



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Dominguez Collantes, Julio Leyter (ORCID: 0000-0002-0756-1420)

**ASESOR:**

Dr. Vega Fajardo, Adolfo Hans (ORCID: 0000-0002-9530-6787)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**CHIMBOTE – PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres, quienes con su ejemplo de lucha constante supieron encaminar mi destino. A mi familia por brindarme el apoyo constante e incondicional para lograr mi objetivo.

Julio

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi asesor Dr. Vega Fajardo, Adolfo Hans, por su guía y paciencia en el desarrollo de la presente investigación. A la Universidad Cesar Vallejo por haberme albergarme todo este tiempo de pleno aprendizaje y en especial a mi familia por su amor, paciencia, apoyo y comprensión.

El autor

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	I
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Nivel del Perfil profesional en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.	17
Tabla 2	Nivel de las dimensiones del Perfil profesional en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.	18
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021	19
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021	20
Tabla 5	Nivel de relación entre el Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud.	21
Tabla 6	Nivel de relación entre el perfil profesional y la dimensión rendimiento del desempeño laboral en los servicios asistenciales	22
Tabla 7	Nivel de relación entre el perfil profesional y la dimensión cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los servicios asistenciales	23
Tabla 8	Nivel de relación entre el perfil profesional y la dimensión disciplina laboral del desempeño laboral en los servicios asistenciales	24

## Índice de figuras

		<b>Pág.</b>
Figura 1	Gráfico de dispersión entre el Perfil profesional y desempeño laboral	21
Figura 2	Gráfico de dispersión entre el Perfil profesional y la dimensión rendimiento	22
Figura 3	Gráfico de dispersión entre el Perfil profesional y la dimensión cooperación y trabajo en equipo	23
Figura 4	Gráfico de dispersión entre el Perfil profesional y la dimensión disciplina laboral	24

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

La investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 130 profesionales asistenciales del Hospital III Chimbote de ESSALUD, se aplicó como técnica, la encuesta y como instrumento un cuestionario cerrado de 16 preguntas referente a la variable perfil profesional y 16 para la variable desempeño laboral, el instrumento fue validado por 3 expertos, asimismo se determinó la confiabilidad mediante una muestra piloto, con el resultado de un valor del alfa de Cronbach, de 0,835, para la variable perfil profesional y de 0,831, para desempeño laboral. Y como método de análisis de los datos se utilizó la prueba estadística de Spearman para determinar la correlación, luego de analizar los datos, obtuvimos como conclusiones:

Existe un correlación directa, positiva y significativa ( $Rho=0,485$   $p<0,01$ ), de grado moderado entre el perfil profesional y el desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021; también, se obtuvo, que el 85,4% de los servidores asistenciales mencionan que el nivel del perfil profesional es muy bueno y respecto al desempeño el 100% indican que el nivel es muy bueno.

**Palabras clave:** Perfil profesional, desempeño laboral, profesional asistencial.

## Abstract

The present research aimed to determine the relationship between professional profile and job performance in the care services of Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

The research is of a basic type, with a quantitative approach, a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The study sample was made up of 130 healthcare professionals from the Hospital III Chimbote de ESSALUD, a closed questionnaire with 16 questions referring to the professional profile variable and 16 for the job performance variable was applied as a technique, the survey and as an instrument. Validated by 3 experts, reliability was also determined using a pilot sample, with the result of a Cronbach's alpha value of 0.835 for the professional profile variable and 0.831 for job performance. And as a data analysis method, the Spearman statistical test was used to determine the correlation, after analyzing the data, we obtained the following conclusions:

There is a direct, positive and significant correlation ( $Rho = 0,485$   $p < 0.01$ ), of moderate degree between professional profile and job performance in the care services of Hospital III Chimbote of the Social Health Security, 2021; Also, it was obtained that 85.4% of the care workers mention that the level of the professional profile is very good and with respect to performance, 100% indicate that the level is very good.

**Keywords:** Professional profile, job performance, healthcare professional.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las entidades nacionales como privadas buscan cubrir sus plazas laborales con especialistas para que se desenvuelvan de forma correcta y rindan al 100% en la labor que se les encomiendan y esto genere un buen desempeño, es por ello que el perfil profesional es parte esencial y es un requerimiento fundamental en la elección del nuevo personal que ingresa a laborar, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales.

En tal sentido, las empresas y entidades buscan incorporar entre sus filas a profesionales especialistas que ayuden a lograr con eficiencia las metas trazadas, sin dejar de lado las características modernas que representan cada cargo Santiago (2021). Un claro ejemplo es España, que según Miquel, López y Gil. (2018) mencionan que toda empresa se está adecuando al cambio, aunque no existe un perfil homogéneo que caracterice a los profesionales, esto no limita en buscar profesionales que cumplan con una alta formación para que cumplan con los servicios especializados. Por otro lado en Chile no se toma en cuenta el perfil profesional específico para desempeñarse en las diferentes áreas de una entidad ya que solo corroboran los estudios de una profesión y no la especialización y esto lo denota en su artículo Alcayaga-Droguett, Stiepovich & Gonzalez (2019) quienes afirman que del 100% de enfermeras el 30% tiene solo de 1 a 4 años de haber salido de la universidad, además un 35% tiene menos de 5 años de experiencia profesional y a esto se suma la inexperiencia en cuidados de alta complejidad, pero se encuentran laborando en diferentes áreas de los hospitales ya que les fue suficiente su formación inicial, es por ello que el perfil profesional difiere en gran medida a los definido por la autoridad de salud.

Por otro lado el desempeño laboral en los últimos años se ha convertido en un factor preponderante para cualquier entidad con el fin de cumplir los objetivos trazados (Riera, Vera y Mariscal, 2020). Ya que existen distintos factores que impactan directamente a su desempeño (Mora y Mariscal 2019). Y todo ello se puede reflejar en España ya que existen diversas empresas que toman como principal enfoque al desempeño del trabajador. Uno de los rubros donde mayor vela por el desempeño laboral es el sector financiero con 76,8% (Ferreiro-Seoane, 2020). En tanto se puede percibir que el perfil profesional es de suma importancia

para lograr la eficacia en el desempeño laboral es por ello que es importante evaluar y verificar que los trabajadores cumplan con el perfil establecido pero muchas veces dentro de una organización no se cumple a cabalidad y esto se puede reflejar en diferentes empresas del Ecuador donde según Valarezo, Negrín, Loo, Palacios (2019) mencionan que en la provincia de Manabí un 55.84% de los trabajadores de diferentes empresas cumplen con los requisitos para ocupar el puesto, en cambio un 19.48% tienen dificultades en sus habilidades y conocimientos ya que no cumplen con el requerimiento. Esto es un limitante para poder cumplir con eficiencia las metas de la entidad.

El Perú no es ajeno a esta realidad, porque se observa en diferentes instituciones no tener en sus filas personal calificado que brinda una ayuda optima y por ende un desempeño eficaz y esto recae aún más ya que el personal no tiene la iniciativa de organizar, coordinar y controlar los diferentes procesos de gestión (Villacorta, 2013), Esto aunado a la escasez de poder convocar, seleccionar y evaluar, donde va a repercutir directamente en el desempeño laboral (Castillo, 2015). En cuanto al desempeño laboral también surge diferentes inconvenientes para que se cumpla a cabalidad y a esto se puede referir Quintana y Tarqui-Mamani (2020). En el hospital del Callao se ha mostrado que el desempeño de las enfermeras es suficiente pero es imperante que la gerencia genere esfuerzos adicionales que conlleven a mejorar el desempeño del personal. Esto nos da a entender que muchas veces el desempeño aunque es suficiente no causa satisfacción entre los colaboradores.

En el Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud – ESSALUD, se puede percibir diferentes problemáticas a partir del desempeño de los trabajadores ya que allí laboral 808 servidores entre asistenciales y administrativos, a partir de ello se puede percibir que muchas veces en las convocatorias que brinda la institución para requerir personal todavía no hay una exigencia específica en el perfil profesional en base al área que se va a ocupar, sino más bien se le denomina condición deseable, ya que puede o no tenerla, y sólo se plantea requerimientos básicos, es por ello muchas de las personas contratadas no cumplen a cabalidad ante el área designada y no se desempeñan

como debe de ser y esto causa que la atención no sea la correcta y genere el malestar en los pacientes.

A partir de lo descrito en la realidad problemática surge una interrogante de investigación, ¿Qué relación existe entre perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021?

Con respecto a la justificación se puede establecer en lo teórico, porque busca incrementar el conocimiento sobre el perfil profesional y el desempeño laboral ya que, dentro de la investigación y bajo la percepción de los colaboradores se busca actualizar las fuentes teóricas de las variables. En lo metodológico la investigación incorpora instrumentos que pueden ser útiles para otros estudios, ya que dichos instrumentos han pasado por validez y confiabilidad con la finalidad de recoger información que ayuden a comprobar el nivel de cada variable y la relación que existe entre ellos. En lo práctico porque va a visualizar en lo real como se está dando las variables en estudio y en qué nivel se encuentran según la percepción de los colaboradores, con el fin de establecer planes de mejora para fortalecer dichas variables. Y por último en lo social ya que la entidad ESSALUD tiene como finalidad la protección de los ciudadanos y una atención inmediata, en tal sentido la ciudadanía necesita conocer si el perfil profesional es coherente con el área que desempeña el colaborador ya que los profesionales están al servicio de la ciudadanía y esto recae en conocer también en qué nivel se encuentran.

Después de hacer un análisis, se establecieron los siguientes objetivos. Con respecto al objetivo general se planteó Determinar la relación entre Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021. Y para los objetivos específicos partió de los objetivos descriptivos que fue: Describir el nivel del perfil profesional e identificar el nivel de desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021; para los objetivos específicos inferenciales se estableció analizar la relación entre el perfil profesional y las dimensiones (Rendimiento, cooperación y trabajo en equipo y disciplina laboral) del desempeño laboral en los servicios asistenciales del

Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021. A partir de dicha información surgió la siguiente hipótesis,  $H_i$ : Existe relación entre Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021. Y como hipótesis nula  $H_o$ : No existe relación entre Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A partir de haber descrito las variable se tomó en cuenta los trabajos previos para fundamentar aún más la investigación y a partir de ello se tomó en cuenta diferentes ámbitos.

En lo internacional tenemos a Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018) quienes realizaron un estudio sobre el desempeño laboral como un problema en la sociedad realizado en el País de Ecuador. Desarrollaron una metodología aplicada orientada a un diseño por lineamientos, se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento. Arribó la siguiente conclusión que el desempeño laboral no es coherente con los resultados que se espera ya que el liderazgo de las universidades que formaron parte de la investigación no se orientan a la forma de toma de decisiones.

Pérez (2014) realizó una investigación acerca del Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)”; realizada en Ecuador; la realización estuvo orientada en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional y se evidenció que no hubo un buen desempeño laboral en los colaboradores de la institución ya que no son reconocidos en su labor y no son valorados y esto parte de los jefes que son en su contexto autoritarios. Y es por ello que debe haber un cambio en la institución ya que se debe incentivar de diferentes maneras para lograr que el trabajador se sienta valorado y el desempeño mejore.

En lo nacional, se tiene a Quispe (2020). En su estudio sobre el desempeño laboral y el perfil profesional en la fiscalía realizada en Chiclayo. Se desarrolló la investigación con un diseño no experimental de tipo básico, se aplicó un cuestionario para medir las variables en estudio, donde se obtuvo como resultados que existe relación significativa y de grado moderado ( $p=0.001$ ;  $r=0.606$ ), en cuanto al nivel del perfil profesional se obtuvo que el 52% indica un nivel medio y con respecto al desempeño laboral se obtuvo que un 52% indica un nivel regular.

También León (2019). Quien a partir de su investigación orientado a ver la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral en un centro de salud, usó

una metodología de diseño no experimental descriptivo correlacional, tuvo como muestra a 20 colaboradores y para la recolección de la información se aplicó dos instrumentos uno dirigido al perfil profesional y otro direccionado al desempeño laboral; los resultados muestran que si existe relación entre variable  $p=0,000$  y de grado fuerte  $r=0,710$ ; para la variable perfil profesional se obtuvo como resultado un nivel óptimo y con respecto al desempeño laboral se encontró un nivel regular con un 70%.

Castromonte (2017). Quien se orientó a realizar una investigación sobre los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad en Huaylas, tuvo una población y muestra de 42 trabajadores de los cuales se les aplicó un instrumento en función a las dos variables, desarrolló un diseño no experimental de tipo correlacional y a partir de ello se arribaron las siguientes conclusiones, con respecto al desempeño laboral se obtuvo como resultado que el 48% indican un nivel bajo, para la variable perfil profesional se encontró que también un 62% de los encuestados indican que el nivel es bajo ya que no cumplen con el perfil del área asignada y por último se evidenció que existe relación entre las variables ya que el perfil profesional incide de manera directa al desempeño laboral.

Blas M, (2017), en su estudio sobre el perfil de puesto y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Salud V desarrollado en Lima, La población estuvo determinada por cincuenta y seis colaboradores, el método donde se desarrolló fue el hipotético-deductivo. A partir de ello se estableció una investigación donde se utilizó el diseño no experimental de tipo correlacional, en donde se pudo obtener como resultado que hay relación entre las dos variables, además el nivel de desempeño laboral es bajo con un 60,7% y en el perfil profesional se pudo evidenciar que alcanzaron un 50% en el nivel óptimo.

García L, (2017), desarrolló un estudio sobre Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral, fue de diseño no experimental de tipo correlacional. Y puedo concluir que el 50% "No Cumple" con el perfil el otro 50% no lo cumple a cabalidad. El 79,2% de los cuales el nivel de desempleo es el regular.

Después de hacer el estudio de las dos variables, se tomará en cuenta la primera variable que es el perfil profesional y es definida por diferentes autores, uno de ellos es Palomino (2018) quien menciona que el perfil es la experiencia recabada tanto en trayectoria como recorrido en función a las competencias que tiene una persona para un trabajo requerido. Además añade Gonzales (2019) que el perfil profesional es la suma de destrezas que determinan un requisito indispensable para el puesto al que se va a desempeñar, tanto en conocimiento, como en valores y por ende, ayudan a satisfacer las necesidades en el ámbito del trabajo (León, 2019). Es la agrupación de capacidades y destrezas que tiene un individuo al cual se le asignará una tarea para la que está preparada para asumir teniendo como base la competencia desarrollada (Hawes y Corvalán, 2005).

Otros autores también lo definen como una mezcla de diferentes capacidades que ayudan a evidenciar sus competencias para asumir tareas o funciones específicas (Hawes, 2008), también Oravee, Solomon y Bulus (2018) mencionan que es la recopilación de diferentes factores que evidencia el grado de competencia en la persona orientado a cierto aspecto específico con la intención de realizar una labor. Asimismo, Jaramillo (2015) conceptualiza al perfil profesional como una agrupación de las diferentes habilidades y destrezas así como el conocimiento que tiene un individuo en el ejercicio profesional para satisfacer las necesidades de una empresa o entidad (Méndez, 2015). Entonces se entiende como perfil profesional a toda la vasta experiencia, conocimiento y habilidades que tiene una persona para asumir un cargo o función y para lo cual se encuentra preparada. Según Gutiérrez, Hoyos y Pérez (2014), también califica que el perfil profesional es la manera más exigente que tiene un profesional para ocupar un cargo.

Ahora bien, el perfil profesional según investigaciones se orienta en dos teorías claramente establecidas, la teoría curricular y la teoría del rol profesional, partiendo del primero según Sandro (2018) indica que la base para determinar el perfil es el currículo ya que allí expresa el conocimiento, capacidades y habilidades, además de especializaciones que tiene una persona para un determinado puesto de trabajo. Por otro lado la teoría del rol profesional que parte

de Zelada (2016) el cual menciona que es el desenvolvimiento del individuo en el ámbito profesional a partir del entorno del trabajo y las expectativas de vida.

Por ello es importante establecer que el perfil profesional se basa en establecer requisitos con el cual cuenta la persona para ocupar el puesto de trabajo es por ello que se debe considerar para ello el conocimiento, las habilidades que tiene y los valores que debe desempeñarse (Ruiz, Martín y Cano, 2015). Añadiendo a ello también se suscitan otros requisitos que generalmente ya parten por el área específica o por los denotados por la empresa (Pujol y Dabos, 2018).

Por otro lado, existen patrones que se distinguen en el perfil profesional uno de ellos es el año de graduación, otro es la experiencia, también el desarrollo profesional continuo y la especificación (Nasiopoulou, Williams, Sheridan, & Yang, 2019). A partir de lo descrito se entiende que la forma correcta de estudiar el perfil profesional es a través de diferentes aspectos, como la estructura del perfil en base a los requisitos solicitados por el trabajo y en el cual se busca cubrir, así como las habilidades y destrezas que son necesarias para su desarrollo, en tal sentido se establecieron las siguientes dimensiones: Funciones del cargo, Experiencia laboral, conocimiento y formación profesional (Lado y Mario, 2017).

Para la primera dimensión Funciones del cargo, se entiende como el conjunto de tareas que desarrolla el trabajador en un trabajo y esto lo refuerza Chiavenato (2010) quien menciona acerca de las funciones del cargo e indica que es la agrupación de actividades a desarrollar por parte del colaborador de manera reiterativa. También Gomez (2014) indica que es el compromiso, permisiones y la relación entre las diferentes áreas en los diferentes puestos de trabajo.

Para la dimensión experiencial laboral, se entiende como el conocimiento empírico arraigado en el tiempo y que es parte fundamental de un trabajador en el desarrollo de su profesión y esto también es fundamentado por Borja (1995) quien indica que, son conocimientos y actitudes que establece un individuo a partir de realizar una acción específica en un momento indicado y por ende todo ello se mide al transcurrir del tiempo.



Con respecto a la dimensión conocimiento, se define como la capacidad que tiene el ser humano de conocer un tema específico en función a su formación. Y esto lo refuerza Alles (2007) quien indica que el conocimiento parte por la formación que tiene un individuo para desempeñarse en un cargo específico. Y también Hartmann, Rossetti, Siqueira, Poli de Figueiredo, Rossi, Gomes y Fedele (2019), indican que el conocimiento es base para cumplir una eficiente labora es por ello que deben estar en constante capacitación y actualización.

Por último, la dimensión formación profesional es el saber a partir del conocimiento adquirido en ese ámbito. Y en ese sentido Homs (2008) manifiesta que es el conocimiento que tiene una persona en el transcurso de su formación profesional.

Con respecto a la variable desempeño laboral, se puede definir como el comportamiento que tiene el individuo para desarrollarse en una actividad o labor encomendada y esto parte porque el enfoque que se maneja es funcional e evidencia diferentes competencias que es requerido para un puesto de trabajo y a partir de ello, se centra en el resultado que obtiene el colaborador (Aries, 2013). En tal sentido existes diversos autores que definen la variable, uno de ellos es Santos (2016) quien lo define como la estructura organizada que cuenta una empresa o entidad para medir y evaluar el comportamiento de los trabajadores. Otro de los autores como Warther y Davis (2014) hace énfasis que el desempeño va a permitir verificar y por ende generar estrategias de mejora para elevar el rendimiento de la productividad. Además Robbins, Stephen y Coulter (2013) concluyen que es el resultado a partir de un proceso el cual se mide el grado de éxito de un colaborador o también el cumplimiento de las funciones encomendadas a partir de las metas trazadas por la institución. Lasagabaster y López (2015) concuerdan con lo mencionado ya que en su estudio indica que es la interacción de acciones que desarrolla el trabajador en su trabajo, y a partir de ello es evaluado de forma sistemática con la intención de ser elegible para promoción.

Es por ello que el desempeño laboral es una suma de acciones que permite al individuo desempeñarse en su ámbito laboral y son de interés para el empleador con el fin de obtener óptimos resultados que garanticen el éxito de la empresa. Chiavenato (2010) refuerza lo indicado e identifica al trabajador como el pilar para una organización y su buen desempeño garantiza el éxito. Huilcapi, Castro y Jácome (2017) coinciden con indicar que la evaluación permanente evidencia el rendimiento de los trabajadores y estas evaluaciones pueden realizarse de manera periódica o anual para determinar la continuidad del colaborador, así como la promoción o despido. Por otro lado, Carmona y Rosas. (2017), consideran al desempeño como una técnica para reflejar el comportamiento de un individuo en un momento establecido. También Álvarez et al.; (2018) agrega y menciona que el desempeño parte por verificar la eficiencia del desarrollo de una actividad o labor, utilizando los recursos disponibles, además de la eficacia que es el mismo resultado orientado a cumplir con los objetivos de la institución.

Se puede comprender que el desempeño laboral parte por dos teorías bien remarcadas una denominada la teoría de la motivación desarrollado por Herzberg quien establece que todo empleado parte por necesidades que deben satisfacerse y están agrupadas de dos formas, una llamada necesidades motivadoras y otra llamada necesidades higiénicas (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017). La otra denominada teoría de las necesidades adquiridas desarrollado por McClelland identifican que las necesidades del empleado después de haber superado lo básico, se generan otras necesidades y se reúnen en tres tipos de necesidad, logro (orientado al impulso de sobresalir), poder (deseo fundamental de considerarse importante para otros) y afiliación (orientado a las interrelaciones entre compañeros de trabajo), cada una con sus particularidades (Mino, 2019).

Además al evaluar el desempeño laboral debe estar direccionada a las dificultades que se presentan día a día ya que con ello se podrá tener información que verifique las debilidades porque influye en la labor del trabajador para así buscar estrategias de mejora y elevar y mejorar el desempeño del colaborador (Amado, Rodríguez y Oscanoa, 2019). Otro punto a tomar en cuenta son los criterios en el desempeño del trabajador ya que inciden en la labor y son el

comportamiento, las competencias, así también la personalidad y el potencial de mejorar que se puede determinar en cada trabajador (Álvarez e Yllera, 2017). Y por último Blanca (2016) menciona que los criterios a tomar en cuenta también son las características de la persona, además de la contribución que puede dar con respecto a los objetivos planteados y el logro de los trabajos que se le encomienda.

Para el análisis de la variable se tomó como base teórica a lo indicado por Mancilla y Vara (2018) y reforzado por la Guía del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (2016); y son lo siguiente: Rendimiento, Trabajo en equipo y disciplina en el trabajo.

Con respecto a la primera dimensión sobre rendimiento según Mancilla y Vara (2018) menciona que la evaluación es parte esencial es por ello que se orienta a examinar las actividades encomendadas al trabajador en el área que se desenvuelve, así mismo en los objetivos personales e individuales y las metas institucionales relacionado con la calidad en función al tiempo que se evalúa. En forma cuantitativa o cualitativa.

Para la dimensión cooperación y trabajo en equipo, según Mancilla y Vara (2018) menciona que el indicador más relevante es el trabajo en equipo y esto parte por la empatía entre los colaboradores ya que debe haber Apoyo entre dichos trabajadores, además de la comprensión para realizar una actividad, y la disposición que tiene un colaborador para enseñar a sus compañeros de trabajo, con la única idea de cumplir las metas trazadas por la institución.

Y por último se tiene a la dimensión disciplina laboral, que según Mancilla y Vara (2018) indica que para lograr los objetivos trazados por la entidad se debe establecer normas y procedimientos internos en donde los trabajadores deben cumplirlas, es por ello que la evaluación parte de la jornada laboral, asistencia, la puntualidad, y las normas de conducta.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo porque recogió datos que luego fueron procesados mediante la estadística para responder a los objetivos y probar la hipótesis de investigación (Hernández y Mendoza; 2018).

##### **Tipo de investigación:**

La investigación se orientó al tipo básico, porque buscó incrementar el conocimiento de las variables en estudio sobre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud (Linares y Mallma 2019).

##### **Diseño de investigación:**

El diseño de investigación fue no experimental de nivel correlacional ya que se quiere recoger información pero no manipularlos o alterarlos además de analizar si existe relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud (Valderrama, 2014; Sánchez y Reyes, 2015).

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:

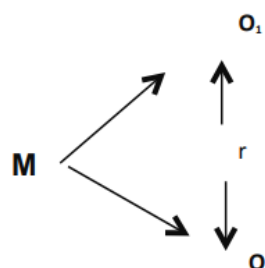
Dónde:

M = profesionales asistenciales del Hospital III Chimbote de la Red Asistencial Ancash de ESSALUD

O1 = Perfil profesional

O2 = Desempeño laboral

r = relación



#### 3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Perfil profesional y Variable 2: Desempeño laboral

### **Definición Conceptual:**

**Perfil profesional:** Es la agrupación de capacidades y destrezas que tiene un individuo al cual se le asignará una tarea para la que está preparada para asumir teniendo como base la competencia desarrollada (Hawes y Corvalán, 2005).

**Desempeño laboral:** Son consideradas como las habilidades y capacidades que desarrolla un individuo para realizar las funciones y actividades entorno al trabajo de manera efectiva y en el tiempo justo, a favor de lograr los objetivos trazados por la entidad (Robbins y Coulter, 2014)

### **Definición Operacional:**

**Perfil profesional:** Es la capacidad que tiene una persona al asumir un trabajo o tarea en la cual conoce y se medirá a partir de un cuestionario que está basado en las dimensiones e indicadores. Cada pregunta está elaborada bajo múltiples opciones basado en el fundamento de la escala de Likert con valores entre 1 al 5 donde el 1 es malo y el 5 es óptimo.

**Desempeño laboral:** Es la forma como se comporta y desenvuelve a partir de las habilidades que posee la persona en su ámbito profesional y se medirá a partir de un cuestionario que está basado en las dimensiones e indicadores. Cada interrogante tiene múltiples opciones bajo el fundamento de la escala de Likert con valores entre 1 al 5 donde el 1 es malo y el 5 es óptimo.

Indicadores

Perfil profesional

Funciones, requisito de conocimiento, experiencia laboral y formación profesional

Desempeño laboral:

Tiempo invertido, capacidad de mano de obra, resultado esperado, cumplimiento de metas y objetivos, atención al cliente y tiempo de atención.

Escala de medición

**Escala de medición:** Para la medición de la variable se tomó en cuenta la escala ordinal ya que va a permitir ordenar los rangos según estipulados en los objetivos (Lerma, H. 2016).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Se denomina población al conjunto de individuos u objetos que tienen características similares dentro de un lugar y momento definido (Linares y Mallma, 2019). La misma que se extrae de la División de Recursos Humanos y estuvo conformada por los servidores profesionales asistenciales del Hospital III Chimbote de la Red Asistencial Ancash de ESSALUD, siendo un total de 196 servidores.

#### **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores profesionales asistenciales no médicos contratados al amparo del D. L. 276 y D. L. 728 del Hospital III Chimbote de la Red Asistencial Ancash de ESSALUD. Docentes de la institución.
- Trabajadores que tengan un contrato por 3 meses a más.

#### **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores contratados CAS D. L. 1057 del Hospital III Chimbote de la Red Asistencial Ancash de ESSALUD.
- Trabajadores que no quisieron participar en la recolección de datos

La muestra, es una parte de la población que debe ser significativa para luego inferir los resultados obtenidos (Hernández, 2014). Y a partir de ello se obtuvo una muestra de 130 profesionales asistenciales no médicos del Hospital III Chimbote de ESSALUD.

#### **Procedimiento para la obtención de la muestra:**

Fórmula para obtención de la muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

N: 196 profesionales asistenciales

n: Tamaño de la muestra

z: Nivel de confianza, se tomó en cuenta el 95% que equivale a 1.96

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

E: Error máximo que se tolera en las mediciones (0.05)

Se obtuvo una muestra  $n = 130$  servidores profesionales asistenciales.

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

Las Técnicas son métodos con los cuales se puede resumir, además de organizarlos y de obtener los datos en un análisis cuantitativo, es por ello que usan los datos números de cada variable orientado en una investigación (Navarro et. al., 2017). En tal sentido se usó para el estudio la técnica de la encuesta.

Con respecto al cuestionario dado que es el más usado para la recolección de datos que en su estructura está basado en preguntas cerradas o ítems y se puede aplicar de diversas formas, ya sea por teléfono, internet, redes sociales entre otros (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En ese sentido para el instrumento se utilizó el cuestionario.

Para que el instrumento sea aplicable, se debe considerar dos aspectos importantes que son: la confiabilidad y la validez, para la confiabilidad se estableció una prueba piloto de 10 individuos que tengan similares características al de la muestra en estudio, los cuales al aplicarlo se procesó la información recogida por el método del alfa de cronbach el cual se obtuvo que para el perfil profesional el alpha de cronbach fue de 0,835 y para el desempeño laboral el alpha de cronbach fue de 0,831 y esto se puede inducir que el instrumento es confiable y para la validez se tomó en cuenta la validez de contenido por juicio de experto de los cuales se estipuló dos expertos con el grado igual o mayor al que se está estudiando, los cuales indicaron bajo un veredicto si el instrumento es aplicable o debe mejorarse, es por ello que se obtuvo la aprobación y la aceptación de los expertos, se puede deducir que el instrumento es válido.

### **3.5 Procedimientos**

Para el procedimiento se partió plasmando la realidad problemática, luego se analizó la variable mediante la teoría incluyendo la base teórica que fundamenta la investigación sobre el perfil profesional y el desempeño laboral. Con respecto a la recogida de datos, primero se generó el permiso a la entidad, antes de la aplicación del instrumento se socializó a todos los que participaron en la muestra la información correspondiente para que tengan conocimiento del proyecto y así con su consentimiento se pueda aplicar el instrumento y por último se aplicó el instrumento con el fin de obtener datos que sirva para el procesamiento y obtener los resultados de la investigación.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Con respecto al análisis estadístico se tomó en cuenta el software Spss Versión 24, y microsoft Excel y con respecto a los procesos estadísticos se usó la estadística descriptiva e inferencial. Con respecto a la estadística descriptiva se tomó en cuenta las tablas de frecuencias y figuras. Y para la estadística inferencial bajo el criterio de la prueba de normalidad se aplicó la correlación de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se entiende que la ética es parte fundamental y primordial en el ámbito de una investigación, es por ello que la veracidad de la información es un factor importante ya que los datos recogidos sin manipulación alguna reflejaron el sentir de los que participaron en la muestra, además de la utilización de las normas Apa para el citado de los autores y la propiedad intelectual con el fin de no cometer plagio, también se tomó en cuenta la Autonomía y el anonimato de los participantes, ya que se les informó sobre la investigación y dieron su consentimiento para participar y por último el trabajo de investigación cumple con los lineamientos y el porcentaje de similitud establecido por la universidad.



#### IV. RESULTADOS

A partir de la elaboración y de la verificación del instrumento, tanto en su validez como en su confiabilidad la cual se ha determinado con éxito se aplicaron los instrumentos que midieron el perfil profesional y el desempeño laboral a 130 profesionales en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud el cual fue procesado, se orientó bajo el parámetro de los objetivos tuvo los siguientes resultados:

##### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

*Nivel del Perfil profesional en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021*

Nivel del Perfil Profesional	Profesional de servicios asistenciales	
	f	%
Deficiente	0	0%
Regular	5	3,8%
Bueno	14	10,8%
Muy bueno	111	85,4%
Total	130	100%

Fuente: SPSS.

##### Interpretación:

Al procesar los resultados según la tabla 1 muestra que, el nivel muy bueno es el que incide más con un 85,4%, seguidamente del nivel bueno con un 10,8% y el nivel regular con un 3,8%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente en los profesionales de los servicios asistenciales del hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud

Tabla 2

*Nivel de las dimensiones del Perfil profesional en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.*

Nivel de dimensiones del perfil profesional	Funciones		Experiencia laboral		Conocimiento		Formación profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	5	3,8%	18	13,8%	0	0%	5	3,8%
Bueno	14	10,8%	27	20,8%	40	30,8%	12	9,3%
Muy bueno	111	85,4%	85	65,4%	90	69,2%	113	86,9%
Total	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%

Fuente: SPSS.

### **Interpretación:**

Al procesar los datos según la tabla 2 en función a las dimensiones se tiene que:

En la dimensión función el nivel que predomina es el muy bueno con un 85,4% seguido del nivel bueno con un 10,8% y el nivel regular con un 3,8%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente.

En la dimensión experiencia laboral el nivel que toma más auge es el muy bueno con un 65,4%, seguido del nivel bueno con un 20,8% y el nivel regular con un 13,8%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente.

En la dimensión conocimiento el nivel que toma mayor preponderancia es el muy bueno con un 69,2%, seguido del nivel bueno con un 30,8% y no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente o regular.

En la dimensión formación profesional el nivel que predomina es el muy bueno con un 86,9%, seguido del nivel bueno con un 9,3% y el nivel regular con un 3,8%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente. En los

profesionales de los servicios asistenciales del hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud

Tabla 3

*Nivel de desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021*

Nivel de Desempeño laboral	Personal Administrativo	
	F	%
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	130	100%
Total	130	100%

Fuente: SPSS.

**Interpretación:**

Al procesar los resultados según la tabla 3 muestra que, el nivel muy bueno es el que refleja en su totalidad con un 100% y no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente, regular o bueno en los profesionales de los servicios asistenciales del hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud

Tabla 4

*Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021*

Nivel de dimensiones de desempeño laboral	Rendimiento		Cooperación y trabajo en equipo		Disciplina laboral	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%
Bueno	10	7,7%	0	0%	0	0%
Muy bueno	120	92,3%	130	100%	130	100%
Total	130	100%	130	100%	130	100%

Fuente: SPSS.

**Interpretación:**

Al procesar los datos según la tabla 4 en función a las dimensiones se tiene que:

En la dimensión rendimiento el nivel que predomina es el muy bueno con un 92,3% seguido del nivel bueno con un 7,7%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente o regular.

En la dimensión cooperación y trabajo en equipo el nivel que toma mayor preponderancia es el muy bueno con el 100%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente, regular o bueno.

En la dimensión disciplina laboral el nivel que predomina es el muy bueno con un 100%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente, regular o bueno. En los profesionales de los servicios asistenciales del hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud

#### 4.1. Análisis Inferencial

En este apartado se procedió a establecer los resultados inferenciales a partir del objetivo general y luego los objetivos específicos la cual procedo a señalar a continuación.

Tabla 5

*Nivel de relación entre el Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud*

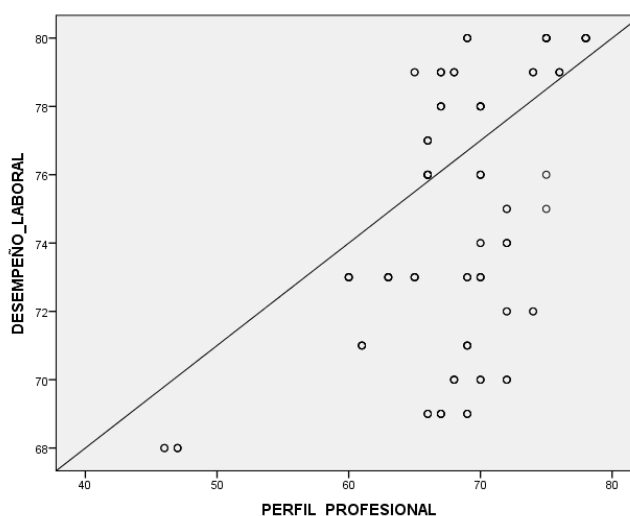
	Rho de Spearman	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	0,485**
Perfil profesional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	130

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

Fuente: SPSS.

Figura 1.

*Gráfico de dispersión entre el Perfil profesional y desempeño laboral*



#### Interpretación:

En la tabla 5 y figura 1 se puede apreciar que existe relación positiva y muy significativa y de grado moderado (sig. = 0,000 y Rho Spearman = 0,485) entre el perfil profesional y el desempeño laboral, estos resultados fueron procesados bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, además demuestra que la hipótesis a tomar en cuenta es la alterna que indica

que existe relación entre el Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

Tabla 6

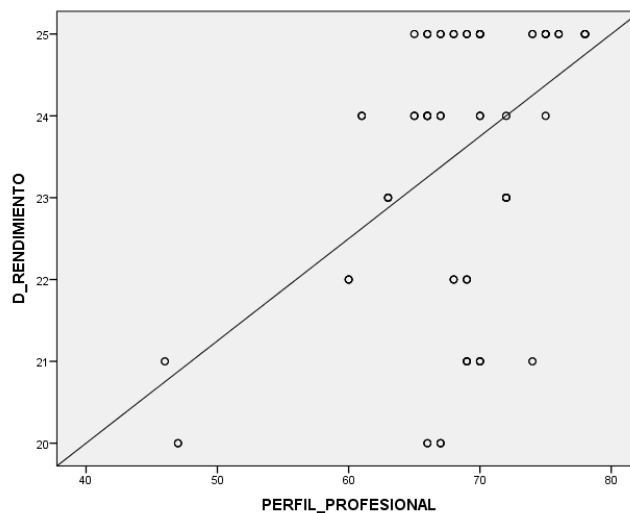
*Nivel de relación entre el perfil profesional y la dimensión rendimiento del desempeño laboral en los servicios asistenciales*

	Rho de Spearman	Rendimiento.
	Coefficiente de correlación	,408**
Perfil profesional	Sig. (bilateral)	,000
	N	130

Fuente: SPSS.

Figura 2.

*Gráfico de dispersión entre el Perfil profesional y la dimensión rendimiento*



**Interpretación:** En la tabla 6 y figura 2 se puede apreciar que existe relación positiva y muy significativa y de grado moderado (sig. = 0,000 y Rho Spearman = 0,408) entre el perfil profesional y la dimensión rendimiento del desempeño laboral, estos resultados fueron procesados bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, ya que al obtener la prueba de normalidad se encontró que los datos no tenían una distribución normal.

Tabla 7.

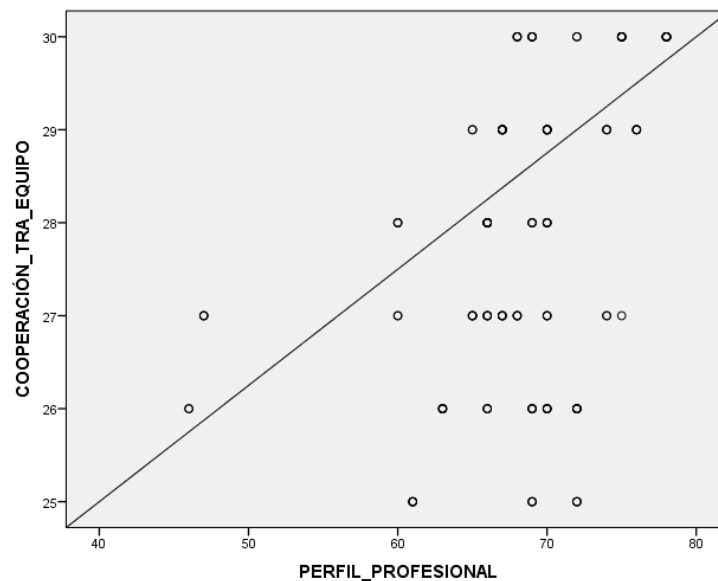
*Nivel de relación entre el perfil profesional y la dimensión cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral en los servicios asistenciales*

Rho de Spearman		cooperación y trabajo en equipo
Coeficiente de correlación		,447**
Perfil profesional	Sig. (bilateral)	,000
N		130

Fuente: SPSS.

Figura 3.

*Gráfico de dispersión entre el Perfil profesional y la dimensión cooperación y trabajo en equipo*



**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 3 se puede apreciar que existe relación positiva y muy significativa y de grado moderado (sig. = 0,000 y Rho Spearman = 0,447) entre el perfil profesional y la dimensión cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral, estos resultados fueron procesados bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, ya que al obtener la prueba de normalidad se encontró que los datos no tenían una distribución normal.

Tabla 8

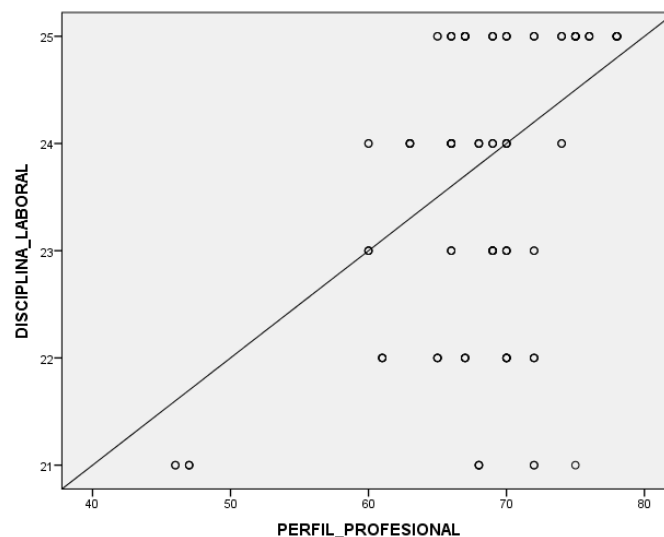
*Nivel de relación entre el perfil profesional y la dimensión disciplina laboral del desempeño laboral en los servicios asistenciales*

	Rho de Spearman	Disciplina laboral
	Coeficiente de correlación	,391**
Perfil profesional	Sig. (bilateral)	,000
	N	130

Fuente: SPSS.

Figura 4.

*Gráfico de dispersión entre el Perfil profesional y la dimensión disciplina laboral*



**Interpretación:** En la tabla 8 y figura 4 se puede apreciar que existe relación positiva y muy significativa y de grado bajo (sig. = 0,000 y Rho Spearman = 0,391) entre el perfil profesional y la dimensión disciplina laboral del desempeño laboral, estos resultados fueron procesados bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, ya que al obtener la prueba de normalidad se encontró que los datos no tenían una distribución normal.



## V. DISCUSIÓN

Al presentar los antecedentes y haber establecido las teorías relacionadas a las variables de estudio y poder obtenido los resultados plasmados en la investigación toca referirse a la discusión, que es la comparación positiva o negativa de diferentes trabajos de investigación previa al estudio, es por ello que se plasma a partir del objetivo general y luego se analiza los objetivos específicos.

En lo que respecta al objetivo general que fue determinar la relación entre Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021. Se obtuvo como resultados bajo la percepción de los profesionales que, en la tabla y figura 1 se puede apreciar que existe relación positiva y muy significativa y de grado moderado ( $\text{sig.} = 0,000$  y  $\text{Rho Spearman} = 0,485$ ) entre el perfil profesional y el desempeño laboral, estos resultados fueron procesados bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, además demuestra que la hipótesis a tomar en cuenta es la alterna que indica que existe relación entre el Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021. Estos resultados son corroborados por Quispe (2020). En su estudio sobre el desempeño laboral y el perfil profesional en la fiscalía realizada en Chiclayo. Donde se obtuvo como resultados que existe relación significativa y de grado moderado ( $p=0.001$ ;  $r=0.606$ ). También concuerda con León (2019). Quien a partir de su investigación orientado a ver la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral en un centro de salud, el cual aplicó un cuestionario para las dos variables y tuvo como resultado que si existe relación entre variable  $p=0,000$  y de grado fuerte  $r=0,710$ . Esta información recae que dentro del establecimiento aunque el perfil profesional del personal se alinea a lo requerido por la entidad, pero estos requisitos son muy generales y por ende hay mayor exigencia en aprender, en tener mayor conocimiento y allí permite mejorar aún más el desempeño del trabajador. De modo similar se tiene a Castromonte (2017). Quien se orientó a realizar una investigación sobre los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad en Huaylas, y al aplicar los instrumentos se obtuvo como resultado y se concluyó que existe relación entre las variables ya que el perfil profesional incide de manera directa al

desempeño laboral. Ya que en su contexto no hay un filtro para poder escoger a personas que tengan el perfil adecuado en la contratación de personal y esto genera la demora en la adaptación y se ve reflejado en el desempeño del trabajador. Algo similar ocurre en la investigación de Blas M, (2017), ya que en su estudio sobre el perfil de puesto y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Salud V desarrollado en Lima, pudo evidenciar bajo el criterio de los resultados que existe relación entre las dos variables. Ya que se pudo apreciar que no se ha logrado optimizar la atención porque los trabajadores no están rindiendo al 100% en su desempeño y esto a consecuencia que por lo menos la mitad de los trabajadores no cumplen en su totalidad con el perfil del área asignada. Añadiendo a lo encontrado y fortaleciéndolo se tiene la teoría de Amado, Rodríguez y Oscanoa ( 2019) quienes mencionan que para poder concretar los objetivos institucionales bajo el desempeño del trabajador se debe considerar el perfil que tiene para encajarlo en el área adecuada y así permitir el 100% de su capacidad y desarrollo en la institución.

Teniendo en cuenta el análisis y la comparación de diversos autores e investigación y aunado a los resultados obtenido se puede visualizar que la institución aunque en su convocatoria para buscar el personal idóneo plantea cierto requisitos orientado al puesto de trabajo, estos mismo no son tan específicos y muchas veces son solo de ámbito general y genera que los postulante no busquen especializaciones para ocupar el cargo y esto genera el desconocimiento de algunas funciones y por ende el sobre esfuerzo de los mismos.

En lo que respecta al objetivo específico 1, que es describir el nivel del perfil profesional en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021, se obtuvo como resultado, según la tabla 2 que el nivel muy bueno es el que incide más con un 85,4%, seguidamente del nivel bueno con un 10,8% y el nivel regular con un 3,8%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente en los profesionales de los servicios asistenciales del hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud. Y con respecto a las dimensiones se plasmó que en la dimensión función el nivel que predomina es el muy bueno con un 85,4% seguido del nivel bueno con un 10,8% y el nivel regular

con un 3,8%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente, en la dimensión experiencia laboral el nivel que toma más auge es el muy bueno con un 65,4%, seguido del nivel bueno con un 20,8% y el nivel regular con un 13,8%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente, en la dimensión conocimiento el nivel que toma mayor preponderancia es el muy bueno con un 69,2%, seguido del nivel bueno con un 30,8% y no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente o regular, en la dimensión formación profesional el nivel que predomina es el muy bueno con un 86,9%, seguido del nivel bueno con un 9,3% y el nivel regular con un 3,8%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente. En los profesionales de los servicios asistenciales del hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud. Del mismo modo dichos resultados son semejantes a lo encontrado por León (2019). Quien a partir de su investigación orientado a ver la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral en un centro de salud, pudo encontrar que el nivel del perfil profesional es óptimo ya que en dicho centro de salud los requerimientos se basan en profesionales de la salud con criterios específicos y esto genera que se pueda manejar mejor la captación del personal. También se encontró que dentro del análisis Blas M, (2017), concuerda en parte con los resultados obtenidos en su estudio sobre el perfil de puesto y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Salud V desarrollado en Lima, en donde se pudo evidenciar que el nivel del perfil profesional alcanzó un 50% en el nivel óptimo.

En cambio hay investigaciones que contradicen lo encontrado y uno de ellos es Castromonte (2017). Quien se orientó a realizar una investigación sobre los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad en Huaylas, el cual pudo concluir que en el nivel del perfil profesional se encontró que un 62% de los encuestados indican que el nivel es bajo ya que no cumplen con el perfil del área asignada. Aunado a ello también se tiene la investigación de García L, (2017), quien también contrasta los resultados con su estudio sobre Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral, quien encontró en lo que respecta al nivel del perfil profesional el 50% “No Cumple” con el perfil el otro 50% no lo cumple a cabalidad. Esto quiere decir que para la contratación no hay requerimientos específicos y por ende los profesionales que son contratados no ejercen como debe de ser su trabajo y eso

conlleva al retraso y demora de sus funciones. Por último también contrasta los resultados la investigación realizada por Quispe (2020). En su estudio sobre el desempeño laboral y el perfil profesional en la fiscalía realizada en Chiclayo. Donde se pudo encontrar un nivel medio con un 52% del perfil profesional.

Fortaleciendo y reforzando lo encontrado existen autores que mencionan que el perfil profesional parte por el conocimiento y se sitúa en la experiencia donde la destreza se desarrolla y esto genera un plus adicional en el profesional y es por eso que Palomino (2018) menciona que el perfil es la experiencia recabada tanto en trayectoria como recorrido en función a las competencias que tiene una persona para un trabajo requerido. Además añade Gonzales (2019) que el perfil profesional es la suma de destrezas que determinan un requisito indispensable para el puesto al que se va a desempeñar, tanto en conocimiento, como en valores y por ende, ayudan a satisfacer las necesidades en el ámbito del trabajo (León, 2019). Al llegar a este punto se puede decir que en la entidad existe un buen nivel en lo que respecta al perfil profesional ya que en su mayoría cumple con los requisitos pero esto no es en su totalidad ya que hay áreas que exigen mayores condiciones de atención y por ende mayor conocimiento y práctica ya que el puesto lo amerita.

Para el objetivo específico 2, que es identificar el nivel de desempeño laboral en los profesionales de los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021, se obtuvo como resultados según la tabla 4 que, el nivel muy bueno es el que refleja en su totalidad con un 100% y no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente, regular o bueno en los profesionales de los servicios asistenciales del hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud. Además en la tabla 5 se encontró que en la dimensión rendimiento el nivel que predomina es el muy bueno con un 92,3% seguido del nivel bueno con un 7,7%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente o regular. También en la dimensión cooperación y trabajo en equipo el nivel que toma mayor preponderancia es el muy bueno con el 100%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente, regular o bueno. Y por último en la dimensión disciplina laboral el nivel que predomina es el muy bueno con un 100%, no se encontró evidencia que exista un nivel deficiente, regular o bueno. En los profesionales de

los servicios asistenciales del hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud. Dichos resultados son comparados y contrastados con los de Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018) quienes realizaron un estudio sobre el desempeño laboral como un problema en la sociedad realizado en el País de Ecuador. Y arribaron a la siguiente conclusión, que el desempeño laboral no es coherente con los resultados que se espera ya que el liderazgo de las universidades que formaron parte de la investigación no se orientan a la forma de toma de decisiones. Asimismo Pérez (2014) quien desarrolló una investigación acerca del Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)”; realizada en Ecuador; en donde reflejó que no hubo un buen desempeño laboral en los colaboradores de la institución ya que no son reconocidos en su labor y no son valorados y esto parte de los jefes que son en su contexto autoritarios. Por otro lado Quispe (2020) también discrepa con los resultados obtenidos en su estudio sobre el desempeño laboral y el perfil profesional en la fiscalía realizada en Chiclayo. Donde se pudo reflejar con respecto al desempeño laboral que un 52% indica un nivel regular. Otro claro reflejo de contradicción lo indica León (2019). Quien a partir de su investigación orientado a ver la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral en un centro de salud, tuvo como resultado que el desempeño laboral tiene un nivel regular con un 70%. Y esto parte porque los trabajadores de salud brindan la atención pero muchas veces no es una atención óptima y esto por circunstancia en la sobrecarga de tareas a realizar entre otras cosas. Al igual que contrasta los resultados Castromonte (2017). Quien investigó sobre los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad en Huaylas, y tuvo como conclusión que en el desempeño laboral se el 48% indican un nivel bajo, ya que se percibe que no se cumple a cabalidad y al 100% el desempeño laboral. Aunado a ello también Blas (2017) discrepa los resultados ya que, en su estudio sobre el perfil de puesto y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Salud V desarrollado en Lima, encontró que el nivel de desempeño laboral es bajo con un 60,7%. Y por último García (2017) también contradice los resultados ya que en su estudio sobre Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral, se encontró un 79,2% de los cuales el nivel de desempleo es el regular.

Esto es interesante ya que en la entidad se encontró un nivel muy bueno en desempeño y uno de los motivos fue la circunstancia de lo que se vive día a día, el estado de emergencia donde los profesionales ponen el hombre para sacar adelante y poder darle a los usuarios una atención buena, pero todavía se reflejan algunas deficiencias para mejorar.

Con respecto al objetivo específico 3 que es Analizar la relación entre el perfil profesional y la dimensión Rendimiento del desempeño laboral. Se obtuvo en la tabla 6 y figura 2 que existe relación positiva y muy significativa y de grado moderado (sig. = 0,000 y Rho Spearman = 0,408) entre el perfil profesional y la dimensión rendimiento del desempeño laboral, estos resultados fueron procesados bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, ya que al obtener la prueba de normalidad se encontró que los datos no tenían una distribución normal. Dichos resultados son reforzados por la teoría de Mancilla y Vara (2018) quien menciona que la evaluación es parte esencial es por ello que se orienta a examinar las actividades encomendadas al trabajador en el área que se desenvuelve, con la intención de poder cumplir con el perfil al que está asignado. Con respecto al objetivo específico 4 que es analizar la relación entre el perfil profesional y la dimensión Cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral. Se encontró en la tabla 7 y figura 3 que existe relación positiva y muy significativa y de grado moderado (sig. = 0,000 y Rho Spearman = 0,447) entre el perfil profesional y la dimensión cooperación y trabajo en equipo del desempeño laboral, estos resultados fueron procesados bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, ya que al obtener la prueba de normalidad se encontró que los datos no tenían una distribución normal. Con respecto al objetivo específico 5 que es analizar la relación entre el perfil profesional y la dimensión Disciplina laboral en equipo del desempeño laboral. Se pudo evidenciar en la tabla 8 y figura 4 que existe relación positiva y muy significativa y de grado bajo (sig. = 0,000 y Rho Spearman = 0,391) entre el perfil profesional y la dimensión disciplina laboral del desempeño laboral, estos resultados fueron procesados bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, ya que al obtener la prueba de normalidad se encontró que los datos no tenían una distribución normal.

## VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados y bajo la dirección de los objetivos se concluye que:

**Primera:** Se pudo encontrar que existe relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral y fue de forma positiva y muy significativa (sig. = 0.000) en grado moderado (Rho Spearman = 0.485) y esto se refleja porque el personal que trabaja en la institución se orienta al perfil profesional y es por ello que desempeña una buena labor en el Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud.

**Segunda:** En lo que respecta al perfil profesional se encontró que el nivel que mayor preponderancia tiene es el muy bueno con un 85,4% y dentro de las dimensiones la experiencia profesional es la que genera mayor preocupación porque el nivel mas bajo es el regular con un 13,8%, en cambio la dimensión que mayor preponderancia tiene es la formación profesional con un 86,9% de nivel muy bueno.

**Tercera:** Con respecto a la variable desempeño laboral se evidenció que existe un muy buen nivel ya que el 100% de los encuestados brindaron información real y verídica indicando que hacen sacrificios más allá de cumplir su trabajo porque ven las necesidades de los pacientes y la dimensión que mayor genera dificultades es el rendimiento con un nivel bueno del 7,7%, esto genera que aunque los profesional dan más del 100%, son seres humanos y tienen limitaciones.

**Cuarta:** Con respecto al perfil profesional se encontró que existe relación, es positiva y muy significativa con la dimensión rendimiento (sig. = 0.000) y es de grado moderado (Rho Spearman = 0.408), esto parte porque el rendimiento también se define por el perfil profesional.

**Quinta:** Se evidenció en función a los resultados encontrados que el perfil profesional se relaciona de manera positiva y muy significativa con la dimensión cooperación y trabajo en equipo (sig. = 0.000) y es de grado moderado (Rho Spearman = 0.447).

**Sexta:** Se pudo constatar que existe relación positiva y es significativa entre el perfil profesional y la dimensión disciplina laboral (sig. = 0.000) y en grado moderado (Rho Spearman = 0.435). y esto se concreta porque no ha mejor nivel de profesionales especializados mayor es el desempeño que presentan.



## VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos se generan las siguientes recomendaciones:

**Primera:** Al director de Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud promover convenios y capacitaciones al personal que atiende en servicios asistenciales para que pueda cumplir con mayor eficiencia su trabajo ya que se reflejó que existe relación entre perfil profesional y desempeño laboral.

**Segunda:** Al jefe de recursos humanos promover inducción previa específicas a los trabajadores contratados o nombrados que se asignen para ocupar el cargo en las áreas destinadas en el desenvolvimiento de su labor.

**Tercera:** A los profesionales de servicios asistenciales de la institución, seguir capacitándose en las áreas específicas y realizar su segunda especialización según el área asignada a su labor para incrementar el conocimiento y así poder seguir brindando una atención de calidad ya que el desempeño que se reflejó fue muy bueno.

**Cuarta:** A los futuros investigadores buscar otros enfoques de estudios para implementar y generar un estudio holístico tanto del perfil profesional como del desempeño laboral con la intención de incrementar el conocimiento de dichas variables.

## REFERENCIAS

- Alcayaga-Droguett, R., Stieповich, J., & Gonzalez, F. (2019). Analysis of the profile of the nursing coordinator of organ procurement in Chile. *Revista de La Sociedad Espanola de Enfermeria Nefrologica*, 22(4), 428. <https://doi.org/10.4321/S2254-28842019000400010>
- Alles, M. (2007). *Gestión por Competencias* (Segunda ed.). México: Ediciones Granica. México S.A.
- Álvarez, B., Alfonso, D. e Indagochea, B. (2018). El desempeño laboral, un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147 – 158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>.
- Álvarez, E. y Yllera, C. (2017). The performance as a communicative – expressive resource in the primary classroom. *Servicio de Publicaciones y Difusión Científica*, 26(1), 47 – 61. [https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/22157/1/0235347\\_00026\\_0006.pdf](https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/22157/1/0235347_00026_0006.pdf)
- Amado, J.; Rodríguez, N. y Oscanoa, T. (2019). Evaluation of a health sciences graduate program curriculum. *Horiz Med*, 19(2), 70 – 76. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n2/a09v19n2.pdf>
- Ares, A. (2013) *Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral*. Revista de análisis transaccional y psicología humanista, ISSN 0212-9876, N°. 69, 2013, pág. 192-202. [http://com.aespat.es/Revista/Revista\\_ATyPH\\_69.pdf](http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf)
- Blanca, R. (2016). Performance: Between Art, Identity, Life and Death. *Cadernos pagu*, 1(1), 1 – 12. [https://www.researchgate.net/publication/293328558\\_Performance\\_entre\\_el\\_arte\\_la\\_identidad\\_la\\_vida\\_y\\_la\\_muerte](https://www.researchgate.net/publication/293328558_Performance_entre_el_arte_la_identidad_la_vida_y_la_muerte)
- Blas Jaico (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Borja, Maia. (1995). / CPHL./GCJ-601/ER. 1259-12. Bogota.
- Carmona, P. y Rosas, R. (2017) *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Revista labor interdisciplinaria de desarrollo regional,

ISSN 0717-0165, N°. 31, 2017, págs. 107-118.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7302242>.

- Castillo, F. (2015). Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú. Universidad Pontificia Católica del Perú. <http://m.tesis.pucp.edu.pe/Deficiencias.pdf> .
- Castromonte Miranda, E. (2017) *Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11948/castromonte\\_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11948/castromonte_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos – El capital social humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Ferreiro-Seoane, F. J. (2020). Multi analysis of most valued companies for labour performance in Spain. *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*, 29(1), 57–78.
- Gómez, D. (2014). *Proyecto para el Diseño, Implementación y Aplicación de un Modelo de Recursos Humanos por Competencias en la Empresa Farcomed*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. [Repositorio.ute.edu.ec/ /GomezFernando.pdf](https://repositorio.ute.edu.ec/GomezFernando.pdf) .
- Gonzáles, M. (2019). Perfil profesional del licenciado / a en derecho ¿Qué puede aportarse desde la enseñanza del Derecho Penal?. Universidad deCórdoba, 1(1), 1 – 10. [https://www.uco.es/docencia\\_derecho/index.php/reduca/article/viewFile/24/29](https://www.uco.es/docencia_derecho/index.php/reduca/article/viewFile/24/29).
- Guía del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (julio del 2016). Guía general de administración sobre los Recursos Humanos en el Sector Público Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>

- Gutiérrez, C., Hoyos, L., Yuri, M. y Pérez, A. (2014). Perfil profesional de los educadores de deporte escolar en Bogotá. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 1(26), 60 – 65. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4771749>
- Hartmann, R. C., Rossetti, B. R., Siqueira Pinheiro, L., Poli de Figueiredo, J. A., Rossi, F. G., S. Gomes, M., Rossi-Fedele, G. (2019). Dentists' knowledge of dental trauma based on the International Association of Dental Traumatology guidelines: A survey in South Brazil. *Dental Traumatology*, 35(1), 27–32. <https://doi.org/10.1111/edt.12450>
- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Universidad de Talca. Chile: IIIDE. Universidad de Talca
- Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). *Motivation: theories and their relationship in the business environment*. *Ciencias administrativas*, 3(2), 311 – 333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>.
- Jaramillo, O. (15 de Junio de 2015). *Pertinencia del perfil de los profesionales de la información*. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111-120. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf>
- Lado, M. y Alonso, P. (2017). *The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis*. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 33(3), 175 – 182. [https://www.redalyc.org/pdf/2313/Resumenes/Resumen\\_231353576002\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/2313/Resumenes/Resumen_231353576002_1.pdf)
- Lasagabaster, D. y López, R. (2015). *The Impact of Type of Approach (CLIL Versus EFL) and Methodology (Book-Based Versus Project Work) on Motivation*. *Porta Linguarum*, 1(23), 41 – 57. [https://www.ugr.es/~portalin/articulos/PL\\_numero23/3%20%20David%20Lasagabaster.pdf](https://www.ugr.es/~portalin/articulos/PL_numero23/3%20%20David%20Lasagabaster.pdf)
- León Evangelista, H. G. (2019). *Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, distrito de Santa - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39669/Le%203%b3n\\_EHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39669/Le%203%b3n_EHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lerma, H. (2016). *Metodología de la Investigación*. Colombia. 5ta edición. Ecoe Ediciones. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=COzDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=articulos+de+metodologia+de+la+investigacion&ots=2g5eHLd5uk&sig=FZ-Ra1v8TQ6qpuDFXxhmAr-2las#v=onepage&q=articulos%20de%20metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false>.

Linares J. y Mallma G. (2019). *Metodología de la Investigación. "Has que tu esfuerzo valga: la tesis sin complicaciones"*. Universidad Cesar Vallejo. Perú: Gráfica Real S.A.C.

Mancilla, C. & Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Yacus, Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26339/mancilla\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Méndez, María T. (2015). "*Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la universidad ricardo palma, año 2014*". Lima-Perú.

Mino, E. (2019). *Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de los trabajadores de Scotiabank – Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12878/Mino%20P%C3%A9rez%20Edgardo%20Mauricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Miquel Segarra, S., López Font, L., & Gil Soldevila, S. (2018). Radiografía de las consultoras de comunicación en España: perfil profesional, estructura y actividad. *Revista Latina de Comunicación Social*, 73, 478–503. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2018-1266>

- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11.
- Nasiopoulou, P., Williams, P., Sheridan, S., & Yang Hansen, K. (2019). Exploring preschool teachers' professional profiles in Swedish preschool: a latent class analysis. *Early Child Development & Care*, 189(8), 1306–1324. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1375482>
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S. y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. La Rioja, España: Unir. [https://www.unirnet/wp-content/uploads/2017/04/Investitaci3n\\_innovaci3n.pdf](https://www.unirnet/wp-content/uploads/2017/04/Investitaci3n_innovaci3n.pdf).
- Oravee, A., Zayunr, S. y Kokona, B. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *CIMEXUS*, 13(2), 1 – 12.
- Palomino, J. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II Essalud Huaraz, 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2143/T033\\_43105395\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2143/T033_43105395_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Pérez (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. [tesis de titulación, Universidad Central del Ecuador en Quito]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3 – 18. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quintana Atencio, D., & Tarqui-Mamani, C. (2020). Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería en Un Hospital De La Seguridad Social Del Callao -- Perú. *Archivos de Medicina (1657-320X)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>.
- Quispe Arriola G.(2020). *Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo*. [Tesis de

Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50700/Quispe\\_AGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50700/Quispe_AGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Riera Recalde, Á. A., Vera Díaz, F. V., & Mariscal Rosado, Z. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–12.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Ruiz, M., Martín, A. y Cano, M. (2015). *La consolidación del perfil profesional del educador social. Respuesta al derecho para la ciudadanía*. *Perfiles Educativos*, 37(148), 12 – 19. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982015000200017](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000200017)
- Sandro, H. (2018). *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional de la sede administrativa UGEL Oxapampa – Pasco, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/941/1/T026\\_46654145\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/941/1/T026_46654145_M.pdf)
- Santiago J. (2021). Hacia un perfil profesional transmoderno. *Area*, 27(2).<https://publicacionescientificas.fadu.uba.ar/index.php/area/article/view/1840>.
- Santos, A. (2016) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Valarezo Molina, M. J., Negrín Sosa, E., Loor Montes, A. M., Palacios Reyna, A. G., *Revista UNIANDES Episteme*, ISSN 1390-9150, Vol. 6, Nº. 1, & 2019 (Ejemplar dedicado a: enero - abril (01/01/2019)). (2019). Análisis de brechas del perfil profesional para el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta LTDA. *Revista UNIANDES Episteme*, ISSN 1390-9150, Vol. 6, Nº. 1, 2019 (Ejemplar Dedicado a: Enero - Abril (01/01/2019)), Pags. 62-75.

Villacorta, A. (2013). Plan estratégico para mejorar la gestión en la Municipalidad de Nuevo Chimbote. Trujillo: Tesis (Titulo). Universidad Nacional de Trujillo. p. 97.

Werther, W. y Davis, K. (2014) *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano*. México. 6ª edición: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.

Zelada, K. (2016). *Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa especial Bucranio S.A.C., Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/129/Zelada%20Rodr%C3%ADguez.pdf?sequence=1>.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Perfil profesional	Son competencias que se necesitan o requieren para generar de manera oportuna y correcta la solución a las necesidades y problemas que rodea a un entorno determinado de la sociedad (Zambrano, 2007).	El instrumento utilizado fue un cuestionario a través de una encuesta, en el que contenía preguntas dirigidas a las dos variables, considerándose 16 preguntas en la primera variable por presentar cuatro dimensiones y ocho indicadores; en la segunda variable, se consideraron 12 preguntas por tener tres dimensiones y seis indicadores,	Funciones	- Función general	1,2	Ordinal
				- Función específica	3,4	
			Experiencia laboral	- Trabajos previos	5	
				- Requisitos de contratación	6	
				- Conocimiento adquirido	7	
			Conocimientos	- Generales	8,9,10	
				- Específicos	11,12	
Formación profesional	- Grado de estudios	13,14				
	- Capacitación	15,16				
Desempeño Laboral	Es el comportamiento o conducta de un individuo en un determinado puesto, y que este desempeño fluctúa ya que está supeditado a varios factores, definiendo el grado de esfuerzo que el sujeto esté presto a hacer; aclarando que este esfuerzo va a obedecer a las capacidades y habilidades de la persona. (Chiavenato, 2007; Lazzati, 2008)	La variable se midió por medio de un cuestionario de 16 ítems, que evaluaron las 3 dimensiones del desempeño laboral.	Rendimiento	- Ejecución de actividades asignadas	1-2	Ordinal
				- Logro de metas individuales	3	
				- Logro de objetivos	4-5	
			Cooperación y trabajo en equipo	- Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6	
				- Comprensión entre compañeros de trabajo	7	
				- Empatía entre trabajadores	8-9	
				- Logro de metas en equipo	10-11	
			Disciplina laboral	- Cumplimiento de la jornada laboral	12-13	
				- Asistencia	14	
				- Puntualidad	15	
	- Cumplimiento de las normas de conducta	16				

## ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para medir el Perfil Profesional

#### Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como fin recolectar información sobre el perfil profesional, no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

#### INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el perfil profesional; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Género:

Edad:

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

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
	Funciones	1	2	3	4	5
1	Al momento de ser contratado (a) usted tenía claro las funciones que desempeñaría					
2	Las funciones generales que desempeña están de acuerdo a su perfil					
3	Las funciones específicas que desarrolla están acorde con el cargo por el que fue contratado					
4	Las funciones que desarrolla requieren de mucho esfuerzo					
	Experiencial laboral	1	2	3	4	5
5	Realizó trabajos similares antes de ingresar a trabajar					

6	Usted considera que, dentro de los requisitos para contratación especifica la experiencia profesional según la plaza a postular					
7	Los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral lo imparte en el desarrollo de su labor					
<b>Conocimiento</b>		1	2	3	4	5
8	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto					
9	Usted desarrolla su labor según los requisitos de su puesto de trabajo					
10	Usted pone en práctica los conocimientos profesionales para realizar su labor					
11	Usted cree que las dificultades que se presentan en el trabajo son por falta de conocimiento					
12	Usted considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus actividades					
<b>Formación profesional</b>		1	2	3	4	5
13	Usted considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional no son suficientes para realizar las tareas en su puesto de trabajo					
14	Usted cree que el nivel de estudios con el que cuenta es el suficiente para el puesto que desempeña					
15	Usted ha realizado alguna especialización para realizar las tareas del puesto que ocupa					
16	Usted cumple con el perfil de acuerdo al Manual de Perfil de Puestos de ESSALUD					

**FICHA TÉCNICA**  
**CUESTIONARIO SOBRE PERFIL PROFESIONAL**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- **Técnica:** Encuesta
- **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- **Lugar:** Chimbote
- **Forma de aplicación:** Individual
- **Autor:** Domínguez Collantes, Julio Leyter
- **Medición:** Perfil profesional
- **Administración:** profesionales asistenciales
- **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

**II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Recoger información referente al perfil profesional en el Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, con la finalidad de determinar el nivel de desempeño laboral.

**III. INSTRUCCIONES:**

- El cuestionario sobre perfil profesional consta de 16 ítems y 4 dimensiones de los cuales se establecen 4 ítems para la dimensión Funciones, 3 ítems para dimensión Experiencial laboral, 5 ítems para la dimensión conocimiento y 4 ítems para la dimensión formación profesional.
- El sistema de calificación es: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).
- Los niveles para describir el desempeño laboral son: Deficiente, regular, bueno, muy bueno.

**IV. MATERIALES:**

Cuestionario para el estudio del perfil profesional en el Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, está dirigido para servidores asistenciales del hospital III Chimbote y se utilizará: lápices, lapiceros, borradores, correctores y tajadores en el ámbito físico y en el ámbito tecnológico se desarrollará bajo formulario.

**V. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:**

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; quienes analizaron y aprobaron la coherencia y pertinencia de cada uno de los ítems acorde a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos en investigación y en la temática de investigación, posteriormente se hizo entrega de la carpeta de evaluación a cada experto, la misma que estuvo conformada por: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento, matrices de validación y ficha respecto a los resultados de la validación.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al procedimiento del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, obteniendo los coeficientes de 0.835 para el perfil profesional respectivamente. En tal sentido, se asume una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

## VI. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

### Distribución de ítems por dimensiones:

PERFIL PROFESIONAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Funciones	Función general	1-2
	Función específica	3,4
Experiencia laboral	Trabajos previos	5
	Requisitos de contratación	6
	Conocimiento adquirido	7
Conocimiento	Generales	8-9-10
	Específicos	11-12
Formación profesional	Grado de estudios	13-14
	Capacitación	15-16

**Puntaje por dimensión y variable:**

<b>PERFIL PROFESIONAL</b>					
<b>NIVELES</b>	<b>A NIVEL DE LA VARIABLE</b>	<b>A NIVEL DE DIMENSIONES</b>			
		Funciones	Experiencia laboral	Conocimiento	Formación profesional
Deficiente	16 - 31	4 - 7	3 - 5	5 - 9	4 - 7
Regular	32 - 48	8 - 12	6 - 9	10 - 15	8 - 12
Bueno	49 - 64	13 - 15	10 - 12	16 - 20	13 - 15
Muy bueno	65 - 80	16 - 20	13 - 15	21 - 25	16 - 20

## Cuestionario para medir el Desempeño Laboral.

### Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como fin recolectar información sobre el desempeño laboral, no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados las percepciones reales de ustedes los colaboradores.

### INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre desempeño laboral; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

Preguntas	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
<b>Rendimiento</b>					
1. Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la entidad					
2. Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto					
3. Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa					
4. Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad					
5. Se siente comprometido con el área y la institución					
<b>Cooperación y trabajo en equipo</b>					
6. Usted apoya a sus compañeros en las labores de trabajo					
7. Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias que se presenta en la institución					
8. Usted se dispone a enseñar si un compañero de trabajo tiene					



dudas en lo que va a desarrollar.					
9. Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área					
10. Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución					
11. Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa					
<b>Disciplina laboral</b>					
12. Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo					
13. Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades					
14. Usted asiste continuamente a su centro de labores					
15. Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores					
16. Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución					

**FICHA TÉCNICA**  
**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

**VII. DATOS INFORMATIVOS:**

- **Técnica:** Encuesta
- **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- **Lugar:** Chimbote
- **Forma de aplicación:** Individual
- **Autor:** Domínguez Collantes, Julio Leyter
- **Medición:** Desempeño Laboral
- **Administración:** profesionales asistenciales
- **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

**VIII. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Recoger información referente al desempeño laboral en el Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, con la finalidad de determinar el nivel de desempeño laboral.

**IX. INSTRUCCIONES:**

- El cuestionario sobre desempeño laboral consta de 16 ítems y 3 dimensiones de los cuales se establecen 5 ítems para la dimensión rendimiento, 6 ítems para dimensión cooperación y trabajo en equipo y 5 ítems para la dimensión Disciplina laboral.
- El sistema de calificación es: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).
- Los niveles para describir el desempeño laboral son: Deficiente, regular, bueno, muy bueno.

**X. MATERIALES:**

Cuestionario para el estudio del desempeño laboral en el Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, está dirigido para servidores asistenciales del hospital III Chimbote y se utilizará: lápices, lapiceros, borradores, correctores y tajadores en el ámbito físico y en el ámbito tecnológico se desarrollará bajo formulario.

**XI. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:**

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; quienes analizaron y aprobaron la coherencia y pertinencia de cada uno de los ítems acorde a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos en investigación y en la temática de investigación, posteriormente se hizo entrega de la carpeta de evaluación a cada experto, la misma que estuvo conformada por: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento, matrices de validación y ficha respecto a los resultados de la validación.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al procedimiento del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, obteniendo los coeficientes de 0.831 para el desempeño laboral respectivamente. En tal sentido, se asume una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

## XII. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

### Distribución de ítems por dimensiones:

DESEMPEÑO LABORAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	1-2
	Logro de metas individuales	3
	Logro de objetivos	4-5
Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6
	Comprensión entre compañeros de trabajo	7
	Disposición para enseñar a sus compañeros de trabajo	8-9
	Logro de metas en equipo	10-11
Disciplina laboral	Cumplimiento de la jornada laboral	12-13
	Asistencia	14
	Puntualidad	15
	Cumplimiento de las normas de conducta	16

**Puntaje por dimensión y variable:**

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				
<b>NIVELES</b>	<b>A NIVEL DE LA VARIABLE</b>	<b>A NIVEL DE DIMENSIONES</b>		
		<b>Rendimiento</b>	<b>Cooperación</b>	<b>Disciplina</b>
Deficiente	16 - 31	5 - 9	6 - 11	5 - 9
Regular	32 - 48	10 - 15	12 - 18	10 - 15
Bueno	49 - 64	16 - 20	19 - 24	16 - 20
Muy bueno	65 - 80	21 - 25	25 - 30	21 - 25

### ANEXO 3: Validez y confiabilidad del instrumento

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Instrumento para medir el perfil profesional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Perfil Profesional	Funciones	Función general	1. Al momento de ser contratado (a) usted tenía claro las funciones que desempeñaría												X		X	
			2. Las funciones generales que desempeña están de acuerdo a su perfil						X			X			X		X	
		Función específica	3. Las funciones específicas que desarrolla están acorde con el cargo por el que fue contratado												X		X	
			4. Las funciones que desarrolla requieren de mucho esfuerzo												X		X	
	Experiencia laboral	Trabajos previos	5. Realizaba trabajos similares antes de ingresar a trabajar												X		X	
			6. Uno de los requisitos para la contratación, fue necesaria la experiencia profesional específica según el perfil de la plaza a postular.						X			X			X		X	
		Conocimiento adquirido	7. Los conocimientos profesionales adquiridos en su experiencia laboral, lo imparte en el desarrollo de sus labores actualmente.												X		X	
	Conocimientos	General	8. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto.						X			X			X		X	
			9. Usted desarrolla su labor según los requisitos de su puesto de trabajo												X		X	

Formación profesional	Específico	10. Usted pone en práctica los conocimientos profesionales para realizar su labor											X		X			
		11. Usted cree que las dificultades que se presentan en el trabajo son por falta de conocimiento												X		X		
		12. Usted considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus actividades												X		X		
	Grado de estudios	13. Usted considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional no son suficientes para realizar las tareas en su puesto de trabajo.												X		X		
		14. Usted cree que el nivel de estudios con el que cuenta es el suficiente para el puesto que desempeña									X			X		X		
	Capacitación	15. Usted ha realizado alguna especialización para realizar las tareas del puesto que ocupa												X		X		
		16. Usted cumple con el perfil de acuerdo al Manual de Perfil de Puestos de ESSALUD												X		X		



Mgtr. Abog. Luis Ignacio Urquiaga Cabrera  
 DNI: 18180980

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PERFIL PROFESIONAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL PERFIL PROFESIONAL DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

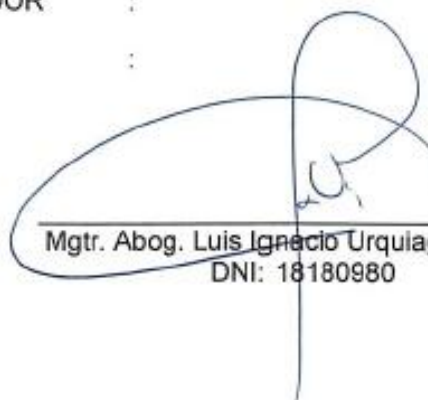
DIRIGIDO A: REPRESENTANTES, SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :



Mgtr. Abog. Luis Ignacio Urquiaga Cabrera  
DNI: 18180980

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO


**TÍTULO DE LA TESIS:** Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Instrumento para medir el desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión de Calidad	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	1. Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la entidad										X			X			
			2. Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto								X				X				
		Logro de metas individuales	3. Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa						X				X		X		X		
			4. Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad								X				X		X		
			5. Se siente comprometido con el área y la institución										X		X				
	Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. Usted apoya a sus compañeros en las labores de trabajo										X		X		X		
			7. Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias que se presenta en la institución						X				X		X		X		
			8. Usted se dispone a enseñar si un compañero de trabajo tiene dudas en lo que va a desarrollar.								X		X		X				



Disciplina laboral	Logro de metas en equipo	9. Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área										X		X			
		10. Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución											X		X		
		11. Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa									X		X		X		
	Cumplimiento de la jornada laboral	12. Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo									X		X		X		
		13. Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades									X		X		X		
	Asistencia	14. Usted asiste continuamente a su centro de labores									X		X		X		
	Puntualidad	15. Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores									X		X		X		
Cumplimiento de las normas de conducta	16. Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución									X		X		X			

  
 Mgtr. Abog. Luis Ignacio Urquiaga Cabrera  
 DNI: 18180980

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

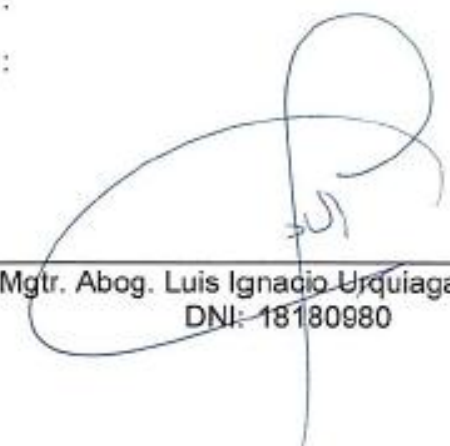
DIRIGIDO A: SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :



Mgtr. Abog. Luis Ignacio Urquiaga Cabrera  
DNI: 18180980

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Instrumento para medir el perfil profesional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Perfil Profesional	Funciones	Función general	1. Al momento de ser contratado (a) usted tenía claro las funciones que desempeñaría										X		X		
			2. Las funciones generales que desempeña están de acuerdo a su perfil						X			X			X		
		Función específica	3. Las funciones específicas que desarrolla están acorde con el cargo por el que fue contratado										X		X		
			4. Las funciones que desarrolla requieren de mucho esfuerzo										X		X		
	Experiencia laboral	Trabajos previos	5. Realizaba trabajos similares antes de ingresar a trabajar										X		X		
		Requisitos de contratación	6. Uno de los requisitos para la contratación, fue necesaria la experiencia profesional específica según el perfil de la plaza a postular.						X			X			X		
		Conocimiento adquirido	7. Los conocimientos profesionales adquiridos en su experiencia laboral, lo imparte en el desarrollo de sus labores actualmente.										X		X		
	Conocimientos	General	8. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto.						X			X			X		
			9. Usted desarrolla su labor según los requisitos de su puesto de trabajo										X		X		

Formación profesional	Específico	10. Usted pone en práctica los conocimientos profesionales para realizar su labor										X		X			
		11. Usted cree que las dificultades que se presentan en el trabajo son por falta de conocimiento											X		X		
		12. Usted considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus actividades											X		X		
	Grado de estudios	13. Usted considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional no son suficientes para realizar las tareas en su puesto de trabajo.											X		X		
		14. Usted cree que el nivel de estudios con el que cuenta es el suficiente para el puesto que desempeña								X			X		X		
	Capitación	15. Usted ha realizado alguna especialización para realizar las tareas del puesto que ocupa											X		X		
		16. Usted cumple con el perfil de acuerdo al Manual de Perfil de Puestos de ESSALUD											X		X		

*Ruth Cotos Alva*

Dra. Ruth Marisol Cotos Alva  
DNI: 32927001



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PERFIL PROFESIONAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL PERFIL PROFESIONAL DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

DIRIGIDO A: REPRESENTANTES, SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

*Ruth Cotos Alva*

Dra. Ruth Marisol Cotos Alva  
DNI: 32927001



## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Instrumento para medir el desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de Calidad	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	1. Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la entidad										X			X	
			2. Lo es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto								X				X		
		Logro de metas individuales	3. Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa						X				X			X	
			4. Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad								X				X		
			5. Se siente comprometido con el área y la institución										X			X	
	Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. Usted apoya a sus compañeros en las labores de trabajo								X				X		
			7. Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias que se presenta en la institución						X				X			X	
		Empatía entre trabajadores	8. Usted se dispone a enseñar si un compañero de trabajo tiene dudas en lo que va a desarrollar.								X				X		
			9. Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos.										X			X	

			con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área															
		Logro de metas en equipo	10. Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución										X		X			
			11. Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa								X			X		X		
	Disciplin a laboral	Cumplimiento de la jornada laboral	12. Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo										X		X			
			13. Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades								X			X		X		
		Asistencia	14. Usted asiste continuamente a su centro de labores								X			X		X		
		Puntualidad	15. Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores								X			X		X		
		Cumplimiento de las normas de conducta	16. Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución								X			X		X		

*Ruth Cotos Alva*

Dra. Ruth Marisol Cotos Alva  
DNI: 32927001



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

DIRIGIDO A: SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

*Ruth Cotos Alva*

Dra. Ruth Marisol Cotos Alva  
DNI: 32927001





## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Instrumento para medir el perfil profesional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Perfil Profesional	Funciones	Función general	1. Al momento de ser contratado (a) usted tenía claro las funciones que desempeñaría										X		X		
			2. Las funciones generales que desempeña están de acuerdo a su perfil					X		X			X		X		
		Función específica	3. Las funciones específicas que desarrolla están acorde con el cargo por el que fue contratado					X		X			X		X		
			4. Las funciones que desarrolla requieren de mucho esfuerzo										X		X		
	Experiencia laboral	Trabajos previos	5. Realizaba trabajos similares antes de ingresar a trabajar										X		X		
		Requisitos de contratación	6. Uno de los requisitos para la contratación, fue necesaria la experiencia profesional específica según el perfil de la plaza a postular.					X		X			X		X		
		Conocimiento adquirido	7. Los conocimientos profesionales adquiridos en su experiencia laboral, lo imparte en el desarrollo de sus labores actualmente.										X		X		
	Conocimientos	General	8. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto.					X		X			X		X		
			9. Usted desarrolla su labor según los requisitos de su puesto de trabajo										X		X		

Formación profesional	Específico	10. Usted pone en práctica los conocimientos profesionales para realizar su labor										X		X			
		11. Usted cree que las dificultades que se presentan en el trabajo son por falta de conocimiento											X		X		
		12. Usted considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus actividades											X		X		
	Grado de estudios	13. Usted considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional no son suficientes para realizar las tareas en su puesto de trabajo.											X		X		
		14. Usted cree que el nivel de estudios con el que cuenta es el suficiente para el puesto que desempeña									X		X		X		
	Capacitación	15. Usted ha realizado alguna especialización para realizar las tareas del puesto que ocupa								X		X		X		X	
		16. Usted cumple con el perfil de acuerdo al Manual de Perfil de Puestos de ESSALUD											X		X		



Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo  
DNI: 00515273

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PERFIL PROFESIONAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL PERFIL PROFESIONAL DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

DIRIGIDO A: REPRESENTANTES. SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :



Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo  
DNI: 00515273

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Instrumento para medir el desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Gestión de Calidad	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	1. Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la entidad						X		X		X			X				
			2. Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto										X			X				
		Logro de metas individuales	3. Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa										X		X			X		
			Logro de objetivos	4. Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad										X		X			X	
				5. Se siente comprometido con el área y la institución												X			X	
	Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. Usted apoya a sus compañeros en las labores de trabajo						X		X		X		X					
			7. Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias que se presenta en la institución										X		X			X		
		Empatía entre trabajadores	8. Usted se dispone a enseñar si un compañero de trabajo tiene dudas en lo que va a desarrollar.										X		X			X		
			9. Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos.												X			X		

			con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área																
		Logro de metas en equipo	10. Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución																
			11. Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa								X			X					
	Disciplina laboral	Cumplimiento de la jornada laboral	12. Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo										X						
			13. Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades								X			X					
		Asistencia	14. Usted asiste continuamente a su centro de labores								X		X		X				
		Puntualidad	15. Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores								X		X		X				
		Cumplimiento de las normas de conducta	16. Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución								X		X		X				


---

 Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo  
 DNI: 00515273

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

DIRIGIDO A: SERVIDORES PROFESIONALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :



Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo  
DNI: 00515273

## Confiabilidad del instrumento para medir el perfil profesional

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	16

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PP1	63,73	46,051	,103	,840
PP2	63,93	40,020	,645	,815
PP3	63,90	40,690	,575	,819
PP4	65,20	40,161	,533	,821
PP5	65,07	35,120	,651	,813
PP6	64,63	34,888	,647	,814
PP7	63,68	45,772	,208	,836
PP8	63,93	46,120	,067	,842
PP9	63,76	44,389	,419	,830
PP10	63,83	44,395	,374	,831
PP11	65,85	42,328	,366	,831
PP12	64,07	41,720	,481	,824
PP13	64,54	42,305	,358	,831
PP14	64,12	39,860	,629	,815
PP15	63,93	42,620	,348	,832
PP16	63,88	40,410	,682	,814

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para evaluar el nivel de perfil profesional” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 16 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser positivo; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alfa de cronbach del instrumento es de 0.835, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para evaluar el nivel de gestión administrativa es confiable.

## Confiabilidad del instrumento para medir el desempeño laboral

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	16

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DL1	70,22	13,276	,474	,820
DL2	70,12	12,810	,623	,809
DL3	70,17	12,895	,655	,807
DL4	69,98	13,924	,444	,821
DL5	69,95	13,898	,478	,820
DL6	69,90	14,340	,377	,825
DL7	70,12	13,960	,354	,827
DL8	70,07	13,920	,383	,825
DL9	69,95	14,148	,391	,824
DL10	70,32	14,072	,309	,830
DL11	70,34	13,130	,584	,812
DL12	69,90	14,590	,282	,829
DL13	70,00	13,550	,547	,816
DL14	70,37	13,088	,485	,819
DL15	69,98	14,374	,296	,829
DL16	69,95	14,298	,340	,827

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 16 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus tres dimensiones no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser positivo; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alfa de cronbach del instrumento es de 0.831, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño laboral es confiable.



## PRUEBA DE NORMALIDAD

H<sub>0</sub>: Los datos de las variables se distribuyen *Normales*

H<sub>a</sub>: Los datos para cada tratamiento *No se distribuyen Normales*

Tabla 1

*Prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
FUNCIÓN	,282	130	,000
EXPERIENCIA LABORAL	,276	130	,000
CONOCIMIENTO	,160	130	,000
FORMACIÓN PROFESIONAL	,189	130	,000
PERFIL PROFESIONAL	,162	130	,000
RENDIMIENTO	,238	130	,000
COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	,168	130	,000
DISCIPLINA LABORAL	,220	130	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,148	130	,000

la Corrección de la significación de Lilliefors

El sig. Los comparamos en la prueba de Kolmogorov - Smirnova, ya que esta prueba es para un número de datos mayores a 50.

**Observación:** Como no se cumple normalidad se sugiere utilizar procedimientos de la estadística No paramétrica.

## ANEXO 4: Cálculo del tamaño de la muestra

### Población

Se denomina población al conjunto de individuos u objetos que tienen características similares dentro de un lugar y momento definido (Linares y Mallma, 2019). La misma que se extrae de la División de Recursos Humanos y estuvo conformada por los servidores profesionales asistenciales del Hospital III Chimbote de la Red Asistencial Ancash de ESSALUD, siendo un total de 196 servidores.

### Procedimiento para la obtención de la muestra:

Fórmula para obtención de la muestra

$$n = \frac{\quad}{(N-1)}$$

N: 196 profesionales asistenciales

n: Tamaño de la muestra

z: Nivel de confianza, se tomó en cuenta el 95% que equivale a 1.96

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

E: Error máximo que se tolera en las mediciones (0.05)

Se obtuvo una muestra  $n = 130$  servidores profesionales asistenciales.

$$n = \frac{196 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(196-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{188.2384}{0.4875 + 0.9604}$$

$$n = \frac{188.2384}{1.4479}$$

$$n = 130.007$$

$$n = 130$$

La muestra será de 130 servidores profesionales asistenciales

## ANEXO 05: Autorización de la Institución donde se aplicó la Investigación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 180 -GRAAN-ESSALUD-2021

Chimbo, 14 de Julio del 2021

Señor,

DOMÍNGUEZ COLLANTES, JULIO LEYTER

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez en respuesta a su solicitud **AUTORIZAR** el desarrollo del Proyecto de Investigación titulado: "**PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVICIOS ASISTENCIALES DEL HOSPITAL III CHIMBOTE DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, 2021**"; a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio; a su vez, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que se estime pertinente.

Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad y seguridad de nuestros usuarios y respetando las normas institucionales.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

ROCIO  
DC. Andino

  
DC. Rocío De la Cruz Cordero  
CORRENTE  
REGISTRACIONAL ANDINO  


	Año	Año	Comité
NIT	1316	2021	270

www.essalud.gob.pe

Av. Circunvalación NP 119  
Urb. Laderas del Norte  
Chimbo - Perú  
Tel.: 043-481810