



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión por competencias y desempeño laboral de las  
enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional  
de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Muñoz Heredia, Maritza Amalia (0000-0003-0519-1240)

**ASESOR:**

Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín (0000-0003-2774-1207)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

**A Dios**, por darme fortaleza para seguir adelante a pesar de las adversidades y lograr mis objetivos.

**A la memoria de mamá Mela**, a quien debo todo lo que soy, por su amor incondicional, por ese ejemplo de lucha, perseverancia y deseos de superación.

**A mi familia**, por su cariño y porque siempre estuvieron allí para mí; siendo soporte y compañía durante el estudio de la maestría.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad que me brindó para realizar la presente maestría.

A mi asesor Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osore, por sus enseñanzas, orientación y seguimiento en el desarrollo de mi investigación. Por incentivarnos a seguir capacitándonos y crecer académicamente.

A las Enfermeras del servicio de neonatología, del HNDM que fueron participe de la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables, operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Expertos que validaron los cuestionarios.	19
Tabla 2	Gestión por competencias de las enfermeras del servicio de neonatología.	21
Tabla 3	Desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología.	22
Tabla 4	Gestión por competencias y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología.	23
Tabla 5	Gestión por competencias y nivel de compromiso de las enfermeras del servicio de neonatología.	24
Tabla 6	Gestión por competencias y la resolución de problemas de las enfermeras del servicio de neonatología.	25
Tabla 7	Gestión por competencias y nivel de iniciativa de las enfermeras del servicio de neonatología.	26
Tabla 8	Correlación de variables y dimensiones.	27
Tabla 9	Contrastación de las hipótesis.	28

## RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021. La población estuvo conformada por 80 enfermeras que laboran en el servicio de Neonatología, la muestra fue tipo censal, en quienes se ha estudiado las variables gestión por competencias y desempeño laboral, el método empleado fue hipotético-deductivo, el tipo descriptivo, correlacional, transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, aplicando los instrumentos de gestión por competencias y desempeño laboral de Muñoz, H. ambos con escala de Likert ,con los siguientes resultados: el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.853 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluyó que: La Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.

**Palabras clave:** *Gestión por Competencias, Desempeño Laboral, Gestión*

## ABSTRACT

The present research was proposed as a general objective to determine the relationship between management by competencies and the work performance of the nurses of the neonatology service of a National Hospital of Lima, 2021. The population was made up of 60 nurses who work in the Neonatology service, the sample was census type, in which the variables management by competencies and work performance have been studied, the method used was hypothetical-deductive, the descriptive type, correlational, transactional, non-experimental design, quantitative approach, applying the management instruments by skills and job performance of Muñoz, H. both with a Likert scale, with the following results: Spearman's Rho correlation coefficient of 0.853 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also at the high correlation level and the level is of bilateral significance  $p = 0.000 < 0.05$ , the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted general; It is concluded that: Management by competencies is related to the work performance of the nurses of the neonatology service of a National Hospital of Lima, 2021.

**Keywords:** *Competency Management, Job Performance. Managment*

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional las organizaciones cada vez mejoran su gestión por competencias tanto en el área estatal y en la privada. Esto se debe a que, en la actualidad existe una corriente de mejorar los servicios de salud, en esta área, en estos últimos dos años, con la situación de pandemia la gestión eficiente de los recursos ha sido trascendental (Rey de Castro et al., 2020).

El modelo de gestión por competencias (GPC) en las instituciones sanitarias se ha vuelto muy significativo en estos tiempos, destacando entre los más innovadores durante los últimos 10 años, especialmente en áreas muy sensibles como neonatología. El inicio de dicho modelo no tiene un solo origen primario, en cambio se ha gestado en diferentes contextos históricos y de gestión por resultados (Lora-Guzmán et al., 2020). Reclutar personal de enfermería capacitado para trabajar es indispensable para la obtención de excelentes resultados, debido a esto, se consigue un excelente desempeño en los servicios hospitalarios en general asegurando también mejor atención al paciente neonato (Karen Castro & Delgado, 2020).

En este contexto, el éxito de las organizaciones de salud está en la calidad del recurso humano que en esta labora, especialmente en el personal de enfermería, por lo que ha llevado a muchas organizaciones sanitarias a invertir en la actualización y adiestramiento de estos recursos humanos en el área donde se encuentran desempeñando determinada tarea, evidenciándose la eficiencia y la eficacia en las tareas que deben cumplir (Párraga-Zambrano, 2018).

Las organizaciones públicas de salud tienen un gran reto en este nuevo contexto global, donde el estado debe ser eficiente y eficaz con sus recursos, pero esos objetivos están ligados con el desempeño de los servidores públicos, como se da en el caso de enfermería, en donde los mismos deben cumplir con ciertas habilidades que ayudan a mejorar sus competencias (Vásquez et al., 2021).

En el Perú, no se aprovechan las potencialidades de la GPC. Si se analiza el sector salud, tampoco existe una política clara y definida de apoyo estatal hacia el



personal para mejorar sus capacidades (Pacherrez & Marrufo, 2020). Para poder adquirir los conocimientos necesarios sobre los colaboradores y las capacidades de evaluar las aptitudes es indispensable aplicar la GPC desde el proyecto e implementación de políticas internas, en áreas de personal claves en el desempeño del servicio como enfermería (Quiroz & Delgado, 2020). Por otra parte, en el área hospitalaria presentan una serie de problemáticas a largo plazo relacionadas a la incapacidad de realizar procesos de evaluación de desempeño en servicios como el de neonatología para evaluar eficacia y eficiencia en este servicio (Lluncor et al., 2021).

El desempeño laboral de las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo, está determinado por una serie de aspectos laborales y organizacionales. En algunas oportunidades las enfermeras han manifestado, no contar con insumos y materiales necesarios para realizar los diferentes procedimientos; que las guías de procedimientos, protocolos de atención no son claros y específicos; también refirieron no tener facilidades para la capacitación. En este contexto, se genera inseguridad en el desempeño de sus funciones, se evidencia que las relaciones interpersonales se deterioran y que hay poco interés en el trabajo en equipo. Además, se ha observado sobrecarga de trabajo por parte de las enfermeras, esto debido a ausencias laborales (descansos médicos, personal con comorbilidad, etc.) y en ocasiones mayor flujo de pacientes; lo que puede ocasionar deficiencias en el desempeño laboral.

Ante ello el problema de investigación fue ¿Qué relación existe entre gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021? como problemas específicos ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021?

La Justificación teórica del estudio, es que servirá para comprender mejor el significado y valor de la ciencia, partiendo de una clara explicación del aporte del autor y de la teoría de variables de investigación.

De modo práctico, el estudio se justifica en contribuir a solucionar la

problemática social, en este caso se busca mejorar la acción de ambas variables, hecho que beneficia a todos los actores que son tanto trabajadores, usuarios y comunidad en general.

Desde la justificación metodológica, el trabajo propone herramientas, análisis y encuestas validadas y con buena confiabilidad, que pueden ser de utilidad a otros investigadores.

El objetivo general del presente trabajo fue determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021. En esta perspectiva, los objetivos específicos fueron; establecer la relación que existe entre la gestión por competencias con el nivel de compromiso, la resolución de problemas, y el nivel de iniciativa de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.

Por lo tanto, como hipótesis general se planteó que, existe una relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021. Se propuso como hipótesis específicas; que existe una relación significativa entre de la gestión por competencias con el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos previos nacionales, Lluncor et al. (2021) en un estudio realizado en las diversas entidades, evidenciaron que, la mayoría de personal encuestado presentaron bajo desempeño laboral, ya que no recibieron capacitación en la entidad (valor=0,03).

Adicionalmente, Hidalgo et al. (2020) en su estudio realizado en una empresa de servicios por consultoría en Lima, concluyeron que, un buen ambiente de trabajo estuvo directamente relacionado a la agrupación de trabajadores por aptitudes. Al respecto, el análisis descriptivo indicó que, según los trabajadores, en general no fueron capacitados en su totalidad solamente el 11%. Por su parte, Meléndez & Montenegro (2020) en su investigación, concluyó que hubo correlación alta entre la motivación y el desempeño laboral en Tarapoto. Cabe señalar que, Mendivel et al. (2020) en el estudio realizado en Universidad Peruana los Andes, filial Chanchamayo, obtuvieron una relación positiva mediana entre la gestión administrativa y la de talentos; donde, si uno es optimizado, el otro también.

No obstante, Roman (2020) concluyó que, en las enfermeras del San Bartolomé, se evidenció correlación directa y alta de GPC y compromiso de la organización. Demostrado con Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .545\*\*), con nivel moderado y directo.

Al respecto, Sosa, (2018) en su estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, encontró una fuerte correlación entre las variables estudiadas, pero que no se estaba dando importancia a la gestión por competencias, al momento de seleccionar al personal. Sin embargo, Padilla (2018) con una muestra de 80 trabajadores comprobó en su estudio causal realizado en Hospital Alberto Sabogal, que no hubo una influencia completa tras aplicar la gestión de competencias en el desarrollo de los empleados. Por su parte, Hanco (2018) señaló, respecto a la GPC de las enfermeras, el 69,6% presentaron un nivel bajo, por lo que es vital evaluar a las enfermeras en las entidades de Cuzco en GPC para obtener un crecimiento de las aptitudes y buenas prácticas laborales. Por otro lado, Retamozo (2018) encontró que, en las enfermeras de la entidad, se necesita desarrollar competencias de acuerdo con los avances tecnológicos y nuevas guías

clínicas. Por su parte, Escalante & Zapatel (2018) en su investigación realizada Hospital Regional de Cajamarca, obtuvieron que, existió correlación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo al 5%.

En cuanto a los trabajos previos internacionales, Vásquez et al. (2021) en México, encontraron en la mayoría de los trabajos investigados se centraron en las competencias técnicas con un 45%, fue esta necesaria para el buen desempeño de los empleados en el sector público, al ser ellos quienes estuvieron en contacto con la ciudadanía, el buen desempeño de los trabajadores estuvo relacionado con las competencias educacionales, la motivación y el liderazgo empresarial.

Por su parte, Lora-Guzmán et al. (2020) en Colombia, señalaron que, para una mejor evaluación y posterior desarrollo de los empleados, los modelos de GPC fueron herramientas de alta utilidad. Al respecto, esta avala la efectividad de los procesos de contratación, entrenamiento, selección y compensación, de esta manera se elimina la rotación con valor agregado de la aportación de los colaboradores en el cumplimiento de la misión de la entidad.

En esa perspectiva, Mendieta et al. (2020) en Venezuela, obtuvieron los siguientes resultados, sobre la capacitación efectuada, el 70% no recibió capacitaciones, versus un 30% que sí. Un 70% que la capacitación no fue útil versus un 30% que sí. Concluyendo que se necesitaba en las entidades de salud trabajadores de acuerdo al perfil solicitado sumándole a ello la capacitación adecuada lo que incrementa el sentido de pertenencia.

Por otra parte, Castro & Delgado (2020) en un estudio publicado en México, de los 70 encuestados, el 67,1% lo calificó como muy adecuado para el desarrollo de sus competencias; el 64,3% lo calificó como un estilo para compartir saberes con sus pares, el 60,0% calificó que brindó una mejor forma de ver el plan estratégico y sus componentes. Además, Castro et al. (2020) en Venezuela, en su investigación, evidenciaron que el 62% del personal estuvo conforme con su puesto de trabajo, no recibieron capacitación necesaria por lo que limitaron la posibilidad de dar mejoras a la entidad.

Por su parte, Campos et al. (2019) en su estudio publicado en Colombia, hallaron que, en cuanto a la rotación el 58.6% no les importó, 20.7% lo aceptó y

20.7% no lo aceptó. Adicional a esto encontraron en el DL: 55.2% medio, 27.6% bajo y 17.2% alto. Por lo tanto, no encontraron una conexión importante entre la rotación de puestos y el desempeño de las enfermeras. Ante esto, cabe señalar, que la rotación del recurso humano, se lleva a cabo solo cuando hay una escasez de personal en diversos servicios y no es parte de la política del hospital. Complementario a esto Matabanchoy-Tulcán et al.(2019) en Colombia, concluyeron que, la evaluación del desempeño permitió examinar cuantitativa y cualitativamente el grado de cumplimiento, calidad del trabajo, responsabilidades y objetivos establecidos. Así se facilitó el conocimiento de las fortalezas y debilidades para posterior crecimiento del empleado público.

Martínez et al. (2018) en un estudio publicado en Venezuela, afirmaron que, con el coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la GTH fue buena, lo que favoreció a la gestión pública y DL de la entidad. Así mismo, Párraga-Zambrano, (2018) en su estudio realizado en Ecuador, encontró que 65% de los entrevistados desconoció su evaluación de desempeño por una entidad indiferente. No obstante, Véliz et al. (2018)Véliz et al. en un estudio realizado en Cuba, consiguieron éxitos en su actividad científica en el desarrollo de las competencias en salud.

Del mismo modo, Zans (2017) en su investigación que realizó en Nicaragua, descriptivo, cuantitativo, explicativo, muestra de 59 colaboradores, concluyó que a mayor clima de la organización mayor desempeño laboral.

Sobre la definición de gestión por competencias, Nápoles & Marrero, (2020) es necesario que las competencias de los colaboradores estén sintonizadas con los planes estratégicos de la entidad, para ello los perfiles del puesto deben ser específicos al igual que las contrataciones sean coincidentes con ese perfil; por ello, Cuesta (2017) concluyó que cuando se identifican claramente las competencias del trabajador se les capacita para beneficiar a la entidad.; por lo tanto, Mendoza (2016) refirió que la aplicación adecuada de la GPC es importante en la labor; en tal sentido, Larentis & Simone (2018) pidieron especificar que competencias eran necesarias para la entidad, mejorando la gestión de sus recursos y aumentando su productividad con acciones de integralidad; entonces, Hernández-Díaz et al. (2020) refirieron que, las capacidades de un trabajador es lo que marca la diferencia en su labor, logrando trabajar con efectividad.

La GPC, es importante porque 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. Incluso, D'Alessio (2004) propuso 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 (Nápoles-Villa & Marrero-Fornaris, 2019).

La GPC presenta unas características que permiten que por medio de constantes evaluaciones el potencial humano salga a la luz y así generar ventajas competitivas, desarrollar sus capacidades y hacer un balance de los profesionales. Para seleccionar según las competencias lo primero a tener en cuenta son los perfiles ocupacionales y el conocimiento necesario para el puesto. Estas son evaluadas adecuadamente pues así se permitirá el desarrollo institucional. Teniendo esto en cuenta los pacientes testifican sobre el poco trabajo realizado por las enfermeras. A pesar de lo anteriormente mencionado, la labor no es contemplada como importante (Salazar et al., 2018).

Sin una valorización y reconocimiento adecuada de las competencias de las enfermeras (os) no podrán cumplir los objetivos esperados. Por ello, el potencial humano debe percibirse como pieza fundamental en la organización: necesita un excelente ambiente laboral para un desenvolvimiento óptimo, y capacitaciones con el fin de incrementar las aptitudes, el rendimiento y cumplimiento de objetivos (Sandoval & Pernalet, 2016).

En el Perú, la Ley Servicio Civil N° 30057 en su capítulo III: Gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño, señalaron que es el proceso por el cual el desempeño es evaluado para obtener un adecuado rendimiento. También menciona la importancia de las necesidades y requerimientos de los servidores para un adecuado desempeño e identidad en sus puestos de trabajo. Llegando así a comprender que este es un procedimiento obligatorio para un saludable e íntegro desarrollo del empleado en el ejercicio de sus labores (Ley SERVIR, 2014) .

La GPC se establece como la facultad para realizar 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 manifestaron sus capacidades personales y profesionales en su actividad diaria como mencionó Alles, tomaron decisiones complicadas donde involucró la vida humana, están debidamente capacitadas, muestran su destreza diariamente, ya tienen práctica 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 (Alles, 2015).

Como mencionó Werther & Keith (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 (Agudelo-Orrego, 2019). Así mismo, respecto a los tres planteamientos mencionados, sostuvieron 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 (Hernández & Santamaría, 2018).

En este sentido, Chiavenato (2007) expresó 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. Por otro lado, también se mencionó, que es importante la disposición del trabajador y con qué actitud está dispuesto a ingresar a una nueva experiencia laboral (Jara et al., 2018).

No obstante, Goleman (1990) sostuvo que las competencias de un trabajador no solamente se deben relacionar con su coeficiente intelectual sino con la capacidad de comportamiento del trabajador y el manejo de 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 del individuo 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 muy actual y muchos profesionales con un coeficiente intelectual 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 (Majad, 2016).

Con lo expresado las capacidades de la persona se van a relacionar con sus expectativas laborales, (si se sabe manejar como individuo) y su futuro en la organización, los empresarios quieren trabajadores que les generen ventajas competitivas por sobre sus rivales en el 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 (Peña & Villòn, 2018).

En este contexto, Ducci (1997) definió las competencias laborales 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. Así mismo, Santibañez (2013) sostuvo 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 (Pizarro et al., 2019).

Por cierto, Alles (2008) afirmó 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 (Romero & Salcedo, 2019).

Para Robbins & Coulter (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 (Sánchez & García, 2017).

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 las estrategias empresariales que aporten valor agregado más allá de sus conocimientos, las competencias actuales buscan más del trabajador, 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 (Montoya & Boyero, 2016).

En relación a las dimensiones de GPC, son: **Dimensión 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; asimismo, **Dimensión saber ser:** 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; además, **Dimensión saber hacer:** 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; **Dimensión saber actuar:** 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, va a ser un foco de problemas que pueden retrasar el

crecimiento de la compañía (León, 2020).

Sobre las teorías de la GPC se presentan los siguientes enfoques: El enfoque conductual está dado por presentar estándares de actitudes y cualidades, en relación a lo importante que representan los rasgos individuales del trabajador , por ello enfocándose constructivísticamente releva como involucrar al personal para suplir las falencias de los perfiles de competencias lo que podría considerarse una brecha para obtener metas, destacándose en el área sanitaria por la prestación social que ofrece; entonces , funcionalmente existen estándares mínimos que debe cumplir el colaborador en una labor específica, los cuales garantizan cumplir con patrones de rendimiento, calidad y evidencia solicitados. Por ello dependen de tres características: el individuo, la actitud y como se desempeña (Teimouri, 2017).

En cuanto a la definición de desempeño laboral, Bohórquez (2020) señaló que los trabajadores cuentan con recursos laborales suficientes para completar satisfactoriamente el trabajo, por lo que Mendoza (2016) lo definió como un grado de éxito en el trabajo. Sin embargo, en una mirada más específica, Treviño (2017) señaló que es la conclusión de acciones específicas relacionadas con la realización de las tareas asignadas a los trabajadores. En este sentido, Jaramillo, (2016) afinó la idea, planteando que es una tarea cumplida para cada trabajador relacionada con la meta propuesta.

El DL es importante porque es una actividad que requiere investigación y evaluación permanente, especialmente conductas y actitudes en psicología ocupacional (Aamodt, 2010). Para hacer esto, es necesario comprender qué factores afectan el trabajo suficiente, el desempeño efectivo y cómo esto se relaciona con la productividad de la entidad. El futuro de la entidad no es contar con más recursos y presupuestos, sino contar con una fuerza laboral bien capacitada y motivada, con miras a la superación personal, y formular requerimientos de datos personales en función de su cargo (Armijos et al., 2019).

El desempeño laboral es una estructura que incluye comportamientos que contribuyen a las metas de la entidad bajo el control de los empleados Se ha llegado a un consenso sobre la naturaleza multidimensional del desempeño. Aunque se han propuesto diferentes características (como el desempeño en seguridad y el

desempeño adaptativo), hay tres áreas principales de desempeño laboral, en tareas, contextual y actitud laboral contraproducente. En resumen, estas características proporcionan un método relativamente completo y conciso para el desempeño laboral general (Cuesta-Santos et al., 2018).

El proceso de evaluación del desempeño se caracteriza por tener un bajo nivel de integración a los procesos de la gestión y, específicamente a los de la gestión de recursos humanos (GRH). Generalmente, en los marcos teóricos de esta GRH se manifiestan deficiente auto realización. No obstante, acorde con la teoría de GRH de Chiavenato (2007). Los sistemas de este gerenciamiento van más allá de la observancia como un recurso más de la productividad, sino que lo reorienta hacia la revalorización del personal como un capital sobre el cual se cimienta la riqueza de las instituciones y, la potencialidad de la misma. Por tanto, en un enfoque moderno la evaluación del desempeño debería permitir la detección de las estrategias de mejora que permitan trazar las acciones que se ajusten más a las exigencias de las organizaciones y su entorno (Leyva et al., 2016).

Como organismo de gestión de la salud a nivel nacional, una de las responsabilidades del MINSA es diseñar y formular políticas de bienestar personal y proponer líneas para el cuidar, mantener y mejorar la salud. Las funciones que se desarrollan son necesarias para alcanzar metas y objetivos relacionados con bienestar laboral y personal (Minsa, 2018)).

La actitud de los trabajadores en la prospección de los objetivos planteados por la institución, y las tomó en cuenta como parte de la estrategia (obviamente individual) para conseguir dichos objetivos, partiendo de la particularidad de cada trabajador y de su capacidad. Así mismo, Stoner et al. (2010) relacionaron 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 (Robbins & Coulter, 2014).

También respecto al desempeño laboral, Alles (2008) sostuvo 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. Así mismo, se concentró más en el comportamiento y la conducción del personal dentro de los parámetros de la empresa. Del mismo modo, explicaron 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. Por su parte, Werther & Keith (2013) acerca del desempeño laboral, sostuvieron 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 (Stoner et al., 2010).

En las Teorías relacionadas al desempeño laboral: consideramos las opiniones de Chiavenato (2007) 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, sirve para llegar a recabar las metas propuestas y si es posible superar los objetivos gerenciales. Al respecto, 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 afirmaron 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. Al mismo tiempo, son los actos que los directivos observan en los trabajadores, los que son de importancia para lograr los objetivos organizacionales, además plantearon 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 (Werther & Keith, 2013).

Sobre las dimensiones del DL son: **Dimensión nivel de compromiso:** 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. Ante esto, es muy importante que una institución se comunique con sus trabajadores apropiadamente sobre las metas, compromisos y valores; así

pues, **Dimensión resolución de problemas:** es cuando 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, 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; es así como **Dimensión nivel de iniciativa:** 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 (Silva et al., 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

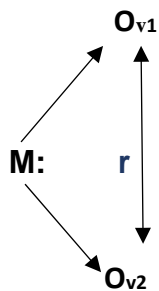
Por la finalidad fue básica, porque incrementó y aportó al conocimiento científico (Mc Dowell, 2018).

De tipo descriptivo correlacional porque a través del estudio de las variables se pretendió establecer una relación (Nassaji, 2018).

El diseño fue no experimental, ya que no se manipularon las variables, de corte transversal, porque se colectó data en un momento específico (Hernández-Sampieri et al., 2014).

El enfoque fue cuantitativo, ya que los datos recolectados se procesaron de manera numérica (De Franzo, 2015).

Esquema de diseño:



En dónde:

M = Enfermeras del SNHPL

V1= Gestión por competencias

V2= Desempeño laboral

r= correlación

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Gestión por competencias:** Se alinean capacidades con el objetivo de la empresa (Nápoles-Villa & Marrero-Fornaris, 2019).

**Desempeño laboral:** es cuando los trabajadores cuentan con recursos laborales suficientes para completar satisfactoriamente el trabajo (Bohórquez, 2020).

#### **Operacionalización**

**Variable 1** La variable se ha trabajado en cuatro dimensiones, saber conocer, saber ser, saber hacer y saber actuar, cada una con cinco ítems, y la última con siete, haciendo un total de 22 ítems ordinales, el cuestionario como instrumento fue adaptado por la autora. La recepción de los datos fue online utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente, validada por expertos en el tema. (Anexo 2)

**Variable 2** La variable se ha medido en tres dimensiones: nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativas, con ocho ítems cada una, la dimensión nivel de iniciativa cuenta con siete ítems. Los indicadores son de escala ordinal, la técnica fue encuesta, y el instrumento fue cuestionario adaptado por la autora. La obtención de los datos fue virtual utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente, validada por expertos en el tema. (Anexo 2)

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Agupamiento de todos los elementos que coincidieron con determinadas condiciones o particularidades y que sirvieron al estudio (Hernández-Sampieri et al., 2014). En el servicio de neonatología laboran 80 licenciadas en enfermería.

#### **Muestra**

Al respecto, Bernal (2010) definió muestra cómo, grupo de la población seleccionada, para obtener información para el estudio y en la cual se midieron y observaron las variables estudiadas (Mugo, 2020).

Para el estudio se contó con la muestra de 80 enfermeras que trabajan en el SNHNL.

## **Unidad de análisis**

Es la mínima cantidad de población, que brinda la información final, son los elementos que van a ser medidos en una investigación (Pittman, 2020). En este caso fueron las enfermeras del SNHNL.

## **Criterios**

Criterios de inclusión:

Enfermeras de neonatología de un HNL, que aceptaron participar en la encuesta.

Criterios de Exclusión:

Enfermeras que no laboran en el servicio de neonatología.

Enfermeras que tienen menos de 1 mes trabajando en el servicio de neonatología.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica fue encuesta y se recogieron los datos con el cuestionario como instrumento. El cuestionario son un grupo de Ítems, relacionadas con el objeto del estudio (Webster, 2020). Dichos instrumentos presentaran las respectivas fichas técnicas.

<b>Ficha técnica:</b>	<b>Cuestionario 1</b>
Nombre del instrumento:	Gestión por competencias
Autor(es):	Maritza Amalia Muñoz Heredia
Número de ítems:	22
Número de dimensiones:	4 (D1: Saber conocer; D2: Saber ser; D3: Saber hacer; D4: Saber actuar)
Escala:	Tipo ordinal (Escala de Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre)



Aplicación: Individual. Tiempo promedio estimado por encuestado: 10 a 15 minutos

Validación: Técnica: Juicio de expertos. Criterio: Validación de contenido.

**Ficha técnica: Cuestionario 2**

Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

Autor(es): Maritza Amalia Muñoz Heredia

Número de ítems: 22

Número de dimensiones: 4 (D1: Nivel de compromiso; D2: Resolución de problemas; D3: Nivel de iniciativa)

Escala: Tipo ordinal (Escala de Likert: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre)

Aplicación: Individual. Tiempo promedio estimado por encuestado: 10 a 15 minutos

Validación: Técnica: Juicio de expertos. Criterio: Validación de contenido.

**Validez del instrumento**

Son las características referenciales al uso del instrumento que son validadas por expertos. ((Dellinger, 2020).

La alternativa es por juicio de expertos, se validaron los instrumentos por catedráticos de la EPUCV y la UNMSM con grado de doctor y de magister.

**Tabla 1**

*Expertos que validaron los cuestionarios.*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Jorge Diaz Dumont	Doctor	Sí	Aplicable
Joaquín Vertiz Osos	Doctor	Sí	Aplicable
Simpe Laura Carmen Recilia.	Magister	Sí	Aplicable

Detalle: Anexo 3.1. Formatos de validación de instrumento

### **Confiabilidad del instrumento**

Se dio por el Alfa de Cronbach.

Consistió tanto en un puntaje verdadero como en uno de error, y se refirió a la capacidad para diferenciar entre valores sin que alteraran los resultados (Haradhan, 2017).

Para calcular utilizó el Alfa de Cronbach por tener los instrumentos Escala de Likert. Se ha realizado una prueba piloto con 30 encuestadas y el resultado fue de 0.863 de Gestión por competencias y 0.941 para desempeño laboral que según ,Duncan & Dennis (2004) presentaron alta confiabilidad.(Anexo 3.2)

### **3.5 Procedimiento**

La investigación parte de ir definiendo a la variable y sus indicadores, para luego ir desglosando las variables en la tabla de operacionalización, con el trabajo de la matriz se elaboraron problemas, objetivos e hipótesis. Luego se procedió a elaborar el cuestionario. Se puso en marcha la encuesta y el cuestionario fue enviado mediante WhatsApp, se realizó un trabajo en Excel para ordenar la data, que se trabajaron con el SPSS 26.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se ordenó la data obtenida en el Excel, el producto de las encuestas fue tabulado en la

parte descriptiva para obtener tablas de frecuencia.

### **Estadística descriptiva**

Se minimizaron los datos para comprenderlos y analizarlos convirtiéndolos a tablas (Kenton, 2019).

### **Estadística inferencial y prueba de hipótesis**

Se empleó la prueba de Rho de Spearman, para la correlación entre variables y que facultaron la contrastación de las hipótesis (Trochim, 2019).

### **3.7 Aspectos éticos**

En el trabajo realizado se cuidó de respetar el derecho de los autores en las citas correspondientes y en las referencias correctamente, siempre mencionando la fuente, lo cual se verificó en las referencias bibliográficas. Se ha operado conforme a los lineamientos indicados por la guía de la EPG UCV, las referencias con el Mendeley para tener las normas de APA. Se tuvo en cuenta la consulta previa a los encuestados mediante el consentimiento informado que se incluía al inicio del cuestionario virtual. Se mantuvo la privacidad de las enfermeras encuestadas por WhatsApp. La data obtenida no fue manipulada.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción

**Tabla 2**

*Gestión por competencias de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2021.*

Nivel	Frecuen.	Porcent.
Malo	4	5,0
Regular	34	42,5
Buena	42	52,5
Total	80	100,0

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2; la gestión por competencias según el personal encuestado, un 52.5% la ubicó en un nivel bueno y el 42.5% consideró que era regular.

**Tabla 3**

*Desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2021.*

Nivel	Frecuen.	Porcent.
Bajo	11	13,8
Medio	25	31,3
Alto	44	55,0
Total	80	100,0

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3; del desempeño laboral en el personal encuestado, el 55 % considero que el nivel de desempeño fue alto y un 31.3% lo catalogó como medio.

**Tabla 4**

*Gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.*

		Gestión por competencias			Total
		Malo	Regular	Buena	
Desempeño laboral	Bajo	4	7	0	11
		5,0%	8,8%	0,0%	13,8%
	Medio	0	23	2	25
		0,0%	28,7%	2,5%	31,3%
	Alto	0	4	40	44
		0,0%	5,0%	50,0%	55,0%
Total		4	34	42	80
		5,0%	42,5%	52,5%	100,0%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4; el 50% de las enfermeras calificó la gestión por competencias como buena y a la vez presentó alto desempeño laboral. Así mismo, el 28.7% de ellas opinó que la gestión por competencias era regular y a la vez presentó desempeño laboral medio.

**Tabla 5**

*Gestión por competencias y el compromiso de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.*

		Gestión por competencias			Total
		Malo	Regular	Buena	
Nivel de compromiso	Bajo	4	4	1	9
		5,0%	5,0%	1,3%	11,3%
	Medio	0	24	0	24
		0,0%	30,0%	0,0%	30,0%
	Alto	0	6	41	47
		0,0%	7,5%	51,2%	58,8%
Total		4	34	42	80
		5,0%	42,5%	52,5%	100,0%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5; el 51.2% de las enfermeras calificó la gestión por competencias como buena y la vez tuvieron alto nivel de compromiso. Así mismo, el 30% de ellas refirió que, la gestión por competencias era regular y la vez evidenciaron un nivel de compromiso medio.

**Tabla 6**

*Gestión por competencias y la resolución de problemas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.*

		Gestión por competencias			
		Malo	Regular	Buena	Total
Resolución de problemas	Bajo	4 5,0%	2 2,5%	0 0,0%	6 7,5%
	Medio	0 0,0%	25 31,3%	1 1,3%	26 32,5%
	Alto	0 0,0%	7 8,8%	41 51,2%	48 60,0%
Total		4 5,0%	34 42,5%	42 52,5%	80 100,0%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6; el 51.2% de las enfermeras calificó la gestión por competencias como buena y a la vez presentó alto nivel de resolución de problemas. Mientras que, el 31.3% de ellas opinó que la gestión por competencias era regular y a la vez evidencio un nivel de resolución de problemas medio.



**Tabla 7**

*Gestión por competencias y el nivel de iniciativas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.*

		Gestión por competencias			
		Malo	Regular	Buena	Total
Nivel de iniciativa	Bajo	4 5,0%	7 8,8%	1 1,3%	12 15,0%
	Medio	0 0,0%	23 28,7%	2 2,5%	25 31,3%
	Alto	0 0,0%	4 5,0%	39 48,8%	43 53,8%
Total		4 5,0%	34 42,5%	42 52,5%	80 100,0%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7; el 48.8% de las enfermeras calificó la gestión por competencias como buena y a la vez evidencio un nivel de iniciativa alto. Por otro lado, el 28.7% de ellas refirió que la gestión por competencias era regular, y presentó un nivel de iniciativa medio.

**Tabla 8**

*Correlación de variable y dimensiones*

<i>Correlaciones</i>			Gestión por competencias	Desempeño laboral	Nivel de compromiso	Resolución de problemas	Nivel de iniciativa
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	<b>,853**</b> <b>,000</b> 80	<b>,820**</b> <b>,000</b> 80	<b>,827**</b> <b>,000</b> 80	<b>,812**</b> <b>,000</b> 80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N		1,000 . 80	<b>,913**</b> <b>,000</b> 80	<b>,836**</b> <b>,000</b> 80	<b>,979**</b> <b>,000</b> 80
	Nivel de compromiso	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N			1,000 . 80	<b>,813**</b> <b>,000</b> 80	<b>,875**</b> <b>,000</b> 80
	Resolución de problemas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N				1,000 . 80	<b>,801**</b> <b>,000</b> 80
	Nivel de iniciativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N					1,000 . 80

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

En la tabla se observó que, entre la gestión por competencias y el desempeño laboral existió correlaciones altas, al igual que en el caso de la gestión por competencias y las dimensiones del desempeño laboral (Nivel de compromiso, Resolución de problemas y Nivel de iniciativa).

## 4.2 Contratación de las hipótesis

**Tabla 9**

*Contratación de la hipótesis general y específicas*

	Hipótesis	P_valor (p)	Significancia $\alpha$	Contratación Hipótesis	Decisión
Ha	La Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	La Gestión por competencias no se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021				
HE1	La Gestión por competencias se relaciona con el nivel de compromiso de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	La Gestión por competencias no se relaciona con el nivel de compromiso de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021				
HE2	La Gestión por competencias se relaciona con la resolución de problemas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	La Gestión por competencias no se relaciona con la resolución de problemas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021				
HE3	La Gestión por competencias se relaciona con el nivel de iniciativas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	La Gestión por competencias no se relaciona con el nivel de iniciativas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021				

En relación a la hipótesis general, Rho de Spearman de 0.853 y nivel de signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , indicó relación positiva y alta de variables, según Bisquerra (2004) descartó hipótesis nula y validó hipótesis general; concluyó: La Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras SNHNL, 2021

En relación a hipótesis específica 1, Rho de Spearman de 0.820 y nivel de signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , indicó relación positiva y alta de variables, según Bisquerra (2004) descartó hipótesis nula y validó hipótesis específica 1; concluyó: La Gestión por competencias se relaciona con el nivel de compromiso de las enfermeras del SNHNL, 2021.

Sobre la hipótesis específica 2, Rho de Spearman de 0.827 y nivel de signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , indicó relación positiva y alta de variables, según Bisquerra (2004) descartó hipótesis nula y validó hipótesis específica 2; concluyó: La Gestión por competencias se relaciona con la resolución de problemas de las enfermeras del SNHNL, 2021.

Finalmente, en la hipótesis específica 3, Rho de Spearman de 0.812 y nivel de signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , indicó relación positiva y alta de variables, según Bisquerra (2004) descartó hipótesis nula y se validó hipótesis específica 3; concluyó: La Gestión por competencias se relaciona con el nivel de iniciativas de las enfermeras del SNHNL, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo general, Rho de Spearman de 0.853 y nivel de signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , indicó relación positiva y alta entre las variables, según Bisquerra (2004) descartó hipótesis nula y validó hipótesis general; concluyó: La gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del SNHNL, 2021, lo que corroboró lo planteado por Martínez et al. (2018) porque los resultados sostuvieron que con coeficiente  $R^2$  de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano fue adecuada, influyendo en mejorar la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores, asimismo promovió puestos de trabajo de fácil localización, y cuando existe un buen potencial humano en la empresa, puede reducir costos y aumentar la productividad, lo que a su vez ayuda a equilibrar el trabajo profesional, contribuyendo siempre a la mejora de la entidad y que tenga en cuenta sus habilidades al seleccionar personal; igualmente Vera-Mendoza (2018) aportó que, las competencias de los trabajadores debe estar en sintonía con el gestionamiento de ellas, igualmente su clasificación; ello se da en un basamento teórico-metodológico que articula con las exigencias de trabajo, perfiles, planificación para desarrollarse en competencias y los planes de desarrollo, por ello sugirió se ponga en práctica, analizando el perfil profesional requerido y las habilidades necesarias que fueron consideradas en la evaluación. El personal de RR.HH. debe elegir una prueba que le permita obtener los mejores talentos que mejor se adapten a las necesidades de desarrollo de la organización; entonces, Párraga-Zambrano (2018) evaluó el desempeño, hizo una valoración sistemática del rendimiento de cada colaborador, el desempeño que poseía cada persona en función de las actividades que cumplía, de las metas y resultados alcanzados ya que la misma debió realizarse siempre con proporción al perfil del puesto que ocupó para luego poder dar la retroalimentación y comentar los progresos del evaluado, por lo que para elegir en función de la capacidad, lo primero a considerar es el perfil profesional y los conocimientos requeridos para el puesto. Estos serán evaluados utilizando métodos de selección adecuados, ya que esto permitirá el desarrollo institucional. Teniendo esto en cuenta, el usuario es testimonio del trabajo "insuficiente" que realiza el personal del área de enfermería. A pesar de esto, el desempeño laboral no se considera un tema fundamental. Así mismo, Véliz et al. (2018) sus resultados fueron adecuados en su producción científica para el

desarrollo y perfección de las habilidades en el personal de enfermería, por lo que opinó que, si no hay una comprensión y un reconocimiento completos de las habilidades de las enfermeras, no podrán lograr los objetivos deseados. Por ello, el potencial humano de este grupo profesional debe ser visto como una parte esencial de la organización, ya que necesita un excelente ambiente de trabajo para lograr el mejor desarrollo y formación para mejorar las habilidades, el desempeño y alcanzar las metas. Por ello, Zans (2017) opinó que el mejoramiento de la gestión por competencia influyó positivamente en el desempeño laboral, para ello se debe contar con una adecuada motivación a jefaturas, responsables de áreas, de trabajar en contribuir en un aprendizaje profundo, lo cual es importante porque es una actividad que requiere investigación y evaluación continuas, especialmente conductas y actitudes en el no hacer. Para ello, es necesario comprender qué factores afectaron el trabajo adecuado, el desempeño efectivo y cómo esto se relacionó con la productividad de la entidad. El futuro de la entidad no es contar con más recursos y presupuestos, sino contar con una fuerza laboral de enfermería bien capacitada y motivada, con miras al progreso personal, y formular requerimientos de datos personales en función de su cargo, puesto que efectivamente en todos estos estudios se encontraron correlaciones altas entre las variables.

Sobre el objetivo específico 1, Rho de Spearman de 0.820 y nivel de signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , indicó relación positiva y alta de variables, según Bisquerra (2004) descartó hipótesis nula y validó hipótesis específica 1; concluyó: La gestión por competencias se relaciona con el nivel de compromiso de las enfermeras del SNHNL, 2021, lo que corroboró lo planteado por Lluncor et al. (2021) las resultantes evidenciaron que la gestión por competencias y el desempeño laboral con valor general  $p=0,36$ , la incidencia jefatural y el desempeño con valor  $p=0,51$  y los motivantes laborales con el desempeño laboral, con valor general  $p=0,15$ . Además, el personal de enfermería tuvo un rendimiento eficiente, para ello la jefatura debe implementar una programación de evaluación para este personal, adiestrar capacidades que contribuyan a fortalecer conocimientos y prácticas ya que desempeñarse en el trabajo es una estructura que contiene comportamientos que ayudan a lograr las metas de la entidad bajo el control de los colaboradores, se ha llegado a un consenso sobre la naturaleza multidimensional del desempeño. Aunque se han propuesto diferentes características (como desempeño en

seguridad y desempeño adaptativo), hay tres áreas principales de desempeño laboral, en tareas, contextual y actitud de trabajo contraproducente. Igualmente, Hidalgo et al. (2020) que según los resultados las variables de estudio se relacionaron significativamente y en forma positiva (0.622). Se concluyó que la gestión por competencias y todas sus dimensiones se relacionaron con el desempeño laboral, estableciendo que cuando se cuenta con trabajadores identificados, hay que valorarlas y reconocerlas como miembros importantes del equipo humano, porque esto genera un buen ambiente de trabajo en la organización, que será el lugar donde se maximicen sus habilidades, y lo tendrán todo con ellas. Igualmente, Krisanovic (2020) según sus resultados descriptivos es coincidente por que gestionar va más allá del cumplimiento como otro recurso de productividad, pero lo reposiciona como el capital sobre el cual se reevalúa a las personas como la riqueza de la organización y su potencial. Por tanto, en los métodos modernos, la evaluación del desempeño debe permitir la realización de pruebas y estrategias de mejora a las necesidades de la entidad y su ambiente; así pues, Meléndez & Montenegro (2020) determinaron que los factores motivacionales tienen congruencia con las actitudes de los colaboradores de la entidad fueron verificado con Rho de Spearman de 0,606 y un p-valor de 0,000; igualmente el DL se correlaciona con la operatividad de los empleados verificado con Rho de Spearman de 0,464 y un p-valor de 0,000, indicó que sobre el comportamiento actitudinal del colaborador a la hora de explorar los objetivos marcados por la organización se consideraron las particularidades y habilidades de cada trabajador como parte de la estrategia individual de mejorar su desempeño. Por lo tanto, es de vital importancia que los trabajadores estén comprometidos con la institución, con el servicio, que cumplan sus labores con eficiencia y eficacia; lo cual redundará en beneficios profesionales y personales. Ante esto, es muy relevante que la institución se comunique con sus trabajadores apropiadamente sobre las metas, objetivos y compromisos laborales.

Sobre el objetivo específico 2, Rho Spearman de 0.827 y signific. Bilat=0.000<0.05, evidenció relación positiva y alta entre las variables, según Bisquerra (2004) descartó hipótesis nula y validó hipótesis específica 2; concluyo: La gestión por competencias se relaciona con la resolución de problemas de las enfermeras del SNHNL, 2021; lo que corroboró lo planteado por Mendivel et al.

(2020) estadísticamente existió una correlación positiva alta, con un p-valor:  $0,000 < 0,010$  entre el desempeño y la competencia en los trabajadores administrativos de la UAP, expresó que, cuando existe una buena comunicación laboral entre jefes y subordinados con una visión común, la experiencia exitosa de desempeño laboral positivo está relacionada con las habilidades mencionadas anteriormente por los trabajadores. También mencionó que el temperamento del empleado es muy importante, qué tipo de actitud está dispuesto a manifestar en el campo del trabajo; por ello, Padilla (2018) dio la resultante de Cox y Snell = 0,471 significando que el desempeño laboral es de 47,1 % respecto a la gestión por competencias, igualmente con el coeficiente de Nagelkerke, en donde el desempeño laboral fue de 55 % de la gestión y el p valor  $0,000 < 0,05$  en la prueba de contraste por lo que la gestión incidió en el desempeño laboral de los colaboradores, expresando que se cree que la capacidad de un trabajador no solo debe estar relacionada con su coeficiente intelectual, sino también con el manejo de la capacidad conductual y el cociente emocional del trabajador. Las habilidades sociales y las motivaciones de las personas determinaron su capacidad para laborar de acuerdo a su perfil; entonces, Sosa (2018) la estadística evidenció relación directa y significativa ( $r = 0,824$ ) de la gestión por competencias y el desempeño laboral, por ello a > gestión por competencias se correspondió un >desempeño laboral, concluyendo relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores por lo que las habilidades de una persona estuvieron relacionadas con sus expectativas laborales (si saben cómo lidiar con ellas como individuos) y su futuro en la organización. Los empleadores quieren que los empleados tengan una ventaja competitiva sobre los competidores en el mercado. Por lo tanto, la eficiencia de los empleados es muy importante, y las ventajas anteriores solo pueden producirse haciendo bien su trabajo, en ese sentido, Vásquez et al. (2021) opinó que en la mayoría de artículos analizados se pudo identificar que la gestión por competencias fueron importantes en las instituciones públicas porque ayudaron a lograr los objetivos de la organización, las competencias eran necesarias para un adecuado rendimiento de los colaboradores en el sector público; así como las competencias alineadas a la gestión administrativa, por ende los recursos humanos fueron capital propiedad de los trabajadores y pudieron comercializarse en el mercado laboral. Las empresas



deben tener una ventaja en la competencia para lograr el crecimiento esperado. Por lo tanto, los gerentes deben preocuparse por capacitar a los trabajadores, brindándoles tiempo y espacio para el entretenimiento, e incluyendo Salud apoyo de protección a los miembros de la familia.

En relación al objetivo específico 3, Rho de Spearman de 0.812 y signific. Bilat.  $p=0.000<0.05$ , evidenció relación positiva y alta de variables, según Bisquerra (2004) descartó hipótesis nula y validó hipótesis específica 3; concluyó: La gestión por competencias se relaciona con el nivel de iniciativas de las enfermeras del SNHNL, 2021, lo que corroboró lo planteado por Lora-Guzmán et al. (2020) los modelos de gestión por competencias presentaron unas características que permitieron que por medio de constantes evaluaciones el potencial humano salga a la luz y así generaron ventajas competitivas, desarrollaron sus capacidades e hicieron un balance de los profesionales. Para seleccionar según las competencias lo primero a tener en cuenta son los perfiles ocupacionales y el conocimiento necesario para el puesto. Estas son evaluadas adecuadamente pues así se permitirá el desarrollo institucional. Teniendo esto en cuenta los pacientes testifican sobre el poco trabajo realizado por las enfermeras. A pesar de lo anteriormente mencionado, la labor no es contemplada como importante; entonces, Mendieta et al. (2020) la investigación sobre un modelo de gestión de competencias, debe ser capaz de emplear el pensamiento discrecional en la resolución de problemas que hace posible lograr los objetivos. Las licenciadas del hospital manifestaron sus capacidades personales y profesionales en su actividad diaria como mencionó Alles (2008) tomaron 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 que actualmente los destacable del colaborador es el desarrollo personal, lo que lo impulsa a estar listo para competir, adquirir conocimientos técnicos y sociales para ejecutar correctamente cuando sea el momento adecuado, y la mayoría de las personas tienen expectativas de liderazgo; asimismo, Castro & Delgado (2020) concluyó que el desempeño laboral de los colaboradores fue adecuado, por lo que es decir a que a > gestión del talento humano > desempeño laboral mostrado por los colaboradores, lo que aportó que

se necesitan empleados que sean enérgicos, capaces de resolver problemas y que estén comprometidos y reconozcan la estrategia de la entidad. Los trabajadores que brindan un valor agregado más allá de sus conocimientos, cuya capacidad actual busca más de los trabajadores, se refieren a los conocimientos y habilidades técnicas que poseen los candidatos en su profesión o industria, incluyendo experiencia, aprendizaje y formación; igualmente, Campos et al. (2019) estableció que actualmente, la enfermería toma el reto de adaptación al entorno cambiante de las actividades de administración, estableciendo que los directivos no deben ser subjetivos al evaluar, controlar, planificar y diseñar los objetivos comerciales, y siempre deben deshacerse de los juicios de valor en ese momento. Así mismo, prestó más atención al comportamiento y gestión de las personas dentro de los parámetros de la empresa. De igual manera, explicaron que los trabajadores demostraron su eficiencia y optimizaron su trabajo de acuerdo a las normas propuestas por la organización para un desempeño sobresaliente; por eso, Correa (2019) estimó que es prioritario en estas entidades de salud la implementación y desarrollo de capacidades y habilidades para la efectividad; por lo que cada vez más empresas están adoptando sistemas de gestión de capacidades. Todo parece indicar que los gerentes son cada vez más conscientes de que la diferencia entre una entidad de éxito y la que no lo es, radica en sus empleados. Si no considera el desarrollo profesional y el compromiso de sus empleados, ya no podrá dirigir la empresa. La capacidad de implementar una buena estrategia depende de los empleados, su trato, sus habilidades y su contribución a la empresa. En este sentido, la gestión de competencias es la práctica de determinar las habilidades clave que los empleados necesitan para lograr el desempeño objetivo en sus roles específicos. López et al. (2017) coincidiendo que la gestión por competencias del talento humano en las entidades tendrá la resultante de contar con colaboradores capacitados para asumir nuevos retos con efectividad, lo que redundará en una economía de recursos, disminución de errores, productividad más alta, perfiles y contrataciones idóneas. No obstante, los modelos de evaluación y diagnóstico a pesar de ser estándares, no siempre darán el mismo resultado toda vez que como seres humanos tienen capacidades e iniciativas diferentes, necesitándose el compromiso de las jefaturas con todas sus áreas, con la finalidad de tener constantes evaluaciones, promover autoevaluaciones y aplicación de acciones

destinadas a mejorar las habilidades del personal, incentivándolos a obtener mejores competencias laborales e iniciativas adicionales, lo cual redundará en beneficio de la institución y por ende del servicio de neonatología que es un área muy sensible.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En relación al objetivo general, evidenció Rho Spearman de 0.853 y significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , demostró alta asociación de variables, por lo que el personal de enfermería, relacionó la gestión por competencias con el desempeño laboral en el servicio de neonatología en un Hospital Nacional de Lima, 2021.
- Segunda:** Sobre el objetivo específico 1, evidenció Rho Spearman de 0.820 y significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , demostró alta asociación de variables, por lo que el personal de enfermería, relacionó mejor la gestión por competencias con el nivel de compromiso en el servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021
- Tercera:** En relación al objetivo específico 2, Rho Spearman de 0.827 y significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , demostró alta asociación entre de variables, por lo que el personal de enfermería relacionó mejor la gestión por competencias con la resolución de problemas en el servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.
- Cuarta:** Sobre el objetivo específico 3, Rho Spearman de 0.812 y significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , demostró alta asociación de variables, por lo que el personal de enfermería, relacionó mejor la gestión por competencias con el nivel de iniciativas en el servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al Sr. director de un HN, Lima, 2021, disponer que se programe en el Plan Anual de Capacitaciones, la capacitación permanente al personal de enfermería para que puedan mejorar y desarrollar mejor sus competencias y su desempeño laboral ya que ambas variables están relacionadas, para brindar un mejor servicio y lograr la eficiencia y eficacia en su desempeño.
- Segunda:** Se recomienda al Sr. director de un HN, Lima, 2021, disponer que los jefes de departamento y de Servicios en relación al personal de enfermería de la entidad, cuenten con monitoreo y supervisión continua con la finalidad de mejorar su nivel de compromiso, sus conocimientos técnicos, así como su práctica experimental, en beneficio de los usuarios, potenciando su orientación y comunicación.
- Tercera:** Se recomienda al Sr. director de un HN, Lima, 2021, respecto al desempeño laboral del personal de enfermería ejercer un liderazgo motivacional para incentivarlos al desarrollo de sus competencias, mejoren la resolución de problemas en el ejercicio diario de sus funciones, mejor disposición del trabajo, adecuado empleo de recursos que intervienen, estimulando y premiando su innovación y creatividad.
- Cuarta:** Se recomienda al Sr. director de un HN, Lima, 2021, disponga que la jefatura de RRHH respecto al desempeño laboral del personal de enfermería implementar un proceso de potenciar sus capacidades y habilidades laborales, para mejorar el nivel de iniciativas de las enfermeras, asimismo implementar políticas conducentes a identificar las brechas o necesidades de capacitación, para mejorar también el desarrollo de capacidades.

**Quinta:** Se recomienda a los investigadores desarrollar evaluaciones permanentes para diagnosticar los niveles de gestión de competencia y desempeño laboral para que la entidad pueda cumplir con su misión contando para ello con programas de adiestramiento de capacidades que contribuyan a fortalecer sus conocimientos y prácticas del buen uso en el plantel de profesionales de enfermería.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/ organizacional: un enfoque aplicado*. (Sexta edic). Cengage Learning Editores.
- Agudelo-Orrego, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137.
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas ...* - Alles, Martha - Google Libros (3era ed.). Mc Graw Hill.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KcOgDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA12&dq=Desempeño+por+competencias+libro+de+Alles&ots=VN4iXHMPMj&sig=xKZrS37JeO2IHsZ4yQrchCEeY60#v=onepage&q=Desempeño por competencias libro de Alles&f=false>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias* (Nueva edic). GRANICA.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora.Norman. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 11(4), 163–170.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed). Pearson.
- Bisquerra, R. (2004). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA*. LA MURALLA, S.A.  
[https://www.academia.edu/38170554/METODOLOGÍA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACIÓN\\_EDUCATIVA\\_RAFAEL\\_BISQUERRA\\_pdf](https://www.academia.edu/38170554/METODOLOGÍA_DE_LA_INVESTIGACIÓN_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf)
- Bohórquez, E. e. al. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad.*, 12(3), 01–20.  
<https://paperity.org/p/269655048/la-motivacion-y-el-desempeno-laboral-el-capital-humano-como-factor-clave-en-una>
- Campos, I., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), 626. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>

- Castro, Karen, & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V4I2.107](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.107)
- Castro, Karla, Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/TELOS221.13>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava edi). Mc Graw Hill. [www.FreeLibros.me](http://www.FreeLibros.me)
- Correa, S. (2019). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *Revista Innova*, 2(1), 88–98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Cuesta-Santos, A., Fleitas-triana, S., García-Fenton, V., Hernández-Darias, I., Anchundia-Loor, A., & Mateus-Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 24–35.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Segunda ed). Eco Ediciones.
- D'Alessio, F. (2004). *Administracion y direccion de la produccion. Enfoque estrategico y de calidad | Enhanced Reader* (2da edición). Prentice Hall.
- De Franzo, S. (2015). *What's the difference between qualitative and quantitative research?* <https://www.snapsurveys.com/blog/qualitative-vs-quantitative-research/>
- Dellinger, A. (2020). *Validity and the review of Literature*. [https://www.researchgate.net/publication/248293906\\_Validity\\_and\\_the\\_review\\_of\\_literature](https://www.researchgate.net/publication/248293906_Validity_and_the_review_of_literature)
- Ducci, M. A. (1997). Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectiva. In *Cinterfor*.
- Duncan, C., & Dennis, H. (2004). *The SAGE Dictionary of Statistics. A practical*



*resource for students in the social sciences.* SAGE Publications.

- Escalante, L., & Zapatel, N. (2018). Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27813>
- Goleman, D. (1990). *LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL*. Kairos S.A.
- Hanco, P. (2018). Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería De Los Establecimientos Del Primer Nivel De Atención De Essalud Cusco. [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
- Haradhan, M. (2017). *Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability*.
- Hernández-Díaz, A., Illesca-Pretty, M., Hein-Campana, K., & Godoy-Pozo, J. (2020). Desarrollo de competencias genéricas: asignatura de primeros auxilios, estudiantes de enfermería en una Universidad chilena. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 24(5).
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). Mc Graw Hill.
- Hernández, V., & Santamaría, N. (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*.
- Hidalgo, D. E. R. de C., Ascón, J. E. G., & Kajat, J. U. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Revista Industrial Data*, 23(2), 73–82. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del Talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–750. <https://doi.org/Redalyc:https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

- Jaramillo, O. (2016). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & Gestión*, 18, 103–137.
- Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*.  
[https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive\\_statistics.asp](https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp)
- Krisanovic, P. (2020). Otro mito cayó con la cuarentena: empresas admiten que teletrabajo no afecta la productividad. *IProfesional*.
- Larentis, F., & Simone, C. (2018). Cultura organizacional e marketing de relacionamento: uma perspectivainterorganizacional. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(1), 37–56.
- Leòn, F. (2020). *COMPETENCIAS Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Leyva, C., Miguel, M., & Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Revista de Ingeniería Industrial*, 37(2), 164–177.
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12–20. <https://doi.org/10.37787/PAKAMUROS-UNJ.V9I1.159>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Revista Cubana de Salud Pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3–15.  
<http://scielo.sld.cu>  
<http://scielo.sld.cu>
- Lora-Guzmán, H. S., Castilla-Paternina, S., & Góez-Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94.  
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/SABER.2020V15N1.6291>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigaciòn*, 40(88), 148.
- Martínez, M., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?>

- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/RUS.192102.152>
- Mc Dowell, R. (2018). *Basic Investigative Techniques*. <https://legalbeagle.com/5671775-basic-investigative-techniques.html>
- Meléndez, A., & Montenegro, D. (2020). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa consorcio Green, Tarapoto, período 2019. *Tesis*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3894>
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narvaez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 10, 287–313. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mendivel, R., Lavado, C., & 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://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Mendoza, D. (2016). Strategic planning of human resources: effective way to identify staffing needs. *Económicas CUC*, 37(1), 61–78. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro,"* 20(2), 1–20.
- Mugo, F. (2020). *Sampling In Research*. [http://neumann.hec.ca/sites/cours/51-651-02/Sampling\\_in\\_Research.htm](http://neumann.hec.ca/sites/cours/51-651-02/Sampling_in_Research.htm)
- Nápoles-Villa, A., & Marrero-Fornaris, C. (2019). Herramienta para identificar los riesgos de diseño de las competencias para las comercializadoras de medicamentos. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(3).

- Nápoles, A., & Marrero, C. (2020). EXPLORACIÓN DE LAS DIMENSIONES Y VARIABLES QUE FAVORECEN LA REDUCCIÓN DE LOS RIESGOS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS. *Revista de Investigación Latinoamericana En Competitividad Organizacional*.
- Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis*. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>
- Pacherrez, J., & 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 Multidisciplinaria*, 4(2), 29.
- Padilla, H. (2018). Gestión administrativa en el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018. *Tesis*.
- Párraga-Zambrano, L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *Revista Científica FIPCAEC*, 3(9), 37–52. <https://doi.org/10.23857/FIPCAEC.V3I9.52>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(9), 177–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, 47 (2014).
- Pittman, N. (2020). *What is a unit of analysis vs variables in social research (with examples)?* <https://www.quora.com/What-is-a-unit-of-analysis-vs-variables-in-social-research-with-examples>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia.*, 24(87), 843–856. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Quiroz, E., & Delgado, J. (2020). Gestión por competencias en el contexto de imagen institucional en las instituciones públicas. *HORIZONTE*

*EMPRESARIAL*, 7(2), 105–119. <https://doi.org/10.26495/RCE.V7I2.1464>

- Retamozo, R. (2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21232>
- Rey de Castro, D., Gutiérrez, J., & Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Revista Industrial Data*, 83. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración Decimosegunda edición REVISIÓN TÉCNICA* (Decimosegunda edición). Pearson.
- Roman, F. (2020). Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41578>
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos. Investigación En Sistemas de Gestión*, 11(2), 99–117. <https://doi.org/Doi:https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Salazar, L., Carrasco, T., Correa, W., Carrillo, J., & Velasteguí, E. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Ciencia Digital*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.2>
- Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y conducta laboral., (2018).
- Sánchez, M., & García, M. de L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166.
- Sandoval, F., & Pernalet, D. (2016). Marco de trabajo para gestionar las competencias laborales. *Revis- Ta Venezolana de Información, Tecnología y*

- Conoci- Miento*, 11(3), 11–32.
- Santibañez, J. (2013). *Fundamentos de Economía*. San Marcos.
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MORALES, REGIÓN SAN MARTÍN. *Rev. Tzhoecoen*, 10(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Sosa, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. *Tesis*.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2010). *Administración* (Sexta edic). Pearson.
- Teimouri, H. et al. (2017). Standing Effectiveness of Human Resource Management Actions and Organizational Agility. *Management Journal*, 30(2), 66–77.
- Treviño, A. (2017). Team work, Workgroups and the Competency Perspective.. *Daena: International. Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405–422.
- Trochim, W. (2019). *Inferential Statistics*. <https://conjointly.com/kb/inferential-statistics/>
- Vásquez, J. M. R., Vásquez, M. E. P., Ríos, L. Á., & Alvarado, G. del P. P. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897–2907.  
[https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V5I3.496](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I3.496)
- Véliz, P., Blanco, M., Ortiz, M., Blanco, O., & I. (2018). Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud Work outcomes of the Group for the Study of Health Competences. *Educación Médica Superior*, 32(1), 106–117. <http://scielo.sld.cu>
- Vera-Mendoza, M. B. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*, 42–54.  
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379>
- Webster, M. (2020). *Survey*. <https://translate.google.com.pe/translate?hl=es->

419&sl=en&u=https://www.learnersdictionary.com/definition/survey&prev=search &pto=aue

Werther, W., & Keith, D. (2013). *Administración de recursos humanos*. (Sexta edición). Mc Graw Hill.

Zans Castellon, 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 - Repositorio Institucional UNAN-Managua. Tesis.*  
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

# **ANEXOS**



**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

**TÍTULO: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2021**  
**AUTOR: BCH. MARITZA AMALIA MUÑOZ HEREDIA**

PROBLEMA		OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión por competencias y el nivel de compromiso de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión por competencias y la resolución de problemas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión por competencias y el nivel de iniciativas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión por competencias y el nivel de compromiso de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión por competencias y la resolución de problemas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión por competencias y el nivel de iniciativas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>La Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>La Gestión por competencias se relaciona con el nivel de compromiso de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.</p> <p>La Gestión por competencias se relaciona con la resolución de problemas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.</p> <p>La Gestión por competencias se relaciona con el nivel de iniciativas de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021.</p>	<b>VARIABLE 1: GESTION POR COMPETENCIAS</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Saber conocer	Comprender Oportunidades Observar	1-5	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	Bajo (22-51) Medio (52-81) Alto (82-110)	
			Saber ser	Liderazgo Dirección Delegación	6-10			
			Saber hacer	Organización Comunicación Logros	11-15			
			Saber actuar	Relaciones Actitud Empatía	16-22			
			<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Nivel de compromiso	Ética. responsabilidad. Cumplimiento.	1-8	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 2. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	Bajo (22-51) Medio (52-81) Alto (82-110)	
			Resolución de problemas	Trabajo en equipo Dialogo Cooperación	9-15			
Nivel de iniciativa	Proactividad. Innovación Creatividad	16-22						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>PO: BÁSICO</b></p> <p>Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también puraofundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p><b>DISEÑO: No experimental</b></p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto, una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población estuvo conformada por 80 enfermeras que laboran en el servicio de Neonatología enfermeras de Neonatología en un INM de Lima, 2021.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>80 enfermeras que laboran en el servicio de Neonatología enfermeras de Neonatología en un INM de Lima, 2021.</p> <p><b>MUESTREO:</b> Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística o censal poblacional.</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético Deductivo</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Variable 1: GPC.</b></p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Fichaje</li> </ul> <p><b>Análisis estadístico Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario de GPC.</p> <p><b>Variable 2: Desempeño Laboral.</b></p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Fichaje</li> </ul> <p><b>Análisis estadístico Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario de Desempeño Laboral.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas de contingencia, Figuras</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p><b>Prueba hipótesis</b></p> <p>Para Torres (1997) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema" (Torres, 1997, p,129)</p> <p><b>Estadística inferencial.</b></p> <p>Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar relación y conclusiones.</p>

## Anexo 2. Matrices de operacionalización.

### Operacionalización de la Variable Gestión por competencias.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Busca alinear los talentos y habilidades de los colaboradores con la visión y el objetivo de la empresa, partiendo de la idea de identificar el perfil perfecto del colaborador para un cargo específico y, en base a ello, crear una dinámica de reclutamiento y capacitación, (Nápoles, 2020).	La variable se ha trabajado en cuatro dimensiones, saber conocer, saber ser, saber hacer y saber actuar, cada una con cinco ítems, y la última con siete, haciendo un total de 22 ítems ordinales, el cuestionario como instrumento fue adaptado por la autora. La recepción de los datos fue online utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente, validada por expertos en el tema	Comprender Oportunidades Observar	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
		Liderazgo Dirección Delegación	
		Organización Comunicación Logros	
		Relaciones Actitud Empatía	

Fuente: Muñoz, H. (2021).

### Operacionalización de la variable Desempeño laboral.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Es cuando los trabajadores cuentan con recursos laborales suficientes para completar satisfactoriamente el trabajo. (Bohórquez 2020).	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 es la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario adaptado por la autora. La obtención de los datos fue virtual utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente, validada por expertos en el tema.	Ética. responsabilidad. Cumplimiento.	1.Nunca. 2.Casi Nunca. 3.A veces. 4.Casi siempre. 5.Siempre.
		Trabajo en equipo Dialogo Cooperación	
		Proactividad. Innovación Creatividad	

Fuente: Muñoz, H. (2021).

### Anexo 3. Instrumento.

#### Anexo 3.1. Certificados de validación.

#### Certificado de validación del cuestionario gestión por competencias

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION SABER CONOCER</b>							
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 intuitiva.	x		x		x		
5. Valoro lo que se necesita hacer.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER SER</b>							
6. Asumo 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.	x		x		x		
9. Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	x		x		x		
10. Logro resultados satisfactorios de situaciones difíciles.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER HACER</b>							
11. Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	x		x		x		
12. Considero mi motivación una constante para llegar a mis metas.	x		x		x		
13. Logro el desarrollo de mis competencias.	x		x		x		
14. Socializo con personas de diversos temperamentos.	x		x		x		
15. Valoro las opiniones de los demás.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER ACTUAR</b>							
16. Trabajo de manera activa con mis amistades más cercanas.	x		x		x		
17. Desarrollo proyectos con las colegas.	x		x		x		
18. Involucro a mis colegas en el diseño de proyectos generales.	x		x		x		
19. Estoy atenta al cambio de mi entorno.	x		x		x		
20. Acepto continuamente los cambios.	x		x		x		
21. Presto atención a las opiniones de las compañeras del servicio.	x		x		x		
22. Acepto nuevas ideas de los demás.	x		x		x		

#### Certificado de validación del cuestionario desempeño laboral.

DIMENSIONES			Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION NIVEL DE COMPROMISO</b>							
1. Desempeño mis labores con ética.	x		x		x		
2. Culmino las tareas asignadas por mis superiores.	x		x		x		
3. Aporto soluciones a los problemas del servicio	x		x		x		
4. Logro objetivos de alto desempeño.	x		x		x		
5. Racionalizo los recursos del servicio.	x		x		x		
6. Cumpló los objetivos de la institución	x		x		x		
7. Comparto mi tiempo con el servicio.	x		x		x		
8. Dedico apoyo holístico a los pacientes.	x		x		x		
<b>DIMENSION RESOLUCION DE PROBLEMAS</b>							
9. Propongo alternativas de solución ante eventos inesperados.	x		x		x		
10. Tengo empatía con los compañeros en problemas.	x		x		x		
11. Ofrezco apoyo ante las dificultades del servicio.	x		x		x		

12. Trabajo en equipo ante situaciones delicadas.	x		x		x		
13. Reacciono rápidamente ante un problema con los pacientes.	x		x		x		
14. Asumo la situación de los pacientes como propia.	x		x		x		
15. Propongo soluciones de problemas laborales.	x		x		x		
<b>DIMENSION NIVEL DE INICIATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16. Anticipo cualquier evento del servicio.	x		x		x		
17. Organizo capacitaciones para las colegas.	x		x		x		
18. Colaboro con todos en el servicio.	x		x		x		
19. Postulo como líder de equipos.	x		x		x		
20. Antepongo el bienestar del paciente.	x		x		x		
21. Busco alternativas satisfactorias para los pacientes.	x		x		x		
22. Actúo proactivamente en el servicio.	x		x		x		

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

15 de octubre del 2021

**Apellidos y nombres del juez Validador:** DIAZ DUMONT JORGE

**DNI:** 06698815

**Especialidad del validador:** METODOLÓGO




  
**Dr. Jorge Diaz Dumont**  
 ING. INDUSTRIAL - CIP. 43282  
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POST GRADO  
 DNI: 06698815

## Certificado de validación del cuestionario gestión por competencias

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION SABER CONOCER</b>							
23. Encuentro varias soluciones a un problema.	x		x		x		
24. Experimento nuevas formas de hacer las cosas.	x		x		x		
25. Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.	x		x		x		
26. Soy intuitiva.	x		x		x		
27. Valoro lo que se necesita hacer.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER SER</b>							
28. Asumo la dirección de un grupo.	x		x		x		
29. Extraigo las mejores cualidades de las personas.	x		x		x		
30. Delego responsabilidades sin sentirme preocupada.	x		x		x		
31. Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	x		x		x		
32. Logro resultados satisfactorios de situaciones difíciles.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER HACER</b>							
33. Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	x		x		x		
34. Considero mi motivación una constante para llegar a mis metas.	x		x		x		
35. Logro el desarrollo de mis competencias.	x		x		x		
36. Socializo con personas de diversos temperamentos.	x		x		x		
37. Valoro las opiniones de los demás.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER ACTUAR</b>							
38. Trabajo de manera activa con mis amistades más cercanas.	x		x		x		
39. Desarrollo proyectos con las colegas.	x		x		x		
40. Involucro a mis colegas en el diseño de proyectos generales.	x		x		x		
41. Estoy atenta al cambio de mi entorno.	x		x		x		
42. Acepto continuamente los cambios.	x		x		x		
43. Presto atención a las opiniones de las compañeras del servicio.	x		x		x		
44. Acepto nuevas ideas de los demás.	x		x		x		

## Certificado de validación del cuestionario desempeño laboral.

DIMENSIONES			Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION NIVEL DE COMPROMISO</b>							
1. Desempeño mis labores con ética.	x		x		x		
2. Culmino las tareas asignadas por mis superiores.	x		x		x		
3. Aporto soluciones a los problemas del servicio	x		x		x		
4. Logro objetivos de alto desempeño.	x		x		x		
5. Racionalizo los recursos del servicio.	x		x		x		
6. Cumplo los objetivos de la institución	x		x		x		
7. Comparto mi tiempo con el servicio.	x		x		x		
8. Dedico apoyo holístico a los pacientes.	x		x		x		
<b>DIMENSION RESOLUCION DE PROBLEMAS</b>							
9. Propongo alternativas de solución ante eventos inesperados.	x		x		x		
10. Tengo empatía con los compañeros en problemas.	x		x		x		
11. Ofrezco apoyo ante las dificultades del servicio.	x		x		x		
12. Trabajo en equipo ante situaciones delicadas.	x		x		x		
13. Reacciono rápidamente ante un problema con los pacientes.	x		x		x		

14. Asumo la situación de los pacientes como propia.	x		x		x		
15. Propongo soluciones de problemas laborales.	x		x		x		
<b>DIMENSION NIVEL DE INICIATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16. Anticipo cualquier evento del servicio.	x		x		x		
17. Organizo capacitaciones para las colegas.	x		x		x		
18. Colaboro con todos en el servicio.	x		x		x		
19. Postulo como líder de equipos.	x		x		x		
20. Antepongo el bienestar del paciente.	x		x		x		
21. Busco alternativas satisfactorias para los pacientes.	x		x		x		
22. Actúo proactivamente en el servicio.	x		x		x		

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

15 de octubre del 2021

**Apellidos y nombres del juez Validador:** Vértiz Osores, Jacinto Joaquín

**DNI:** 16735482

**Especialidad del validador:** TEMÁTICO



Jacinto Joaquín Vértiz Osores

## Certificado de validación del cuestionario gestión por competencias

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION SABER CONOCER</b>							
23. Encuentro varias soluciones a un problema.	x		x		x		
24. Experimento nuevas formas de hacer las cosas.	x		x		x		
25. Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.	x		x		x		
26. Soy intuitiva.	x		x		x		
27. Valoro lo que se necesita hacer.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER SER</b>							
28. Asumo la dirección de un grupo.	x		x		x		
29. Extraigo las mejores cualidades de las personas.	x		x		x		
30. Delego responsabilidades sin sentirme preocupada.	x		x		x		
31. Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	x		x		x		
32. Logro resultados satisfactorios de situaciones difíciles.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER HACER</b>							
33. Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	x		x		x		
34. Considero mi motivación una constante para llegar a mis metas.	x		x		x		
35. Logro el desarrollo de mis competencias.	x		x		x		
36. Socializo con personas de diversos temperamentos.	x		x		x		
37. Valoro las opiniones de los demás.	x		x		x		
<b>DIMENSION SABER ACTUAR</b>							
38. Trabajo de manera activa con mis amistades más cercanas.	x		x		x		
39. Desarrollo proyectos con las colegas.	x		x		x		
40. Involucro a mis colegas en el diseño de proyectos generales.	x		x		x		
41. Estoy atenta al cambio de mi entorno.	x		x		x		
42. Acepto continuamente los cambios.	x		x		x		
43. Presto atención a las opiniones de las compañeras del servicio.	x		x		x		
44. Acepto nuevas ideas de los demás.	x		x		x		

## Certificado de validación del cuestionario desempeño laboral.

DIMENSIONES			Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION NIVEL DE COMPROMISO</b>							
1. Desempeño mis labores con ética.	x		x		x		
2. Culmino las tareas asignadas por mis superiores.	x		x		x		
3. Aporto soluciones a los problemas del servicio	x		x		x		
4. Logro objetivos de alto desempeño.	x		x		x		
5. Racionalizo los recursos del servicio.	x		x		x		
6. Cumpló los objetivos de la institución	x		x		x		
7. Comparto mi tiempo con el servicio.	x		x		x		
8. Dedico apoyo holístico a los pacientes.	x		x		x		
<b>DIMENSION RESOLUCION DE PROBLEMAS</b>							
9. Propongo alternativas de solución ante eventos inesperados.	x		x		x		
10. Tengo empatía con los compañeros en problemas.	x		x		x		
11. Ofrezco apoyo ante las dificultades del servicio.	x		x		x		
12. Trabajo en equipo ante situaciones delicadas.	x		x		x		
13. Reacciono rápidamente ante un problema con los	x		x		x		



pacientes.							
14. Asumo la situación de los pacientes como propia.	x		x		x		
15. Propongo soluciones de problemas laborales.	x		x		x		
<b>DIMENSION NIVEL DE INICIATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16. Anticipo cualquier evento del servicio.	x		x		x		
17. Organizo capacitaciones para las colegas.	x		x		x		
18. Colaboro con todos en el servicio.	x		x		x		
19. Postulo como líder de equipos.	x		x		x		
20. Antepongo el bienestar del paciente.	x		x		x		
21. Busco alternativas satisfactorias para los pacientes.	x		x		x		
22. Actúo proactivamente en el servicio.	x		x		x		

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

15 de octubre del 2021

**Apellidos y nombres del juez Validador:** Simpe Laura, Carmen Recilia

**DNI:** 06271811

**Especialidad del validador:** TEMÁTICO



Mg. Simpe Laura Carmen Recilia

### **Anexo 3.2.** Cálculo de la confiabilidad

*Confiabilidad de las encuestas con una prueba piloto de 30 unidades de análisis.*

<b>Variable</b>	<b>Estadístico</b>	<b>P Valor</b>	<b>Ítems</b>
GPC	Likert	,863	22
Desempeño laboral	Likert	,941	22

### Anexo 3.3. Instrumentos de toma de datos.

#### Instrumento de gestión por competencias.

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

<b>DIMENSION SABER CONOCER</b>	1	2	3	4	5
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 intuitiva.					
5. Valoro lo que se necesita hacer.					
<b>DIMENSION SABER SER</b>					
6. Asumo 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. Logro resultados satisfactorios de situaciones difíciles.					
<b>DIMENSION SABER HACER</b>					
11. Defino claramente las metas a corto y largo plazo.					
12. Considero mi motivación una constante para llegar a mis metas.					
13. Logro el desarrollo de mis competencias.					
14. Socializo con personas de diversos temperamentos.					
15. Valoro las opiniones de los demás.					
<b>DIMENSION SABER ACTUAR</b>					
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. Estoy atenta al cambio de mi entorno.					
20. Acepto continuamente los cambios.					
21. Presto atención a las opiniones de las compañeras del servicio.					
22. Acepto nuevas ideas de los demás.					

## Instrumento de desempeño laboral.

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

<b>DIMENSION NIVEL DE COMPROMISO</b>	1	2	3	4	5
1. Desempeño mis labores con ética.					
2. Culmino las tareas asignadas por mis superiores.					
3. Aporto soluciones a los problemas del servicio					
4. Logro objetivos de alto desempeño.					
5. Racionalizo los recursos del servicio.					
6. Cumpló los objetivos de la institución					
7. Comparto mi tiempo con el servicio.					
8. Dedico apoyo holístico a los pacientes.					
<b>DIMENSION RESOLUCION DE PROBLEMAS</b>					
9. Propongo alternativas de solución ante eventos inesperados.					
10. Tengo empatía con los compañeros en problemas.					
11. Ofrezco apoyo ante las dificultades del servicio.					
12. Trabajo en equipo ante situaciones delicadas.					
13. Reacciono rápidamente ante un problema con los pacientes.					
14. Asumo la situación de los pacientes como propia.					
15. Propongo soluciones de problemas laborales.					
<b>DIMENSION NIVEL DE INICIATIVA</b>	1	2	3	4	5
16. Anticipo cualquier evento del servicio.					
17. Organizo capacitaciones para las colegas.					
18. Colaboro con todos en el servicio.					
19. Postulo como líder de equipos.					
20. Antepongo el bienestar del paciente.					
21. Busco alternativas satisfactorias para los pacientes.					
22. Actúo proactivamente en el servicio.					

## Anexo 4. Base de datos.

N°	GESTIÓN POR COMPETENCIAS																					
	SABER CONOCER					SABER SER					SABER HACER					SEBER ACTUAR						
	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	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
2	5	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
3	5	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3
4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3
6	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
7	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
8	5	3	5	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
9	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
10	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
11	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
12	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4
14	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3
15	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3
17	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
18	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
19	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
20	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
21	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
22	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
23	1	1	4	4	3	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3
24	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
25	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3
26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
27	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
28	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
29	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
30	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
31	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
32	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
33	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4
34	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
36	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3
37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
38	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
39	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
40	3	4	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
41	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
42	1	4	3	4	3	2	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3
43	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
44	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3
45	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
46	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
47	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
48	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
49	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
50	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
51	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
52	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4
53	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3
54	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
55	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3
56	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3
57	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
58	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3
59	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
60	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
61	3	4	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
62	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
63	1	4	3	4	3	2	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3
64	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
65	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	3	1	4	3	4	3	2	2	4	1	2	3

66	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
67	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
68	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
69	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
70	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
71	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
72	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
73	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4
74	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3
75	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
76	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3
77	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3
78	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
79	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3
80	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

N°	DESEMPEÑO LABORAL																					
	NIVEL DE COMPROMISO						RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS									NIVEL DE INICIATIVA						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	4	3	3	3	3	1	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
6	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
8	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
9	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
10	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
11	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
12	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
13	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3
14	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5	2
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5
17	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
19	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
21	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
23	1	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
24	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
26	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
27	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
28	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
29	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
30	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
31	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
32	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
33	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3
34	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5	2
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5
37	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
41	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
42	1	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
43	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
45	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
46	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
47	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
48	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
49	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
50	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
51	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
52	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3
53	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5	2
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5

56	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2
57	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
58	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
59	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
60	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
61	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
62	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
63	1	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1
64	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2
66	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
67	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
68	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2
69	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2
70	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
71	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
72	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
73	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3
74	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5
75	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	5	5
77	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2
78	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
79	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
80	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3

## Anexo 7. Otros.

### Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

---

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00 De -0.91 a -1

---

correlación muy alta	
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

---

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación Educativa.  
Madrid, Trilla, p.212