, ejecutando acciones preparatorias que coadyuven a descubrir o presagiar circunstancias permisibles y de resultado nocivo. (Escuela Bancaria y Comercial, 2017)

En la sociedad actual es ineludible evaluar permanentemente los efectos de la Gestión del potencial de trabajo, en una entidad, los trabajadores constituyen un elemento apreciable a fin de que la compañía alcance sus propósitos institucionales y sean asumidos como un mecanismo estratégico que contribuye con la capacidad que marca la diferencia ante la competencia. (Escuela Bancaria y Comercial, 2017)

Lograr este propósito requiere contar con los “indicadores clave” que faciliten estimar el desempeño de acuerdo a las metas y objetivos institucionales. “Pero para que estos indicadores sean efectivos y confiables en la gestión de capital humano, deben estar alineados a las expectativas e indicadores estratégicos de la empresa” (Escuela Bancaria y Comercial, 2017, p. 2).

### **1.3.3 Gestión de los programas presupuestales**

#### **1.3.3.1 Concepto**

Por gestión de un programa se entiende al “proceso que se encarga de coordinar las complejas interdependencias que existen entre un grupo de proyectos de desarrollo de productos relacionados, en particular los que están regidos por un contrato entre empresas” (Parametric Technology Corporation, 2007, p. 1).

En cuanto se refiere a los programas presupuestales, constituyen un mecanismo de sistematización de las operaciones de los establecimientos estatales, los mismos que están constituidas y coherentes orientándose a proporcionar lo que se llaman bienes y servicios, para conseguir un producto determinado en beneficio de la comunidad (Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, 2015, p. 1)

Asimismo, para el MEF (2015) constituye una condición presupuestal que se instituye como una herramienta del Presupuesto por Resultados. (p. 1)

En lo referente a la gestión de los programas presupuestales en el sector salud, se concibe como el proceso que incluye diversas actividades orientadas a gestionar un programa presupuestal para alcanzar los objetivos previstos y resultados esperados; contiene otros procesos como: planear, programar, monitorear, supervisar, evaluar y controlar dicho “programa presupuestal” (MINSAL, 2015).

#### **1.3.3.2 Fases en la gestión de programas**

Para Martínez y González (2016) gestionar un programa implica cumplir las fases siguientes:

*Identificación de programas:* Momento en que se definen las utilidades que se proyecta con el programa. (p. 2).

*Estructuración de programas*: Fase en la que se definen estrategias, orientaciones de salida y obligaciones a cumplir. También se evalúan potencialidades, proyectando por ejemplo hechos como: perspectivas de los beneficiarios, transcurso del plan, eficacia, utilidades financieras, creatividad y aprendizaje. (p. 2).

*Gestión de portafolio y beneficios*: Etapa en la que se establecen procedimientos cuidadosos y equivalentes para monitorear y fiscalizar el portafolio de planes y programas, de igual modo, supervisar el adecuado establecimiento de los provechos formados en el trabajo de la organización (p. 3).

*Cierre*: Etapa en que se verifica y difunde los aspectos positivos que el programa consiguió, de igual manera, propiciar eventos para la reflexión y poder formar un aprendizaje organizacional que ayude a la mejora continua del trabajo institucional así como de las estrategias corporativas (p. 3).

### **1.3.3.3 Dimensiones**

En el contexto del proceso investigativo desarrollado, se asumieron como dimensiones los dos programas seleccionados en el estudio:

#### ***Programa de Enfermedades no transmisibles***

Constituye un programa presupuestal a cargo del MINSA, bajo el código 0018, que viene siendo implementado en nuestro país, al respecto, este sector señala que las enfermedades no transmisibles, constituyen dolencias de prolongada continuación que, generalmente, se desarrollan espaciosamente y no se transfieren de sujeto a sujeto. Dichas dolencias afligen a todas las personas, indistintamente a la edad y constituyen un conjunto múltiple de sufrimientos: “la diabetes e hipertensión arterial, entre otros; constituyendo un problema de salud pública por ser una causa de morbilidad”. (Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, 2016, p. 9)

## ***Programa de Control y Prevención en Salud Mental***

También se trata de un programa implementado por el MINSA para controlar y prevenir las enfermedades de orden psicológico.

Para Salud Arequipa (2016) es el conjunto de acciones desarrolladas por trabajadores capacitados e involucra el examen de indicaciones, conversaciones y el suministro de un cuestionario sencillo y puntual con preguntas (tamizaje) que permitan reconocer señales, indicios y conductas de dificultades psicosociales y perturbaciones mentales en los pacientes atendidos en la entidad que brinda servicios de salud.

Este programa toma en cuenta muchos estudios indicando que los inconvenientes de salud psicológica están en el primer lugar de la obligación monetaria procedente de las enfermedades permanentes más habituales, resaltando con excesos la inversión asociada a las dolencias “cardiovasculares, las enfermedades respiratorias crónicas, el cáncer o la diabetes” (MINSA, 2016, p. 13).

### **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre los indicadores de las competencias y la gestión de los programas de Enfermedades No Trasmisibles –Control y Prevención en Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018?

### **1.5 Justificación del estudio**

La investigación tomó en cuenta la existencia de una carencia en el conocimiento referido a la relación entre las variables e indicadores de las competencias en los trabajadores responsables de los programas: Enfermedades No Trasmisibles – Control y Prevención en Salud Mental, en tal razón, su ejecución queda justificada en los aspectos siguientes:

### **A nivel científico o teórico**

Este estudio de investigación tuvo como fin primordial buscar la incidencia de los indicadores en las competencias en la gestión de los programas presupuestales de Enfermedades no Transmisibles- Control y Prevención de Salud Mental, de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, de esta forma sus resultados como aporte teórico permitirán adoptar decisiones a fin de superar las barreras de orden social que imposibilitan atender a la mayor cantidad de población posible, sobre todo, la que se ubica en lugares poco accesibles.

### **A nivel tecnológico o práctico**

Con este trabajo de investigación se contribuirá a que la gestión de los programas se constituye en una herramienta valiosa para todos los profesionales, que laboran a nivel de toda la Dirección Sub Región de Salud Jaén, con respecto a la gestión de los dos programas seleccionados: de Enfermedades no Transmisibles- Control y Prevención de Salud Mental.

**A nivel metodológico:** La puesta en marcha del estudio implicó la producción de instrumentos para recolectar datos que adquieren la calidad de modelos a tener en cuenta en posteriores estudios.

## **1.6 Hipótesis**

H<sub>1</sub>: A mayor nivel de los indicadores de competencias, mayor sería el nivel de gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles- Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén, 2018.

H<sub>0</sub>: A menor nivel de indicadores de competencias, menor sería el nivel de gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles- Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén, 2018.

## **1.7 Objetivos.**

### **1.7.1 Objetivo General:**

Determinar la relación entre los indicadores de las competencias y la gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles –Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.

### **1.7.2 Objetivos Específicos:**

- a. Estimar el nivel de los indicadores de las competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.
- b. Indicar el nivel de gestión de los Programas Enfermedades No Transmisibles-Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.
- c. Estimar la relación entre los indicadores de competencias y la gestión de los programas de Enfermedades No Trasmisibles –Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de Investigación

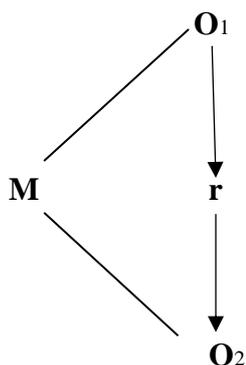
#### 2.1.1 Tipo de investigación

El proceso investigativo asumió la clase de investigación descriptiva correlacional, toda vez que sólo se estudió la relación entre las dos variables establecidas, implicó, primero, la descripción de la realidad en torno a cada una de las variables, luego, se estimó el índice de correlación aplicando la prueba estadística de Spearman.

#### 2.1.2 Diseño

El diseño aplicado en el estudio fue No experimental, estos diseños señalan el procedimiento para el acopio de datos pero para nada incluye la manipulación intencional de las variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

El esquema de representación de la relación de las dos variables:



Dónde:

**M** = Muestra (trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén)

**O<sub>1</sub>** = Información de la variable indicadores de competencias

**O<sub>2</sub>** = Información de la variable gestión de programas

**r** = Relación entre las dos variables

## **2.2 Variables, Operacionalización**

Las variables del presente estudio son:

Variable 1: Indicadores de competencias

Variable 2: Gestión de los programas seleccionados

**Tabla 1:**

*Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Categorías</b>	<b>Escala</b>	<b>Técnica Instrumento</b>
Indicadores de competencia (V1)	“Son instrumentos muy importantes para evaluar y dar seguimiento al proceso de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, a la vez de estar capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (Hernández, et al., 2014, p. 55)	Son los indicios o señales que evidencian el rendimiento laboral de los trabajadores de la DISA Jaén, evaluados con un cuestionario teniendo en cuenta sus dimensiones: Conocimientos, habilidades y actitudes	<b>Conocimientos</b>	Preparación para el cargo	(5) Muy alto (4) Alto (3) Medio (2) Bajo (1) Muy bajo	Ordinal	Encuesta / Cuestionario
				Eficiencia en el trabajo			
				Eficacia del trabajo realizado			
			<b>Habilidades</b>	Grado de Experiencia			
				Capacidad para la toma de decisiones			
				Capacidad para solucionar conflictos			
			<b>Actitudes</b>	Práctica de valores éticos			
Práctica de habilidades sociales							
Gestión de los programas (V2)	“Se concibe como el proceso que incluye diversas actividades orientadas a gestionar un “programa presupuestal para alcanzar los objetivos previstos y resultados esperados; contiene otros procesos como: “planificación, programación, monitoreo, supervisión, evaluación y control del programa presupuestal” (MINSA, 2015)	Constituye las diferentes actividades realizadas para que los programas presupuestales de enfermedades no transmisibles y de control y prevención de salud mental se desarrollen en términos de indicadores de desempeño.	<b>Programa de Enfermedades no transmisibles ENT</b>	Indicadores de desempeño	(5) Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1) Muy deficiente	Ordinal	Entrevista / Reporte Técnico
			<b>Programa de control y prevención de la salud mental CPSM</b>	Indicadores de desempeño			

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

En el estudio, la población cumplió con los parámetros determinados: (a) lugar, Dirección Sub Regional de Salud Jaén; (b) periodo, comprende octubre del 2018; (c) dimensiones, conocimientos, habilidades y actitudes en el personal, además, programas presupuestales de enfermedades no transmisibles y Control y Prevención en salud mental y (d) la condición de la unidad de análisis es, personal de salud que labora mayor a un año en el centro de salud. Por lo tanto, la población que cumple con estas características es de  $N = 30$ .

### **2.3.2 Muestra**

Con respecto muestreo aplicado para seleccionar las unidades de análisis, éste se realizó mediante muestreo no probabilístico, es decir, a juicio y criterio del investigador; de igual modo, por presentarse el hecho de constituir una población pequeña, igualmente fue asumida como muestra, integrada por las 30 unidades de análisis

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas**

Las técnicas utilizadas para el acopio de datos y registro de la información fueron: *la encuesta*, cuya técnica permitió acopiar la información sobre los indicadores de competencia que proporcionó el potencial humano de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén. También, se aplicó la técnica del *reporte*, para evaluar la variable gestión de los programas Enfermedades No Transmisibles-Control y Prevención de Salud Mental, bajo responsabilidad de la DISA Jaén.

### **2.4.2 Instrumentos**

Considerando la naturaleza del problema y sus objetivos para el acopio de datos, se creyó conveniente utilizar: un *cuestionario* para evaluar la variable indicadores de competencia y el *reporte técnico* para la variable gestión de los programas, los mismos que ayudaron en la obtención de la información necesaria con la objetividad requerida.

El cuestionario sobre los indicadores de competencias está estructurado en base a 08 ítems, intercambiados para las 3 dimensiones de la variable indicadores de competencias: Conocimientos y habilidades con 03 ítems y actitudes con 02 ítems.

### **2.4.3 Validez y confiabilidad del instrumento**

El instrumento fue sometido a la evaluación de sus atributos: validez y confiabilidad; la validación de contenido se hizo a juicio de expertos y la confiabilidad se calculó mediante la aplicación de la prueba Alfa de Cronbach.

## **2.5 Método de análisis de datos**

Los datos recogidos fueron tratados y procesados, para el análisis correspondiente de los resultados obtenidos se aplicó la estadística descriptiva, organizándose la información en tablas de distribución de frecuencias y figuras estadísticas, según dimensiones de la variable indicadores de competencia. El análisis de los datos de la variable gestión de los programas focalizados se consignó en dos reportes técnicos, producto del análisis de los datos contenidos en los archivos de la DISA Jaén.

## **2.6 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos tenidos en consideración en la ejecución de la investigación fueron: respecto a los trabajadores, se contemplaron de la siguiente manera: (a) participación en el estudio con un consentimiento válido y (b) importancia del contexto en los que se recopila la información; asimismo, se guardó reserva de la identidad de las fuentes informantes y se

respetó los derechos reservados de los autores citados en el contenido del informe, registrándolos según reglas APA.

### III. RESULTADOS

En esta sección se muestran los resultados procesados, establecidos según objetivos específicos previstos

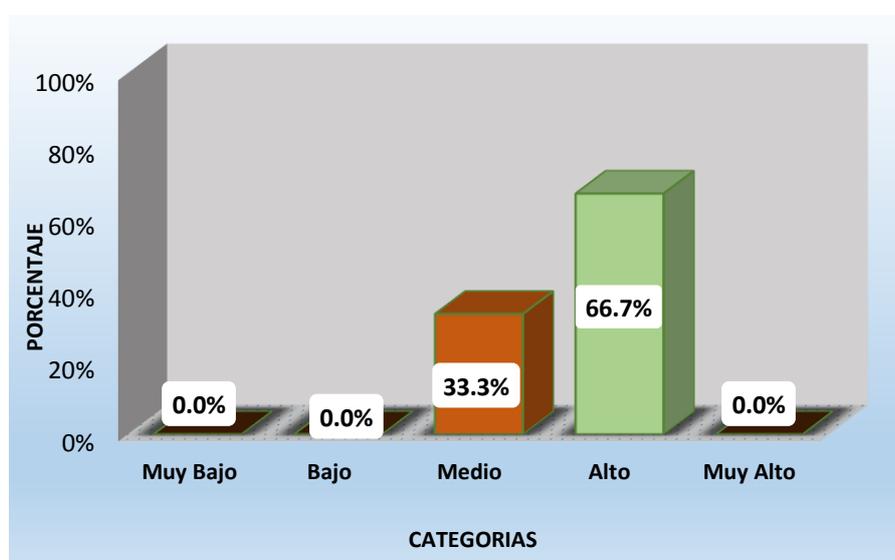
Objetivo 1: Estimar el nivel de los indicadores de las competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.

**Tabla 2:**

*Nivel de indicadores de competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.*

Nivel	f <sub>i</sub>	%
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Medio	10	33.3
Alto	20	66.7
Muy Alto	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Cuestionario para evaluar el nivel de indicadores de competencias.*



*Fuente: Tabla 2*

**Figura 1:** *Nivel de indicadores de competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.*

#### **Descripción e interpretación.**

En la Tabla precedente se observa los resultados del nivel de indicadores de competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén. Evidenciando que el 33,3% de los encuestados se ubican en el nivel medio y el 66,7% en el nivel alto. Se infiere que los trabajadores encuestados perciben que poseen buen nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que les permiten tener alto rendimiento laboral.

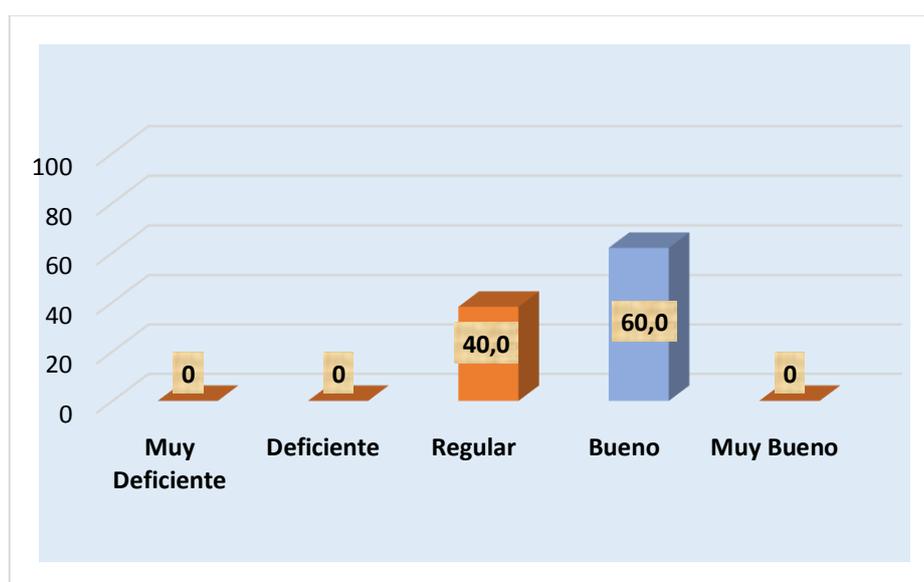
Objetivo 2: Indicar el nivel de gestión de los Programas de Enfermedades No Transmisibles- Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.

**Tabla 3:**

*Nivel de gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles - Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén, 2018.*

Nivel	f <sub>i</sub>	%
<b>Muy Deficiente</b>	0	0.0
<b>Deficiente</b>	0	0.0
<b>Regular</b>	12	40.0
<b>Bueno</b>	18	60.0
<b>Muy Bueno</b>	0	0.0
<b>TOTAL</b>	30	100.0

*Fuente: Reportes sobre gestión de los programas: PENT y CPSM.*



*Fuente: Tabla 3*

**Figura 2:** *Nivel de gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles- Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén, 2018.*

### **Descripción e interpretación.**

En la Tabla precedente se muestra los resultados del Nivel de gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles - Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén, según los reportes técnicos. Evidenciando que el 40,0% en un nivel regular y el 60,0% en el nivel bueno. Deduciendo, la mayoría de trabajadores considera que se están cumpliendo los indicadores de desempeño, permitiendo atender las necesidades de salud de la población, con los programas presupuestales investigados.

Objetivo 3: Estimar la relación entre los indicadores de competencias y la gestión de los programas de Enfermedades No Trasmisibles – Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018

**Tabla 4:**  
*Correlación entre indicadores de competencias y la gestión de los programas.*

		Gestión de los programas (V2)	Indicadores de competencia (V1)
Gestión de los programas (V2)	Correlación de Rh Spearman	1	,872 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Indicadores de competencia (V1)	Correlación de Rh Spearman	,872 <sup>**</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

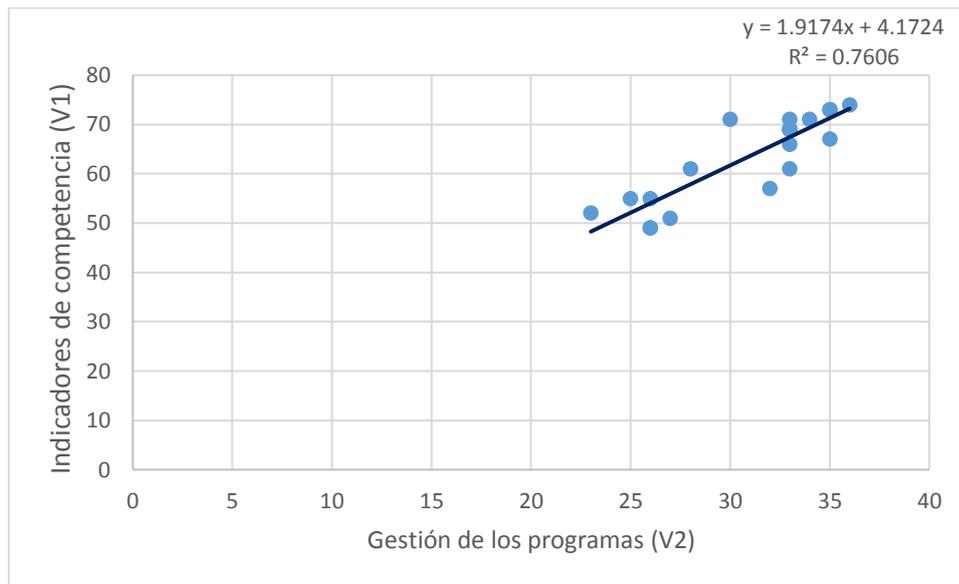
<sup>\*\*</sup>. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** cuestionario para medir el nivel indicadores de competencia de gestión de los programas.

### **Descripción e interpretación.**

En la Tabla 3, se observa que existe correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre estas variables. Como, el valor de correlación de Rh Spearman entre las variables “indicadores de competencia” y la variable “gestión de programas”, tienen un índice de 0,872. Asimismo, el valor (asintótica)  $p = 0,00$  es menor que el nivel de significancia 0,01. Del mismo modo, como el valor obtenido del estadístico se encuentra dentro del rango  $<0,80; 0,99>$  se asume que hay relación directa alta entre variables. Por lo tanto, se afirma que existen evidencias contundentes de correlación directa positiva entre “variables “indicadores de competencia” y la variable “gestión de programas”, es decir, si mejora el nivel de los indicadores de competencia, también mejorará la gestión de los programas; además, si estos mejoran se deberá a la mejora en los indicadores.

## a) Regresión



**Fuente:** Cuestionario para medir el nivel indicadores de competencia y reportes de gestión de los programas.

**Figura 3:** Resultados de regresión entre “indicadores de competencia” y “Gestión de los programas”.

### Descripción e interpretación:

Según la Figura 3; asumiendo el coeficiente “r” de Spearman de valor 0,7606, se verifica que existen una relación alta entre el nivel de “gestión de los programas” y el nivel de “indicadores de competencia”. Asimismo, observando la estimación de los mínimos cuadrados al ajuste de una recta lineal, el coeficiente de regresión lineal se acerca a (+1), la recta se ajusta a la nube de puntos (recta de mínimos cuadrados), por consiguiente, se confirma que existe una correlación directamente proporcional alta entre estas variables.

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación centró su interés en estudiar el estado de las variables: Indicadores de competencias y la gestión de los Programas de Enfermedades No Transmisibles-Control y Prevención de Salud Mental en el contexto de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén (DSRSJ). Se partió de la existencia de un vacío en el conocimiento toda vez que, en el contexto de Jaén, no existen trabajos de investigación que pudieran brindar esta información en el presente año.

Bajo esa perspectiva, primeramente se necesitó conocer el estado actual de cada variable, de allí que el primer objetivo específico se orientó a estimar el nivel de los indicadores de las competencias en la institución investigada, donde se encontró: Al evaluar los indicadores de competencias en la DSRSJ, el 33,3% de los trabajadores encuestados se ubican en el nivel medio y el 66,7% en el nivel alto (Tabla 1); datos que permitieron inferir que la mayoría de trabajadores percibe que poseen buen nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que les permiten tener alto rendimiento laboral.

Los resultados obtenidos conducen a reflexionar sobre la idea de que toda organización necesita contar con el personal competente que con su trabajo contribuya con el logro de los objetivos estratégicos institucionales, que posea buen desarrollo de sus competencias, habilidades, actitudes y conocimientos. En esa medida, resulta elemental monitorear permanentemente el desempeño laboral aplicando el enfoque de evaluación por resultados; Pérez (2014) estima que en este proceso intervienen de forma participativa el trabajador y el jefe inmediato, ambos actores han de trabajar cooperativamente para proyectar, supervisar y evaluar los propósitos de trabajo, destrezas y valores del trabajador igualmente denominados competencias (p. 1).

También fue necesario identificar el nivel de gestión de los Programas de Enfermedades No Transmisibles-Control y Prevención de Salud Mental, variable evaluada mediante los reportes técnicos, sobre la base de datos existentes en los archivos de la DSRSJ, se halló que el 60,0% califica a la gestión de nivel regular y el 40,0% de nivel bueno (Tabla 2), de acuerdo a esta información, se puede deducir que la mayoría de trabajadores considera que la gestión de estos programas presupuestales es adecuada toda vez que se están

cumpliendo los indicadores de desempeño, aspecto que está permitiendo atender las necesidades de salud de la población, cumpliendo los lineamientos nacionales por el Ministerio de Salud.

Lo señalado en el párrafo anterior da pie para destacar la importancia que poseen los programas presupuestales en favor de la población vulnerable en nuestro país, sobre el tema, Gutiérrez (2017) afirma que estos programas desarrollados en el sector salud se hallan organizados en base a una sucesión de aspectos como: insumos, actividades, productos y resultados. En cada pieza de esta sucesión se logran reconocer indicadores que, consecutivamente, se relacionan con procesos de compilación de información. “Este modelo de cadena de resultados permite enfatizar las necesidades de análisis, pero, sobre todo, permite monitorear y luego evaluar las intervenciones que forman parte de un programa” (p. 6).

Como se precisó al inicio, el estudio persiguió básicamente estimar la relación entre los indicadores de competencias y la gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles – Control y Prevención de Salud Mental, los datos alcanzados y mostrados en la Tabla 3, indican que el índice de correlación de Rh Spearman entre las variables tiene un índice de 0,872, asumiéndose que hay relación directa alta entre variables. Información que permite deducir que existen evidencias contundentes de correlación directa positiva entre las variables, significando que, si mejora el nivel de los indicadores de competencia, también mejorará la gestión de los programas.

Los resultados obtenidos guardan semejanza con los hallazgos de Huisacayna (2016) y la investigación titulada “*Competencia Laboral y Ejecución Presupuestal en la Sede del Gobierno Regional Moquegua – 2016*”, donde concluye que se encontró un alto valor de correlación positiva existente entre la variable competencia laboral y la variable ejecución presupuestal a nivel del Gobierno Regional Moquegua, durante el ejercicio público del año 2016, como se puede apreciar, el investigador confirma la relación significativa entre las variables estudiadas, que son las mismas en el estudio realizado.

De igual modo, se concuerda, en la presentación de la realidad en torno a las dos variables investigadas, con Ambia (2015) y su investigación donde concluye: que el

potencial humano de dicho establecimiento de salud posee bajo nivel de desarrollo de sus habilidades y competitividades a fin de vislumbrar la forma en que la localidad del área rural concibe “el proceso salud-enfermedad”, al interior de su elemento cultural, ecológico, financiero, doméstico y colectivo; afirmaciones que hacen posible tener en cuenta que el éxito de la gestión de los programas presupuestales depende grandemente de los indicadores de competencias en relación al desempeño de los trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

- a. Al estimar el nivel de los indicadores de las competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, se encontró que el 66,7% de encuestados se ubica en el nivel alto; pudiéndose concluir que la mayoría de trabajadores percibe que sus conocimientos, habilidades y actitudes son de buen nivel, permitiéndoles tener buen desempeño laboral.
- b. Se logró indicar el nivel de gestión de los Programas Enfermedades No Transmisibles- Control y Prevención de Salud Mental en la DSRSJ, mediante los reportes técnicos, hallándose que para el 60,0% es de nivel bueno, concluyéndose que la mayoría de trabajadores considera que la gestión de estos programas presupuestales es adecuada toda vez que se están cumpliendo los indicadores de desempeño.
- c. Por ser la investigación de tipo correlacional, al estimar la relación entre las variables estudiadas, se halló que el valor de correlación de Rh Spearman tiene un índice de 0,872, asumiéndose que hay correlación directa alta entre variables, además, la correlación es directa y positiva, es decir, si mejora el nivel de los indicadores de competencia, también mejorará el nivel de gestión de los programas.

## VI. RECOMENDACIONES

Se realizan las recomendaciones del presente trabajo de investigación teniendo en cuenta la siguiente temática:

- a) Respecto al diseño de la investigación se podría realizar un estudio de diseño comparativo, en las cuales se podría determinar la relación de indicadores de competencia y la gestión de los programas de ENT –CPSM. DSRSJ.
- b) Respecto al planteamiento de nuevos problemas, se puede tomar como objeto de estudio de los indicadores de competencia de los demás programas presupuestales de la DSRSJ.
- c) Respecto a nuevas hipótesis se recomienda plantear otras que se puedan sustentar, se podría plantear también si los trabajadores están capacitados en los demás programas presupuestales de la DSRSJ.
- d) Respecto a nuevos temas de investigación se sugiere a los futuros investigadores seguir profundizando y estudiando el impacto de los indicadores de los demás programas presupuestales de la DSRSJ.

## REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2015). *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Ambia, M. (2015). *Análisis del Perfil de Competencias del Personal de Salud para la Aplicación del Enfoque de Promoción de la Salud, en el Marco del Programa Estratégico Articulado nutricional del Puesto de Salud de Lliupapuquio, Provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Aybar, N. (2015). *Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de Lima.
- Becerra, M. y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Tesis de grado, Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Benítez, J. L. (2008). *Medición y evaluación de competencias laborales*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/medicion-y-evaluacion-de-competencias-laborales/>
- Coimbra, J. J., Rosa, M., Correia, A., Raddai, L., y Freitas, A. (2017). *Validation of the competency profile of the nurses concerning health care*. *Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste*, 18 (1), 121-128.
- Escuela Bancaria y Comercial. (2017). *La importancia del uso de indicadores en la gestión del capital humano*. Recuperado de: <https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/importancia-de-indicadores-en-gestion-del-capital-humano.php>
- Fernández, E. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco*. Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- García, M. J. (2009). *Evaluación de competencias transversales*. Recuperado de: [https://www.fib.upc.edu/eees/cicleactivitats\\_08-](https://www.fib.upc.edu/eees/cicleactivitats_08-)

09/mainColumnParagraphs/05/text\_files/file/EvaluacionCompetenciasTransversales.  
PDF

GestioPolis.com Experto. (2001) *¿Qué hizo Joseph M. Juran por la gestión de la calidad?*

Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/que-hizo-joseph-m-juran-por-la-gestion-de-la-calidad/>

Gutiérrez, A. (2017). *La evaluación de programas e intervenciones sanitarias en el marco de los programas presupuestales de salud*. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342017000300001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342017000300001)

Hernández, J., Miranda, Y. O., Sablón, N., Saltos, M. R. y Pérez, O. (2014). *Evaluación de las competencias laborales en los puestos claves del proceso de Ama de Llaves el Hotel Be Live Turquesa*. Recuperado de: <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/viewFile/24390/1991>

Huisacayna, J. (2016). *Competencia Laboral y Ejecución Presupuestal en la Sede del Gobierno Regional Moquegua – 2016*. Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui – Moquegua.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2016). *Programa de Enfermedades No Transmisibles*. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digiales/Est/Lib1432/cap01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1432/cap01.pdf)

Knop Aued, G., & Bernardino, E., & Maris Peres, A., & Ribeiro Lacerda, M., & Dallaire, C., & do Nascimento Ribas, E. (2016). Clinical competences of nursing assistants: a strategy for people management. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 69 (1), 130-137.

Martínez, J. y M. E. González (2016). *Gestión de programas, puente entre la estrategia y la definición de proyectos*. Recuperado de: <http://www.avanzaproyectos.com/gestion-de-programas-puente-entre-la-estrategia-y-la-definicion-de-proyectos/>

Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales* (tesis de Psicóloga Industrial/Organizacional). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>

MINSA. (2016). *Programa presupuestal 0131 control y prevención en salud mental*.

Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/presupuestales2017/anexo2/anexo2CONTROL%20Y%20PREVENCION%20EN%20SALUD%20MENTAL.pdf>

MINSA (2015). *Programa Presupuestal 0018: Enfermedades no transmisibles*. Recuperado de:

[http://www.saludarequipa.gob.pe/oei/archivos/17.%20Directivas/2015/No\\_Trasmisibles.pdf](http://www.saludarequipa.gob.pe/oei/archivos/17.%20Directivas/2015/No_Trasmisibles.pdf)

MINSA. (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud*.

Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>

Miranda, G. (2012). *Protección de la salud mental en el trabajo: Desafíos para la institucionalidad chilena*. Recuperado de:

<http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/116475>

Ministerio de Economía y Finanzas – MEF. (2015). *Programas presupuestales*. Recuperado de: <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-por-resultados/instrumentos/programas-presupuestales>

Noriega, A. (2016). *¿Cuál es el papel que juegan los indicadores de logro en la evaluación por competencias?* Recuperado de: <https://2-learn.net/director/cual-es-el-papel-que-juegan-los-indicadores-de-logro-en-la-evaluacion-por-competencias/>

OIT. (2006). *40 preguntas sobre competencia laboral*.

OIT. (2017). *Certificación de competencias laborales y su potencial para el enverdecimiento de empleos*.

Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms\\_598868.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_598868.pdf)

Parametric Technology Corporation. (2007). *Gestión de programas*. Recuperado de: [http://support.ptc.com/WCMS/files/45035/es/2079\\_Prog\\_Mgmt\\_EVRM\\_TS\\_ES.pdf](http://support.ptc.com/WCMS/files/45035/es/2079_Prog_Mgmt_EVRM_TS_ES.pdf)

Pérez, O. (2014). *Beneficios de una evaluación de desempeño para tu empresa*. Recuperado de: <https://blog.peoplenext.com.mx/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>

Pérez. M. (2002). *Teoría y gestión de la calidad total*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-y-gestion-de-la-calidad-total/>

- Pérez-López, S., & Junquera, B. (2013). The relation between IT competency and knowledge management processes and its mediators. *Tourism & Management Studies*, 9 (1), 109-115.
- Puspitasari, H., Aslani, P., y Krass, I. (2015). Challenges in the management of chronic noncommunicable diseases by Indonesian community pharmacists. *Pharmacy Practice*, 13 (3), 1-12.
- Torrelles Nadal, C. y Paris Mañas, G., & Sabrià Bernadó, B., & Alsinet Mora, C. (2015). Assessing teamwork competence. *Psicothema*, 27 (4), 354-361.
- Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Montevideo: Cinterfor. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/>
- Vargas Z., F. (2009). Competencias claves y aprendizaje permanente. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Velazco, E. V. (2017). *La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima - 2015*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco\\_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXOS:**

**ANEXO N° 01:**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE INDICADORES DE COMPETENCIA**

Instrucciones: Sea lo más sincero posible al marcar sus respuestas, el presente cuestionario consta de un total de 08 ítems, lea con mucha atención cada ítem y las opciones de la respuesta marcando con una x la que usted crea es la adecuada, gracias

Categorías:

1	2	3	4	5
MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO

Criterio de evaluación	ESCALA				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Conocimientos</b>					
1. ¿Cómo calificaría el nivel de conocimiento requerido para el cargo, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
2. ¿Cómo calificaría el nivel de eficiencia en el trabajo, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
3. ¿Cómo calificaría el nivel de eficacia del trabajo realizado, que impactaría el nivel de gestión de programas?					
<b>DIMENSIÓN: Habilidades</b>					
4. ¿Cómo calificaría el nivel del grado de experiencia, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
5. ¿Cómo calificaría el nivel de capacidad para la toma de decisiones, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
6. ¿cómo calificaría el nivel de capacidad para solucionar conflictos, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
<b>DIMENSIÓN: Actitudes</b>					
7. ¿Cómo calificaría el nivel de prácticas de valores éticos, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
8. ¿Cómo calificaría el nivel de prácticas de habilidades sociales, que impactaría el nivel de gestión de programas?					

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO N° 02

### FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

**1. Nombre:**

Cuestionario para evaluar el nivel de indicadores de competencias.

**2. Autor:** El instrumento ha sido elaborado por el investigador.

Nixon Carlos La Rosa Chávez.

**3. Objetivo:**

Recoger datos sobre los indicadores de competencias laborales en trabajadores DSRSJ.

**4. Usuarios:**

Se obtuvo información de 30 trabajadores de los programas de Enfermedades No Transmisibles –Control y Prevención de Salud Mental de la DISA - Jaén.

**5. Características y modo de aplicación.**

1° El presente cuestionario está estructurado en base a 08 ítems, distribuidos entre las 3 dimensiones de la variable indicadores de competencias: Conocimientos y habilidades con 03 ítems y actitudes con 02 ítems.

2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada trabajador, bajo responsabilidad del investigador, procurándose recoger información objetiva.

3° Su aplicación tuvo como duración 30 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lapicero y la hoja de cuestionario.

## 6. Estructura

<b>VARIABLE: INDICADORES DE COMPETENCIAS</b>		
<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>CONOCIMIENTOS</b>	Preparación para el cargo	1
	Eficiencia en el trabajo	2
	Eficacia del trabajo realizado	3
<b>HABILIDADES</b>	Grado de experiencia	4
	Capacidad para la toma de decisiones	5
	Capacidad para solucionar conflictos	6
<b>ACTITUDES</b>	Práctica de valores éticos	7
	Práctica de habilidades sociales	8

## 7. Escala.

### a. Escala general:

<b>Nivel / Categoría</b>	<b>Rango</b>
<b>Muy Bajo</b>	<b>[01 – 08)</b>
<b>Bajo</b>	<b>[09 - 16)</b>
<b>Medio</b>	<b>[17 – 24)</b>
<b>Alto</b>	<b>[25 – 32)</b>
<b>Muy Alto</b>	<b>[33 – 40]</b>

### b. Escala específica.

<b>Nivel / Categoría</b>	<b>Dimensiones</b>		
	<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Actitudes</b>
<b>Muy Bajo</b>	<b>[01 – 03)</b>	<b>[01 – 03)</b>	<b>[01 – 02)</b>
<b>Bajo</b>	<b>[04 - 06)</b>	<b>[04 - 06)</b>	<b>[03 - 04)</b>
<b>Medio</b>	<b>[07 – 09)</b>	<b>[07 – 09)</b>	<b>[05 – 06)</b>
<b>Alto</b>	<b>[10 – 12)</b>	<b>[10 – 12)</b>	<b>[07 – 08)</b>
<b>Muy Alto</b>	<b>[13 – 15)</b>	<b>[13 – 15)</b>	<b>[09 – 10)</b>

8. **Validación:** El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos.

9. **Confiabilidad:** Se calculó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach.

## ANEXO N° 03

### REPORTES TÉCNICOS

ENTIDAD: Dirección Sub Regional de Salud – Red I Jaén.

DENOMINACIÓN DEL REPORTE: Gestión del Programa Enfermedades No Transmisibles en la Red I – Jaén.

PERÍODO: 2017

INDICADOR	VALOR ALCANZADO		NIVEL DE LOGRO				
	2016	2017	MB (5)	B (4)	R (3)	D (2)	MD (1)
1. % de personas mayores de 18 años con tamizajes de factores de riesgo de enfermedades.	21.1	26.3			X		
2. % de personas diagnosticadas con hipertensión arterial que reciben tratamiento.	115.1	118.2			X		
3. % de personas diagnosticadas con diabetes mellitus que reciben tratamiento.	16,1	17.5			X		
4. Número de personas diagnosticadas con dislipidemias.	633	641			X		
TOTAL PARCIAL					12		
TOTAL GENERAL			<b>12</b>				
NIVEL ALCANZADO			<b>REGULAR</b>				

Fuente: Elaboración propia

#### LEYENDA:

Nivel / Categoría	Rango
<b>MB = MUY BUENO</b>	<b>[17 – 20)</b>
<b>B = BUENO</b>	<b>[13 - 16)</b>
<b>R = REGULAR</b>	<b>[09 - 12)</b>
<b>D = DEFICIENTE</b>	<b>[05 - 08)</b>
<b>MD = MUY DEFICIENTE</b>	<b>[01 – 04)</b>

## REPORTE TÉCNICO

ENTIDAD: Dirección Sub Regional de salud – Jaén.

DENOMINACIÓN DEL REPORTE: Gestión del Programa - Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén.

PERÍODO: 2016 - 2017

INDICADOR	VALOR ALCANZADO		NIVEL DE LOGRO				
	2016	2017	MB (5)	B (4)	R (3)	D (2)	MD (1)
1. % de tamizados en trastornos mentales y problemas psicosociales.	102.63	134.3		X			
2. % de incidencia de tamizajes positivos.	4.72	5.18			X		
3. % de tamizajes de violencia familiar y maltrato infantil.	165.36	170.4			X		
4. % de tamizajes en personas con trastorno depresivo.	64.59	101.3		X			
5. % de tamizajes en personas con trastornos de consumo de alcohol.	20.31	76.3		X			
6. % de tamizajes en personas con trastorno psicótico.	21.59	66.7		X			
TOTAL PARCIAL				16	6		
TOTAL GENERAL			<b>22</b>				
NIVEL ALCANZADO			<b>BUENO</b>				

Fuente: Elaboración propia

### LEYENDA:

Nivel / Categoría	Rango
<b>MB = MUY BUENO</b>	<b>[25 – 30)</b>
<b>B = BUENO</b>	<b>[19 - 24)</b>
<b>R = REGULAR</b>	<b>[13 - 18)</b>
<b>D = DEFICIENTE</b>	<b>[07 - 12)</b>
<b>MD = MUY DEFICIENTE</b>	<b>[01 – 06)</b>

## RESUMEN: NIVEL ALCANZADO POR LA VARIABLE

$$= (\text{Indicador 1} + \text{Indicador 2})$$

$$= (12 + 22)$$

$$= 34$$

**NIVEL = BUENO**

<b>Nivel / Categoría</b>	<b>Rango</b>
<b>MB = MUY BUENO</b>	<b>[41 - 50)</b>
<b>B = BUENO</b>	<b>[31 - 40)</b>
<b>R = REGULAR</b>	<b>[21 - 30)</b>
<b>D = DEFICIENTE</b>	<b>[11 - 20)</b>
<b>MD = MUY DEFICIENTE</b>	<b>[01 - 10)</b>

## ANEXO N° 04:

### CUESTIONARIO APROBADO

#### ANEXO N° 01:

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE INDICADORES DE COMPETENCIA

Instrucciones: Sea lo más sincero posible al marcar sus respuestas, el presente cuestionario consta de un total de 08 ítems, lea con mucha atención cada ítem y las opciones de la respuesta marcando con una x la que usted crea es la adecuada, gracias

Categorías:

1	2	3	4	5
MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO

Criterio de evaluación	ESCALA				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Conocimientos</b>					
1. ¿Cómo calificaría el nivel de conocimiento requerido para el cargo, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
2. ¿Cómo calificaría el nivel de eficiencia en el trabajo, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
3. ¿Cómo calificaría el nivel de eficacia del trabajo realizado, que impactaría el nivel de gestión de programas?					
<b>DIMENSIÓN: Habilidades</b>					
4. ¿Cómo calificaría el nivel del grado de experiencia, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
5. ¿Cómo calificaría el nivel de capacidad para la toma de decisiones, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
6. ¿cómo calificaría el nivel de capacidad para solucionar conflictos, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
<b>DIMENSIÓN: Actitudes</b>					
7. ¿Cómo calificaría el nivel de prácticas de valores éticos, que impactaría al nivel de gestión de programas?					
8. ¿Cómo calificaría el nivel de prácticas de habilidades sociales, que impactaría el nivel de gestión de programas?					

Fuente: Elaboración propia

  
 Mag. Lic. Adm. INDALESIA FACUNDO CASTILLO  
 CLAD N° 09468

## ANEXO N° 05:

### VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Evaluado por:

Nombre y Apellido: **INDALESIA FACUNDO CASTILLO**

D.N.I.: 27750470 Firma: 

#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **INDALESIA FACUNDO CASTILLO**, DNI. N° 27750470, de profesión Administración de empresas por la Universidad Particular de Chiclayo, Magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo y actualmente encargada del área de Tesorería- Oficina de Contabilidad de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), para los efectos de su aplicación al personal que labora en lo que corresponde a la muestra para el presente estudio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

En Jaén, a los 29 días del mes de octubre del 2018.

  
Mag. Lic. Adm. **INDALESIA FACUNDO CASTILLO**  
CLAD N° 09468

Firma

Indalesia Facundo Castillo  
Magister en Gestión Pública  
Universidad Cesar Vallejo.

## ANEXO N° 06:

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

#### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

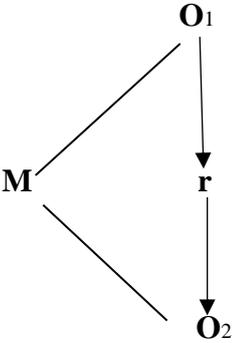
Estadísticos de fiabilidad de la variable indicadores de competencias

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	08

Estadísticos total-elemento de la variable indicadores de competencias

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. ¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos requeridos para el cargo que impactaría al nivel de gestión de programas?	59,95	68,248	,679	,885
2. ¿Cómo calificaría el nivel de eficiencia del trabajo realizado que impactaría al nivel de eficiencia de gestión de programas?	60,14	67,929	,585	,887
3. ¿Cómo calificaría el nivel de eficacia del trabajo realizado que impactaría al nivel de eficiencia de gestión de programas?	60,43	69,957	,414	,892
4. ¿Cómo calificaría el nivel del grado de experiencia que impactaría al nivel de gestión de programas?	60,19	68,662	,535	,888
5. ¿Cómo calificaría el nivel de capacidad para la toma de decisiones que impactaría al nivel de gestión de programas?	60,62	66,648	,518	,889
6. ¿Cómo calificaría el nivel de capacidad para solucionar conflictos que impactaría el nivel de gestión de programas?	60,29	66,014	,676	,884
7. ¿Cómo calificaría el nivel de práctica de valores éticos que impactaría el nivel de gestión de programas?	60,43	66,957	,683	,884
8. ¿Cómo calificaría el nivel de práctica de habilidades sociales que impactaría el nivel de gestión de programas?	60,00	72,100	,244	,896

## ANEXO N° 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>“Indicadores de competencias y su efecto en la gestión de los programas ENT- CPSM. DSRS Jaén, 2018”</b>
<b>2. PROBLEMA</b>	¿Cuál es la relación entre los indicadores de las competencias y la gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles –Control y Prevención en Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018?
<b>3. HIPÓTESIS</b>	A mayor nivel de los indicadores de competencias, mayor sería el nivel de gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles- Control y Prevención en Salud Mental de la Dirección Sub Región de Salud Jaén, 2018.
<b>4. OBJETIVO GENERAL</b>	Determinar la relación entre los indicadores de las competencias y la gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles –Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.
<b>5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	1. Estimar el nivel de los indicadores de las competencias en la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018. 2. Indicar el nivel de gestión de los Programas Enfermedades No Transmisibles-Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018. 3. Estimar la relación entre los indicadores de competencias y la gestión de los programas de Enfermedades No Transmisibles –Control y Prevención de Salud Mental. Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2018.
<b>4. DISEÑO DEL ESTUDIO</b>	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;">                 Dónde:  <b>M</b> = Muestra (trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén)  <b>O<sub>1</sub></b> = Información de la variable indicadores de competencias  <b>O<sub>2</sub></b> = Información de la variable gestión de programas  <b>r</b> = Relación entre las dos variables             </div> </div>
<b>5. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	La población de estudio cumple con los siguientes parámetros: (a) lugar, Dirección Sub Regional de Salud Jaén; (b) periodo, comprende octubre del 2018; (c) dimensiones, conocimientos, habilidades y actitudes en el

	personal, además, programas presupuestales de enfermedades no transmisibles y Control y Prevención en salud mental y (d) la condición de la unidad de análisis es, personal de salud que labora mayor a un año en el centro de salud. Por lo tanto, la población que cumple con estas características es de $N = 30$ .
<b>6. VARIABLES</b>	Variable 1: Indicadores de competencias Variable 2: Gestión de los programas seleccionados

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Mgtr. Carlos Javier Ramírez Muñoz**, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Filial Chiclayo, revisor de la tesis titulada: **"INDICADORES DE COMPETENCIAS Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS ENT- CPSM. DRS JAÉN, 2018"**, del estudiante: **NIXON CARLOS LA ROSA CHÁVEZ**

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Chiclayo, 19 de julio de 2019.

FIRMA

**Mgtr. Carlos Javier Ramírez Muñoz**

**DNI: 40546515**

# AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

La Rosa Chávez Nixon Carlos

D.N.I. : 43231886.

Domicilio : Calle Micaela Bastidas N° 355- Morro solar Jaén

Teléfono : Fijo : ..... Móvil :985 41 03 13

E-mail : nicar\_geminis@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Profesional de Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

La Rosa Chávez Nixon Carlos

Título de la tesis:

"indicadores de competencias y su efecto en la Gestión de los Programas  
ENT- CPSM. DSRS Jaén, 2018".

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 31 de mayo del 2019

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**E.P. DE ADMINISTRACIÓN**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**NIXON CARLOS LA ROSA CHAVEZ**

INFORME TÍTULADO:

**“INDICADORES DE COMPETENCIAS Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS ENT- CPSM. DRSRS JAÉN, 2018”.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 30 de mayo de 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

LA VERSIÓN FINAL DEL

NIXON CARLOS LA ROSA

INFORME TÍTULADO



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN