

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS:**

**COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD  
EJECUTORA CHUPACA, 2022**

Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

**Autora:** Karen Criz Celis Flores

Xena Vianney Bautista Patala

**Asesora:** MG. Betty Carmesi Quilca Espinoza

**Línea de investigación institucional:** Salud y gestión en salud

**Fecha de inicio y término:** Febrero a Julio del 2022

Huancayo Perú

2023

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres por guiarnos hacia el camino de la superación, por su apoyo ilimitado y su ejemplo de lucha.

Karen y Xena

## **AGRADECIMIENTOS**

- A la Universidad Peruana Los Andes por brindarnos la oportunidad de formarnos profesionalmente en una noble e importante carrera profesional.
- A nuestros docentes por impulsar en nosotros las ansias por el conocimiento
- A nuestra asesora Mg. Betty Carmesí Quilca Espinoza, por el apoyo permanente en la realización del presente.
- A los profesionales de enfermería de la Unidad Ejecutora Chupaca por brindarnos la información necesaria.
- A nuestros familiares, por su amplia tolerancia y por confiar plenamente en nosotras.

Karen y Xena



## INTRODUCCIÓN

Todo centro laboral, busca desarrollar mecanismos que favorezcan el desempeño laboral de los trabajadores, es por ello que el manejo de personal se debe basarse principalmente en el manejo adecuado de las competencias en enfermería, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y las metas que estos tengan. Se debe considerar que el objetivo que buscan las organizaciones, es que los trabajadores tengan un desempeño adecuado o eficiente, dando importancia a la calidad en el desempeño, en los profesionales de enfermería la calidad del servicio y un adecuado desempeño, propician la mejora rápida de los pacientes y elevan su nivel de satisfacción.

Esta temática de investigación fundamenta su importancia en el reconocimiento de las competencias en enfermería como base de un adecuado éxito en la organizaciones prestadoras de servicios de salud, a nivel mundial estas instituciones vienen trabajando imponiéndose metas favorables al logro de objetivos relacionados con la recuperación de los pacientes, sin embargo, el motivo principal que lleva al desarrollo de este estudio es que se evidencia con frecuencia, que en las instituciones de salud, hospitales, centros y puestos de salud, no se pone especial atención al recurso humano, dejándose de lado las competencias que cada trabajador enfermero posee; se ha comprobado que los trabajadores están dispuestos a proporcionar su mayor esfuerzo y el desarrollo de las competencias y habilidades en el desempeño laboral, cuando estas habilidades son adecuadamente gestionadas, pero cuando no se consideran dichas habilidades y destrezas que poseen los trabajadores de salud, el logro de los objetivos de las instituciones de salud suelen verse afectados, ya que repercute en una baja productividad y desempeño laboral.

En nuestro país, muchos de los directivos o gerentes de las instituciones de salud, por lo general, no valoran el recurso humano, dejando de lado la integración de las competencias en enfermería, a los que se agregan otros factores que afectan en el buen desempeño laboral.

Por lo descrito, el presente proyecto plantea el objetivo de determinar la relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

En la metodología, se aplicó el método científico, hipotético deductivo, el tipo de estudio es básica, de enfoque cuantitativo, nivel relacional, diseño no experimental de tipo correlacional transversal. La población será de 95 licenciados de enfermería que laboran en el Unidad Ejecutora de Chupaca, la muestra será de tipo probabilística, llegando a 76 profesionales, Para recolectar la información de la variable Competencias en enfermería se aplicó la técnica encuesta con el instrumento: “Cuestionario de evaluación de competencias profesionales”, Para evaluar el desempeño laboral, se aplicó la técnica encuesta con el instrumento: “Cuestionario para evaluar el desempeño laboral”, los datos fueron procesados en el Programa SPSS versión 25, se realizaron análisis descriptivos, las hipótesis fueron comprobadas mediante el estadístico Rho de Spearman.

El presente trabajo de investigación se encuentra dividido en cinco capítulos, los cuales se detallan a continuación: En el Capítulo I, se realizó la definición y descripción de la formulación del problema, los objetivos, la justificación de la investigación y la viabilidad de la misma; mientras que en el Capítulo II, se encuentran las bases teóricas elementales para comprender el trabajo, además de las bases teóricas, las definiciones conceptuales, en el Capítulo III se realizó la formulación de hipótesis, identificación de variables y su operacionalización; en el Capítulo IV, se especifica la metodología en la

que se rige la investigación, considerando también la población, la muestra, técnicas e instrumentos de la recolección de datos; en el Capítulo V, se registra los resultados descriptivos e inferenciales; además, se considera el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones; finalmente se encuentran las respectivas fuentes bibliográficas empleadas para la realización del proyecto y los anexos.

## CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
CONTENIDO.....	8
CONTENIDO DE TABLAS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
CONTENIDO DE FIGURAS.....	13
RESUMEN.....	15
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Delimitación del Problema.....	23
1.3. Formulación del Problema.....	25
1.4. Justificación.....	26
1.5. Objetivos.....	27
CAPÍTULO II MARCO TEORICO.....	29
2.1. Antecedentes.....	29
2.2. Base Teórica Científica.....	35
2.3. Marco Conceptual.....	50
3.1. Hipótesis.....	53
3.2. Variable.....	54
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....	57
4.1. Método de investigación.....	57
4.2. Tipo de investigación.....	57
4.3. Nivel de investigación.....	58
4.4. Diseño de la investigación.....	58
4.5. Población y muestra.....	58
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	61
4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	66
4.7. Aspectos éticos de la investigación.....	67
CAPÍTULO V RESULTADOS.....	69
5.2. Resultados inferenciales.....	93
5.3. Contrastación de hipótesis para las hipótesis general.....	95
5.4. Contrastación de las hipótesis específicas.....	97

5.5. Análisis y discusión de resultados .....	109
CONCLUSIONES.....	116
RECOMENDACIONES .....	118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	119
ANEXOS .....	123
Anexo N°1: Matriz de Consistencia .....	124
Anexo N°2: Matriz de operacionalización de variables .....	126
Anexo N°3: Matriz de Operacionalización de instrumento .....	128
Anexo N° 4: Instrumentos de recolección de datos.....	131
Anexo N° 5: Validación del instrumento .....	135
Anexo N° 6: Confiabilidad del instrumento .....	141
Anexo N° 7: Declaración de confidencialidad .....	142
Anexo N° 8: Consentimiento informado .....	144
Anexo N°9: Compromiso de autoría .....	153
Anexo N°10: Carta de Permiso .....	155
Anexo N° 11: Base de datos .....	158
Anexo N° 12: Fotos de aplicación del instrumento.....	167

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N° 1.	
Perfil profesional del egresado de enfermería según MINSA, Colegio profesional de enfermería y CONEAU .....	18
Tabla N° 2	
Evaluación del desempeño laboral según la percepción de los trabajadores .....	20
Tabla N° 3	
Competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	70
Tabla N° 4	
Dimensión Admisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	71
Tabla N°5	
Características de la Dimensión Admisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	72
Tabla N° 6	
Dimensión Aplicación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	74
Tabla N° 7	
Características de la Dimensión Aplicación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	75
Tabla N°8	
Dimensión Compensación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	77
Tabla N° 9	
Características de la Dimensión Compensación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	78
Tabla N°10	
Dimensión Desarrollo de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	80
Tabla N°11	
Características de la Dimensión Desarrollo de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	81
Tabla N°12	
Dimensión Mantenimiento de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	82
Tabla N°13	

Características de la Dimensión Mantenimiento de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	83
Tabla N°14	
Dimensión Supervisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	84
Tabla N°15	
Características de la Dimensión Supervisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	85
Tabla N°16	
Desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	86
Tabla N°17	
Características de la Dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	87
Tabla N° 18	
Dimensión disciplina laboral del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	89
Tabla N° 19	
Dimensión disciplina laboral del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	91
Tabla N° 20	
Evaluación de la tendencia de distribución normal de la variable Competencia en enfermería del personal de la U.E. Chupaca, 2022 .....	93
Tabla N° 21	
Evaluación de la tendencia de distribución normal de la variable Desempeño laboral en enfermería del personal de la U.E. Chupaca, 2022 .....	94
Tabla N° 22	
Relación entre Competencias profesionales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022 .....	95
Tabla N° 23	
Relación entre Incorporación personal y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022 .....	98
Tabla N° 24	
Relación entre Aplicación de personal y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022.....	100
Tabla N° 25	

Relación entre Compensación de personal y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022 ..... 102

Tabla N°26

Relación entre Desarrollo de personal y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022 ..... 104

Tabla N° 27

Relación entre Mantenimiento de personal y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022 ..... 106

Tabla N° 28

Relación entre Supervisión de personal y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022 ..... 108

## CONTENIDO DE FIGURAS

### FIGURA N° 1

Relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral en el Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa el Salvador, 2018 ..... 22

### FIGURA N° 2

Competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 ..... 70

### FIGURA N° 3

Dimensión Admisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 ..... 71

### FIGURA N° 4

Características de la Dimensión Admisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022..... 73

### FIGURA N° 5

Dimensión Aplicación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 ..... 74

### FIGURA N°6

Características de la Dimensión Aplicación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022..... 76

### FIGURA N°7

Dimensión Compensación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 ..... 77

### FIGURA N°8

Características de la Dimensión Compensación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022..... 79

### FIGURA N°9

Dimensión Desarrollo de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 ..... 80

### FIGURA N°10

Características de la Dimensión Desarrollo de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022..... 81

### FIGURA N°11

Dimensión Mantenimiento de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 ..... 82

### FIGURA N°12

Características de la Dimensión Mantenimiento de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	83
FIGURA N°13	
Dimensión Supervisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	84
FIGURA N°14	
Características de la Dimensión Supervisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022.....	85
FIGURA N°15	
Desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	86
FIGURA N°16	
Dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	88
FIGURA N°17	
Dimensión disciplina laboral del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	90
FIGURA N°18	
Dimensión disciplina laboral del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022 .....	92

## RESUMEN

**Problema:** El desempeño laboral de los profesionales de enfermería, es la respuesta de muchos factores que interactúan entre sí, pero uno de los factores determinantes es la competencia del profesional enfermero. **Objetivo** fue determinar la relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022. **Metodología** se aplicó el método hipotético deductivo, el tipo fue básica, enfoque cuantitativo, nivel relacional, diseño no experimental correlacional transversal. La población fue de 95 licenciados de enfermería, la muestra fue de tipo probabilística, con 76 profesionales, la técnica de muestreo fue el Muestreo Sistemático. Para recolectar la información de la variable Competencias en enfermería se aplicó la técnica encuesta con el instrumento: “Cuestionario de evaluación de competencias profesionales”. Para evaluar el desempeño laboral, se aplicó la técnica encuesta con el instrumento: “Cuestionario para evaluar el desempeño laboral”, **Resultados:** El nivel de competencias de los profesionales de enfermería, alcanzan a ser buenas para el 26.3%, seguida de competencias regulares en 65.8% y competencias malas en un mínimo de 7.9%. El desempeño laboral de los 76 profesionales de enfermería evaluados muestra que el 61.8 % presentan un nivel de desempeño medio, seguido del 25 % con un nivel de desempeño alto y finalmente el 13.2 % con un nivel de desempeño bajo. **Conclusión:** Se demuestra la relación directa y significativa entre competencias en enfermería y desempeño laboral, donde a menores competencias de enfermería, menor es el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022 ( $p < 0.05$ ).

**Palabras clave:** Competencias profesionales, desempeño laboral, admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y supervisión de personal.

## ABSTRACT

**Problem:** The job performance of nursing professionals is the response of many factors that interact with each other, but one of the determining factors is the competence of the nursing professional. The **objective** was to determine the relationship between nursing competencies and job performance of the nursing staff working in the Chupaca Executive Unit, 2022. **Methodology:** the scientific, hypothetical deductive method was applied, the type of study was basic, with a quantitative approach, relational level, cross-sectional correlational non-experimental design. The population was 95 nursing graduates who worked in the Chupaca Executive Unit, the sample was probabilistic, reaching 76 professionals, the sampling technique was Systematic Sampling. To collect the information on the Nursing Competencies variable, the survey technique was applied with the instrument: "Professional Competence Assessment Questionnaire". To evaluate job performance, the survey technique was applied with the instrument: "Questionnaire to evaluate job performance", **Results:** The level of skills of nursing professionals, reach to be good for 26.3%, followed by regular skills in 65.8% and bad skills at a minimum of 7.9%. The job performance of the 76 nursing professionals evaluated shows that 61.8% present a medium performance level, followed by 25% with a high performance level and finally 13.2% with a low performance level. **Conclusion:** The direct and significant relationship between nursing skills and work performance is demonstrated, where the lower the nursing skills, the lower the work performance of the nursing staff working in the Chupaca Executive Unit, 2022 ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Professional competencies, job performance, admission, application, compensation, development, maintenance and supervision of personnel.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en la agenda 2030 la Estrategia Mundial de Recursos Humanos para la salud: personal sanitario 2030, en el que se busca fortalecer el Desarrollo Sostenible, esta estrategia admitida y aprobada por la “Asamblea Mundial de la Salud” el 2016; reconoce las “competencias profesionales” como la característica más importante del trabajador de salud que garantice una atención de calidad. En este documento de gestión se cita: “Reconociendo que los trabajadores sanitarios son fundamentales para establecer sistemas sanitarios sólidos y resistentes que contribuyan a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas relativas a la nutrición, la salud, la educación, el género, el empleo y la reducción de las desigualdades”. (1)

Sin embargo, a nivel de la mayoría de las instituciones de salud, no se toma en cuenta la identificación de las competencias profesionales durante la contratación y permanencia del personal, por lo que muchos profesionales que han tenido experiencia y desarrollo de habilidades en ciertas áreas, son contratados en servicios distintos, teniendo que aprender nuevamente actividades propias de un nuevo servicio, de esta manera se pierde las

habilidades y destrezas de los profesionales; por otro lado, durante la permanencia laboral, generalmente las gerencias no toman en cuenta la capacitación continua del personal acorde a las funciones que vienen realizando, por lo que existe un abandono del desarrollo y adquisición de competencias, contrariamente a ello, son removidos frecuentemente de sus puestos de trabajo, dejando de lado la experiencia avanzada (1).

Según la Agenda 2030 y los objetivos del desarrollo sostenible, una oportunidad para América Latina y el Caribe, en el punto 8, referido a Trabajo decente y crecimiento económico, indica que: “se debe promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. (2)

**Tabla N° 1.**  
**Perfil profesional del egresado de enfermería según MINSA, Colegio profesional de enfermería y CONEAU**

Competencias incluidas dentro del perfil	Perfil MINSA	Perfil colegio profesional	Estándar N.º 25 del CONEAU
Asistenciales	■	■	■
Gestión		■	■
Evaluación e investigación		■	■
Promoción y prevención	■	■	
<b>Competencias asistenciales específicas en:</b>			
Enfermedades infecciosas	■	No hace diferencia en cuanto a tipo de enfermedad	■
Enfermedades crónicas			■
Salud materno/infantil	■	■	■
Salud de adultos	■	■	■
Salud mental			■

Fuente: CEPAL, Naciones Unidas, La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivos, metas e indicadores mundiales.2015 (2)

Esta política mundial da paso a la necesidad de invertir en el desarrollo y adecuadas “Competencias en enfermería”, considerando todas sus etapas: reclutamiento, contratación, perfeccionamiento, capacitación y

mantenimiento del personal, considera como indicador de la gestión de personal a la densidad y distribución del personal sanitario; debido a que los países caracterizados por medianos y bajos ingresos, ven limitado el cumplimiento de las metas que se mencionan en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y mucho más (3)

Las consecuencias que genera una gestión de personal inadecuada, que no toma en cuenta el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias profesionales, es la restricción en el cumplimiento de metas relacionadas con la salud debido a la falta de personal y a la ausencia de una gestión que garantice una distribución de personal acorde con su talento, sus habilidades y destrezas en las distintas áreas y funciones que cumplen los profesionales de la salud y más específicamente los profesionales de enfermería (4)

A nivel internacional, Moreno en Ecuador declaró la relación existente entre competencias en enfermería y el desempeño laboral, habiendo encontrado que las competencias en enfermería no son adecuadamente desarrolladas por lo que eso no genera un buen rendimiento laboral (5).

En Cuba, el 2021, López P, Díaz S, Segredo A, Pomares Y. (6) encontraron predictores de éxito para las competencias en enfermería, lo que conduce a un adecuado desempeño laboral. En este mismo país centroamericano, Carbonell A, (7) el 2018, habiendo evaluado las competencias en enfermería en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, encontró que el 72.7% de los trabajadores de salud, refirió que siempre recibían evaluaciones sobre sus competencias y resultados de trabajo, además el 81,8 % manifestó sentirse motivados hacia el trabajo, el

66,7 % refieren que la dirección de la organización es adecuada, en general encontró una percepción positiva sobre las competencias en enfermería.

**Tabla N° 2**  
**Evaluación del desempeño laboral según la percepción de los trabajadores**

Evaluaciones	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	No.	%	No.	%	No.	%
Sobre mi persona (Resultados del trabajo y competencias)	24	72.7	6	18.2	3	9.1
De mis capacidades actuales	17	51.5	8	24.2	8	24.2
Adecuación al puesto	20	60.6	6	18.2	7	21.2
Desempeño en el puesto	22	66.7	6	18.2	5	15.6
Búsqueda de responsabilidades y esfuerzo por cumplir con las tareas	19	57.6	8	24.2	6	18.2
Nivel de empuje e influencia	12	36.4	6	18.2	15	45.4
Nivel de creatividad	9	27.3	8	24.2	16	48.5
Capacidad para desarrollar relaciones interpersonales	11	33.3	8	24.2	14	42.4
Autonomía para resolver problemas	11	33.3	7	21.2	15	45.4
Necesidad de auto realización	11	33.3	8	24.2	14	42.4

Fuente: Carbonell A, el 2018, **Competencias en enfermería** en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba (7)

En Colombia, Metabajoy J, Matabachoy S, Obando L. (8) después de haber realizado una investigación evaluando los procesos del desarrollo de las competencias profesionales, concluyen identificando la importancia de continuar fortaleciendo los procesos de capacitación, calidad de vida laboral, evaluación de desempeño, siendo estas las características más debilitadas en esta parte de Colombia.

En Argentina, Barzola L, (9) evaluó las características de los criterios de reclutamiento y selección de personal, encontrando que la admisión al trabajo se define principalmente por la entrevista y por el currículum presentado, un porcentaje mínimo es evaluado mediante un examen escrito, como se evidencia la forma de selección y reclutamiento no considera una evaluación precisa las competencias profesionales.

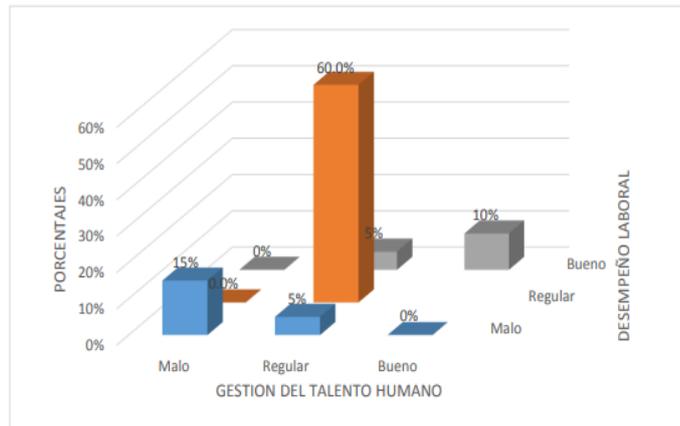
A nivel nacional en el Perú según el Ranking de competitividad del profesional 2019, se evidencia que en los últimos 6 años el Perú muestra un ligero avance entre el 2014 al 2018, pero en el 2019 cayó del puesto 53 al 63, al igual que los factores como: inversión, desarrollo y atracción; quedando como el país que menos prioridad le da al entrenamiento de sus trabajadores (10).

En Huaraz, Rodríguez H, (11) demostró una fuerte influencia significativa de las competencias en enfermería sobre el desempeño laboral, encontrando que las características de la gestión son inadecuadas en la que no se practica idóneamente las fases de esta gestión, generando así un inadecuado desempeño laboral. Esta misma realidad es encontrada por Rojas R, (12) en Lima, encontrando una asociación significativa de la Competencias en enfermería con el desempeño laboral reportando que las competencias profesionales están asociadas con la calidad del trabajo desarrollado, con la capacidad de realizar el trabajo en equipo ( $p = 0,007$ ).

Esta misma realidad fue demostrada por Santa F, (13) en Lambayeque; por Ortiz M, y Palacios E, (14) en Huánuco y por Silvestre L, (15) en Lima, quienes encontraron relación significativa existente entre las competencias en enfermería y el desempeño laboral.

**FIGURA N° 1**

**Relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral en el Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa el Salvador, 2018**



Fuente: Rivera Y, “Competencias en enfermería y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa el Salvador (16)

Como se evidencia en la Figura 1, en el estudio desarrollado por Rivera Y, (16) en Villa el Salvador, el 2018, muestra la relación entre competencias en enfermería y el desempeño laboral, observándose que el 15% de los trabajadores del Puesto de Salud presentan una mala gestión de las competencias profesionales y a su vez un desempeño laboral malo.

A nivel local en la Unidad Ejecutora Chupaca, no se toma en cuenta las etapas y componentes de las competencias en enfermería, siendo el contrato de personal de manera directa, teniendo la evaluación del currículum vitae, y dejando de lado la evaluación de las competencias, la evaluación de las habilidades y destrezas, ya que muchas veces no se llega a establecer un concurso público.

En consecuencia, al verse debilitado el proceso de selección y mantenimiento del personal es necesario que la institución fortalezca la competencias en enfermería, considerado que el trabajador enfermero es el

recurso interno que va marcando la diferencia en las organizaciones y que debe ser receptivo, equitativo y eficiente en función de las circunstancias y los recursos existentes, además debe ser suficiente en número y estar disponible y dejar de ser visto como recursos sustituibles, sino más bien como el capital de mayor importancia dentro de la institución a quien se le brinde la oportunidad de reconocer su destreza, interés y experiencia personal, logrando así un compromiso del trabajador con la institución.

Solo con una gestión de personal de salud y por ende de enfermería y el compromiso continuo del desarrollo de competencias profesionales, se garantizará un adecuado desempeño laboral y el bienestar de los pacientes que acuden a los servicios de salud de la Unidad Ejecutora de Chupaca.

## 1.2. Delimitación del Problema

### **Delimitación teórica:**

En la mayoría de los establecimientos de salud, no se toma en cuenta el desarrollo de las competencias de los profesionales enfermeros antes de designarles sus oficios, por lo que se designan los puestos y funciones al margen de las características de preparación y dominio de competencias que suelen tener los profesionales de enfermería, además, no se hace un seguimiento constante sobre sus capacidades y competencias. es más, a raíz de la necesidad de la acreditación de las instituciones de salud en general, recientemente es una exigencia de las direcciones de enfermería que los profesionales que están laborando, incluso desde hace mucho tiempo atrás, es que tienen que realizar estudios de especialidad. Como se evidencia, es a

partir de las exigencias de acreditación que surge recién la preocupación por ir mejorando en el desarrollo de competencias profesionales acordes a la función que desempeñan los trabajadores de enfermería.

El desempeño laboral de los profesionales de enfermería, es la respuesta de muchos factores que interactúan entre sí, pero uno de los factores determinantes es la competencia del profesional enfermero, cuando los enfermeros desempeñan cargos y funciones en función a las competencias y capacidades que poseen, se dará una elevada productividad y un buen desempeño laboral, que se verá plasmado en la disminución de las altas tasas de infecciones cruzadas, elevado tiempo hospitalario, complicaciones de los pacientes, mortalidad intrahospitalaria, entre otros indicadores, por ello es importante considerar estas características durante la gestión de personal.

En el presente estudio se aborda el tema de la evaluación de la relación entre las competencias profesionales de enfermería y el desempeño laboral de los profesionales enfermeros, a fin de brindar recomendaciones en el fortalecimiento continuo de las competencias profesionales.

**Delimitación espacial:**

El presente proyecto de investigación se desarrolló en 39 IPRESS conformado por Centros y Puestos de Salud de la Unidad Ejecutora N° 412 de Salud Chupaca en el periodo 2022

**Delimitación poblacional:**

El proyecto de investigación se realizó con todo el personal de enfermería que labora en la unidad Ejecutora Chupaca N° 412 de Salud Chupaca en el periodo 2022.

**Delimitación temporal:**

La recopilación de datos para el presente proyecto se desarrolló de febrero a julio del 2022.

**1.3. Formulación del Problema****1.3.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?

**1.3.2. Problema específico**

- ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Compensación de las personas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?

- ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?

#### 1.4. Justificación

##### **1.4.1. Justificación Social**

La problemática de competencias en enfermería en la Unidad Ejecutora de Chupaca, puede provocar un bajo desempeño laboral y problemas con la salud de las personas, esto debido a que el trabajador no se encuentra lo suficientemente preparado para el desempeño de funciones, lo cual genera desconfianza de la población, considerando que la gran mayoría de instituciones públicas mantienen la idea errada de que no es necesario potenciar las capacidades y habilidades del trabajador puesto que estos ya deberían de estar preparados y tener la experiencia que el perfil de puestos requiere, lo cual genera malos procesos de competencias en enfermería, conllevando consigo la mala praxis del trabajador; lo cual juega un papel de suma importancia dentro de la salud. El conocimiento de los resultados de este permitirá

establecer mecanismos dirigidos hacia el mejoramiento de las competencias en enfermería, lo cual elevará el nivel de rendimiento laboral, el favor de la población demandante de los servicios de salud.

#### **1.4.2. Justificación teórica**

El presente proyecto contribuye en generar mayor conocimiento sobre la forma de competencias en enfermería incorporando conceptos de la administración con la teoría de Idalberto Chiavenato encaminados al sector salud; fomentando la revisión, apoyo y desarrollo de una teoría en estudios futuros.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

El presente proyecto se indagó mediante el uso de método científico y la aplicación de instrumentos de recolección de datos confiables y validados que podrán ser utilizadas en futuros trabajos de investigación; proponiendo una metodología que contribuya en el incremento de conocimientos sobre las competencias en enfermería y su influencia el desempeño laboral.

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

#### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Compensación de las personas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

## CAPÍTULO II MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Moreno M, el 2020 en Ecuador ejecutó el estudio denominado: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020”. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. Por ello la metodología que se utilizó fue de tipo básica, descriptivo-correlacional, de las cuales para su población fue de 71 usuarios, con una muestra censal, para la recolección de los datos que se utilizó fue la encuesta, se llegó a la conclusión de que, respecto a las variables de competencias en enfermería y desempeño laboral, si presenta un correlaciona positiva moderada de 0.570, con significancia estadística de 0.000.

López P, Díaz S, Segredo A, Pomares Y, “Evaluación de las competencias en enfermería en un Centro Especializado Ambulatorio de Cienfuegos, Cuba”. **Objetivo:** Evaluar las competencias en enfermería en un área. Investigación evaluativa realizada en el Centro Especializado Ambulatorio de Cienfuegos. **Metodología:** Por lo cual se tuvo una muestra de 32 trabajadores, para la recolección de datos se aplicó un cuestionario ad hoc,

basados en 68 ítems. Los resultados fueron los siguientes hay un juicio de valor positivo respecto a la gestión de conocimiento, en los trabajadores, pero hay poca toma de decisiones y tiempo libre, de las cuales el 78.1% cuestiona su grado de inteligencia. Se concluyó que las recompensas eran mínimas respecto al esfuerzo y labor que realizaban, poca cantidad de recursos de las cuales limitaban las competencias profesionales como el talento, presencia de burocracia. También los directivos gestionaban todo enfocado del desarrollo del talento humano.

Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henríquez SH. en Brasil el 2019, realizaron el estudio “Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios”, por lo cual tuvo como objetivo: evaluar las frecuencias de las competencias profesionales de enfermeros hospitalarios, discutiendo aquellas a las que se atribuyen mayor y menor frecuencia. La metodología utilizada fue descriptivo-transversal, con muestra de 45 enfermeros, de las cuales la recolección de los datos se tomó en base a cuestionarios con 27 ítems. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes, con mayor participación del género femenino 80%, 20 % masculino, el rango de edad es de 25-63 años, con un promedio de 40.02 años, con años de experiencia promedio de 13.39 años, respecto a las competencias comunicación con el personal administrativo y participación de investigaciones científicas, con las que obtuvieron los menores valores, mientras que puntualidad, carga horaria de labor y compromiso de directrices en la ética profesional obtuvieron mayores valores. Conclusión se llegó que se debe identificar las principales competencias para poder primero disminuir las brechas de las habilidades, conocimientos de los profesionales médicos,

asimismo implementar estrategias para corregir competencias de gran impacto, pero de baja frecuencia.

Según, Carbonell A. et al, en su estudio titulado “Caracterización de la Gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba”, cuyo objetivo fue caracterizar las competencias profesionales en enfermería mediante la Gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos; por lo cual utilizo como metodología transversal y descriptiva, con muestra de 33 trabajadores de salud. Obteniendo de resultado donde el 72.7 % eran de sexo femenino y 23.7 % de sexo masculino; de las cuales 60.6% que se evaluó para su posición en el puesto, 72.7 % menciono que recibían evaluaciones de sus competencias y sus resultados técnico y profesional (81.8 %). 66.7 % manifiesta que la organización se caracteriza por una buena dirección y un 45.5 % manifiesta que existe problemas laborales desafiantes; el 66.7 % señala que no siempre los recursos materiales son suficientes y el 48.5 % que solo en ocasiones sentían tener libertad y control no excesivo del trabajo. Concluyendo así que la percepción sobre las competencias en enfermería en la institución es positiva.

Metabajoy J, Matabachoy S, Obando L, (8) en su estudio “Procesos de Desarrollo de talento humano en una clínica de especialidades, Colombia”. Como objetivo se planteó la caracterización de los procesos de desarrollo de talento humano capacitación, salud laboral, clima organizacional, evaluación de desempeño calidad de vida laboral en una clínica de especialidades de la ciudad de Pasto en Colombia. La metodología utilizada fue descriptiva, con muestra de 211 colaboradores, por lo cual se sometió a la prueba de

coeficiencia Alfa de Cronbach. Resultados: Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la categoría de capacitación (en las subcategorías detección de las necesidades, plan y programas, evaluación de la capacitación, seguimiento), calidad de vida laboral (en las subcategorías significado del trabajo, compromiso laboral) y evaluación de desempeño (en las subcategorías métodos y resultados). Conclusiones: Se reconoce la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de capacitación, calidad de vida laboral y evaluación de desempeño.

#### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

Muñoz M., en su estudio “Gestión por competencias y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021”, como objetivo fue en: determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021. La metodología fue descriptiva, diseño no experimental, transaccional de enfoque cuantitativo y la muestra utilizada consto en 80 enfermeras que laboran en el área de neonatología. Los resultados obtenidos fueron los siguientes, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.853 donde indica que si existe una relación positiva entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral y que la correlación es de nivel alto con significancia estadística de  $p=0.000$ .

Rojas R, Vílchez S. “Competencias en enfermería y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”. Tuvo como objetivo en determinar la relación entre las

competencias en enfermería y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. La metodología utilizada es aplicada, cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional. La muestra utilizada fue de 50 trabajadores. Para la recolección de los datos se usó el cuestionario, entrevista. Los resultados mostraron que si hay una relación significativa  $p=0.000$  de las variables competencias de enfermería y desempeño laboral, también que si existe relación estadísticamente significativa con valor de  $p=0.007$  entre las variables en enfermería y calidad de trabajo del desempeño laboral, también existe una relación estadísticamente significativa  $p=0.007$ , entre competencia de enfermería y trabajo en equipo.

Santa F. (13) en el estudio “Competencias en enfermería y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017”. Se planteó como objetivo, determinar la relación de las competencias en enfermería con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque el 2017. La metodología utilizada fue correlacional, no experimental básico, con una población de 60 trabajadores de salud de la Microred. Por lo cual para la recolección de datos se utilizó los cuestionarios. Los resultados fueron que las competencias en enfermería se relacionan directamente de manera directa y fuerte con el desempeño laboral, con un valor de  $p=0.000$ .

Ortiz M, Palacios E. (14) “Intervención de enfermería mediante la auditoria de las competencias en enfermería para el aseguramiento de la calidad del desempeño. Red de Salud Huánuco, 2017”. Como objetivo se planteó en evaluar el efecto de la intervención de enfermería mediante la auditoria de las

competencias en enfermería como un requerimiento del aseguramiento de la calidad del desempeño de los profesionales de enfermería en la Red de Salud Huánuco, durante el 2017. La metodología utilizada fue aplicada, cuasi experimental, con mediciones antes y después, con participación de 18 trabajadores. Asimismo, se realizó y comprobó la hipótesis con t- Student  $p < 0.05$ . Se obtuvo como resultados en la evaluación de la calidad del desempeño del grupo experimental se obtuvo un nivel de confianza medio (valores entre 51%-75%) para dos dimensiones: proceso de formación y desarrollo (55,6%) y proceso de mantenimiento de personal (61,1%); cuyo nivel de riesgo fue medio (rango 51% - 75%). Así mismo, en las 4 dimensiones restantes el desempeño alcanzó un nivel de confianza bajo y un riesgo alto (15%-50%). Como conclusión se evalúa que el nivel de gestión de la auditoría del talento humano fue medio-baja para el aseguramiento de la calidad del desempeño. En el grupo control se observó un nivel de confianza bajo y un riesgo alto. Después de la intervención, se observó diferencias significativas, (media = 8,444 y  $t = 11,810$  con  $p = 0,000$ ), por tanto, se confirma la hipótesis que establece que la intervención de enfermería mediante la auditoría de las competencias en enfermería propicia de forma significativa el aseguramiento de la calidad del desempeño, en el grupo experimental respecto al grupo control.

Hanco, el 2018 en Cuzco, ejecuto su investigación denominada “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima”, se planteó el objetivo que fue determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del primer nivel

de atención de EsSalud – Cusco. La metodología utilizada fue la siguiente, no experimental, descriptivo correlacional, con una muestra de 23 trabajadores del área de enfermería. Como resultado que obtuvo que 69.6% que las competencias profesionales presentan un nivel deficiente, 17.4 un nivel bueno, 13% regular, respecto al desempeño de profesionales, 47.8% presenta un nivel deficiente, 8.7% nivel bueno y 43.5% regular. Por lo cual se concluye que si hay una relación directa y significativa de la gestión por competencias y desempeño laboral por parte del personal de enfermería.

## 2.2. Base Teórica Científica

### 2.2.1. Competencias en enfermería

La Competencias en enfermería, ha sido definida según los autores más destacados de la administración en salud, así tenemos:

Según Chiavenato I. (20), “las competencias en enfermería es un área sensible a la mentalidad de la organización; depende de aspectos como la cultura, estructura, los caracteres, la negociación, tecnología y procesos internos”.

Según Milkovich G., “las competencias en enfermería conllevan a una serie de decisiones acerca de las relaciones de los trabajadores, que influyen en la eficiencia de los mismos y de la organización”.

Para Pilar J (2001) citada por Milkovich G. (21), habla de la competencia profesional como características de las personas que tienen capacidades identificadas y comprometidas a que los resultados mejores dentro de la organización. También lo define como “profesional

comprometido para poner todo su conocimiento en práctica y así obtener resultados óptimos”

Según Aliaga (1996) citada por Milkovich G. “Otras de las características de los recursos humanos, se basa en tres convicciones diferentes: El éxito de la empresa depende de las personas. – Las personas no tienen límites. – Reforzar los aspectos positivos, dejando a un lado los aspectos negativos”.

Existen seis procesos en la Competencias en enfermería, lo cual están divididos por:

- a) Admisión de personas,
- b) Aplicación de personas,
- c) Compensación de las personas,
- d) Desarrollo de las personas,
- e) Mantenimiento de las personas
- f) Supervisión de las personas

Estos procesos van ser diseñados por las influencias externas como internas, con el objetivo de crear una armonía entre ambos y sea optimo el clima organizacional. (20).

### **Fundamento de las Competencias en enfermería**

Según Chiavenato (20), las competencias en enfermería se basan en tres aspectos fundamentales:

- 1.- Son seres humanos: Se hace referencia a que cada individuo tiene su propia personalidad, es decir, que todos son diferentes entre sí,

desde su cultura hasta sus conocimientos, habilidades y actitudes. Así como también se hace hincapié en que no debemos verlos solamente como recursos de la empresa, sino como personas.

2.-Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Se define como el grupo de personas impulsoras que le dan el toque dinámico a la organización, pero sobre todo se caracterizan por tener actitudes competitivas y de renovación, lo cual hace que transmita su inteligencia, aprendizaje y talento a otros para lograr el desarrollo en la organización enriqueciéndola, ya que de esta manera ellos también lo hacen.

3.-Socios de la organización: Si los altos ejecutivos de las organizaciones hicieran sentir, o trataran a los empleados como socios, ellos sentirían un mayor compromiso hacia la empresa. Los empleados invierten su esfuerzo, dedicación, compromiso, riesgo, lealtad etc. con la esperanza de recibir algo de la inversión, tales como buenos salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional. Es obvio que el empleado espere recibir algo gratificante, que por lo menos cubra o supere las expectativas de lo invertido, para que la tendencia de parte del empleado se mantenga o aumente su inversión.  
(20).

#### A. Admisión de personal:

Según, Chiavenato I, representa el primer paso dentro de las competencias en enfermería, El proceso de Admisión depende de cada organización. Los cambios son constantes, pero existe empresas que aún

siguen utilizando los procesos tradiciones, otras más avanzadas para reclutarlos en su organización.

El enfoque tradicional de enfoque operacional y burocrático se preocupa de que el puesto sea ocupado, siempre manteniendo el status de la empresa, hay un protocolo en el reclutamiento del personal, lo más importante es el proceso y no los resultados. (20)

El enfoque estratégico visualiza al proceso de Admisión de personal como el medio que va a satisfacer las principales necesidades de la empresa o corporación, no solo se enfoca en el protocolo de reclutamiento, también va más allá de lo que la organización está buscando, por ello existe una mejora continua en el personal, con capacitaciones, agregando más valor en nuevos valores o adquisición de nuevos conocimientos, puesto el personal es un activo interno de la organización donde la eficacia y eficiencia hará que la organización sea competitiva, permitiendo a la organización lograr alcanzar sus objetivos y misión como tiene establecido (20).

Dentro de la Admisión de personal se encuentra el proceso de reclutamiento (abastecer de materia prima es decir de candidatos) y selección de personal (identificar, reconocer, calificar a los colaboradores más idóneos de acuerdo al perfil de puesto) (22).

- **Reclutamiento de personal:**

Proceso donde las organizaciones comunican y/o divulgan las oportunidades de trabajo, dando a conocer las oportunidades que las organizaciones ofrecen a futuros trabajadores quienes posean

determinadas características que desea la organización, creando un puente entre el mercado de trabajo y el mercado de competencias profesionales (22)

Es un proceso de dos vías: por un lado, comunica y divulga oportunidades de empleo, y por otro atrae a los candidatos al proceso de selección. Por ende, si el proceso de reclutamiento sólo comunica y divulga, no alcanzara sus objetivos. Lo esencial es, atraer candidatos para que sean seleccionados.(22)

- **Selección de personal:**

Proceso que sigue después del reclutamiento, consiste en encontrar lo que las personas ofrecen, comparándolo con lo que busca la organización, escoger los mejores candidatos, es un proceso de comparación, decisión y elección; donde está en juego la preservación o el enriquecimiento del capital intelectual, bajo el supuesto que toda persona es única y existen diferencias individuales para aprender y trabajar. Considerando que no solo las organizaciones seleccionan sino también las personas escogen donde quieren trabajar (23).

B. Aplicación de las personas

Proceso en el cual se integra a los nuevos miembros de la organización, implica el diseño de puesto para las funciones que realizaran y la evaluación de su desempeño en el puesto; lo que importa es este proceso es integrarlas en la organización, en sus puestos, darles sus tareas y así evaluar su desempeño.

- **Orientación de las personas:** Primer paso para una adecuada Aplicación del personal, su objetivo es orientar, colocar y dejar en claro sus funciones y objetivos, teniendo en cuenta que tener el recurso no es suficiente, es necesario saberlo usar de forma correcta y productiva es lo que da competitividad a una organización, en la actualidad no se permite el desperdicio ni mal uso de las competencias profesionales; por ende, se requiere que las personas tengan la debida orientación, es decir, encaminar el rumbo a las personas para que estas puedan saber en qué situación se encuentran y hacia dónde deben dirigir sus actividades y esfuerzo (22)

- **Diseño del puesto:** Es la estructura y dimensión del puesto, donde se especifica el contenido de cada posición, los métodos de trabajo, competencias y las relaciones con los demás; cada puesto exige competencias del trabajador que varían conforme al puesto, nivel jerárquico y área de actuación, por ende, el diseño de puestos define el grado de responsabilidad o de libertad que se le otorga al trabajador.

Al diseñar un puesto, este debe cumplir condiciones básicas como: el contenido del puesto, los métodos, procesos del trabajo, responsabilidad y autoridad (22)

- **Evaluación del desempeño**

Concentra su actuar en un análisis objetivo del desempeño y no en una evaluación subjetiva de los hábitos personales (empeño y desempeño son diferentes). Se evalúa el desempeño de los trabajadores, para evaluar las recompensas, aumentos de salario, promociones,

transferencias y despidos; constituyendo la base de información para el reclutamiento y la selección, porque señala las características y las actitudes adecuadas de los nuevos trabajadores que serán contratados en el futuro (22)

La evaluación del desempeño incluye la valoración de la actuación del trabajador en función de las actividades que desempeña, metas y resultados que debe alcanzar. Las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo; sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia, las competencias, detectar problemas, la integración de las personas, el acoplamiento, la ubicación de carencias de entrenamiento para la construcción de competencias, y sobre todo la aportación que hace a la organización, logrando establecer los medios y programas que permitirán mejorar continuamente el desempeño (22).

### C. Compensación del personal

Elemento fundamental para incentivar y motivar a los trabajadores de una organización con la remuneración, asimismo también con el reconocimiento que realiza del desempeño laboral dentro de la corporación, esto a través de premios, remuneración, bonos por los servicios prestados, por supuesto cuando se cumplieron los objetivos establecidos en la organización e individuales (22).

El enfoque moderno se basa en el modelo del hombre complejo, que es una serie de características, primero que el colaborador se sienta satisfecho en el puesto laboral que se encuentra, segunda presencia de una motivación dada a través de los incentivos, bonos, salario,

remuneración de acuerdo al cargo que se desempeña y también a los objetivos alcanzados, contribución del colaborador en la empresa, en otras palabras, identificación y compromiso laboral (22).

- **Remuneración**

Retribución al trabajador por invertir en su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades. La remuneración total de un trabajador tiene tres componentes principales:

- **Remuneración básica:** Pago fijo que el trabajador recibe en forma regular como un sueldo mensual o de salario.
- **Incentivos salariales:** Recompensa a los trabajadores que tienen buen desempeño, y se pagan en forma de bonos.
- **Prestaciones:** Remuneración indirecta, se otorgan por una recompensa financiera directa y la recompensa financiera indirecta, la suma de ambos constituye la remuneración.

- **Incentivos**

Son formas para poder brindar al colaborador que su esfuerzo no es en vano y es apreciado por la organización, asimismo es por el cumplimiento de las tareas, parámetros de la organización que se planteó para ser una empresa de éxito. (22).

Toda organización debe existir y contar con un programa de incentivo, esto para mejorar la relación empresa-colaborador.

## **D. Desarrollo de las competencias**

Va tener una relación con la educación del colaborador, que se ha venido formando para poder cumplir con el puesto que se va a desempeñar, asimismo también se ve involucrado el talento que tiene y que necesita ser pulido. Los procesos es un enfoque moderno a largo plazo.

Para que un trabajador se desarrolle completamente se le debe brindar la información del puesto, así también podrá desarrollar actitudes, conceptos, ideas, con el objetivo de que sea más eficaz en lo que realizan. Formar no solo es informar siempre que represente un enriquecimiento de la personalidad. Todo proceso de desarrollo incluye estratos: capacitación, desarrollo de las personas y desarrollo organizacional (22).

- **Capacitación:**

Es un medio de desarrollo de competencias para que los trabajadores puedan ser más productivos, creativos e innovadores, se enfoca en el puesto actual y pretende mejorar las habilidades y las competencias para el desempeño inmediato del trabajo; con el fin de contribuir a la mejora y logro de los objetivos organizacionales. Los programas de capacitación tienen diversos fines: transmitir al colaborador cierta información acerca de la organización, desarrollo de habilidades, desarrollo de nuevos hábitos y actitudes para el trabajo con los clientes internos y externos, con el trabajo, con los subordinados y con la organización y otros tienen como fin elevar el nivel de abstracción

de las personas para que puedan pensar, razonar, juzgar, decidir y actuar en términos más amplios. Toda capacitación implica recurso material y económico por ende se requiere de una evaluación minuciosa de los resultados para evidenciar el impacto positivo o negativo (27)

## **E. Retención de personal**

Tiene por objetivo mantener a los trabajadores satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización y se comprometan con ella; por tanto, exige poner especial atención en:

- **RELACION CON LOS EMPLEADOS:**

Proceso en el cual el empleador supervisa a los empleados, porque requieren de atención y seguimiento para enfrentar contingencias internas y externas que pueden estar sujetos a problemas personales, familiares, económicos y de salud. Todo gerente debe considerar que los trabajadores están expuestos a diversos problemas que afectan el desempeño de estos; y que algunos logran superarlos por cuenta propia y otros necesitan de ayuda, en ellos se tiene que invertir (motivar y proporcionar ayuda) (22).

- **HIGIENE, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA**

- **Higiene laboral:** La organización o centro de trabajo, constituye el campo de la higiene laboral por tanto busca evitar la exposición a agentes externos (ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo). Por ende, la organización debe poseer condiciones ambientales que actúen positivamente en los órganos del

sentido humano, en el comportamiento y que eviten repercusiones emocionales.

- **Salud ocupacional:** Estado físico, mental y social de bienestar laboral que incluye áreas como la prevención de accidentes, prevención de incendios y prevención de robos.
- **Calidad de vida:** Incluye el bienestar en los aspectos físicos, ambientales y psicológicos del trabajo. Asimila dos posiciones: por una parte, las reivindicaciones de los trabajadores en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por la otra, los intereses de las organizaciones en los efectos que potencian la productividad y la calidad. Implica aspectos intrínsecos (contenido) y extrínsecos (contexto) del puesto (22).

## **F. Supervisión del personal**

Proceso en el cual se da seguimiento a las actividades con el fin de garantizar que los planes sean ejecutados de forma correcta y que los objetivos sean alcanzados. Tiene como objetivo principal mostrar cómo las organizaciones supervisan el comportamiento de las personas dentro de un estilo democrático y participativo. (22)

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Según Mamani Y, (23), “Hay una inversión tanto en tiempo como en recursos para que la empresa tenga un excelente desempeño laboral, asimismo donde la innovación y productividad se pueda desarrollar y manifestar en cada colaborador” (30)

Según Chiavenato I. (22), menciona que son las acciones de cada colaborador, para el logro de los objetivos planteados, por lo cual un excelente desempeño es la fortaleza organizacional.

Según Romero J. (24), determina que el desempeño es influenciado por las expectativas que el trabajador tiene sobre la organización; relaciona las habilidades y conocimientos sobre el cumplimiento de los objetivos. (31)

Según Arndt y Huckabay (25), “Para desempeñar un puesto se necesita conocimiento, técnica y práctica a través de los años, esto le permitirá al colaborador poder solucionar los diversos problemas que pueda suceder en la organización” Enfocado al personal de enfermería, en su desempeño laboral van aplicar los conocimientos adquiridos en su casa de estudios, destrezas, juicios de valor, para poder ofrecer un óptimo servicio de cuidados frente a los pacientes.

### **Importancia de la Evaluación de Desempeño.**

Para Chiavenato (20), la evaluación del desempeño laboral es “un proceso que mide el desempeño del empleado dentro de la organización”. “También que a través de la evaluación se mide el grado de desempeño laboral” (26). “La evaluación del desempeño debe darse exista o no un programa de evaluación en la organización” (Sánchez & Mejías, 2010).

Esto va permitir poder gestionar, proponer e implantar las políticas de incentivo, ascensos, identificación de errores, capacitaciones, entre otros más. Todo con el objetivo que la persona que se desempeña en el cargo. (28)

## **Evaluación de Desempeño Laboral por Competencias**

“Para grandes cambios, una organización debe entender que los colaboradores es el activo más importante de la organización, de lo cual, podrá realizar gestiones y planes a futuro en beneficio de la empresa” (28).

Desde muchos años ya se tiene el concepto, pero queda en los directrices, como gerentes, jefes, supervisores que esta teoría de aplique todo para un mejor desarrollo de los recursos humanos. (28)

“Implementar un nuevo modelo, que se aplique suena muy ambiciosos, pero se debe erradicar los modelos tradicionales, para poder poner en práctica soluciones efectivas y rápidas. Donde la burocracia no tenga orden y el ambiente laboral sea óptimo” (28).

## **Medición del desempeño laboral**

### **Eficacia**

Es el grado de cumplimiento de los objetivos, determina en qué medida la organización está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello. La eficacia evidencia el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, tiene que ver con la realización y culminación de metas, sin importa el tiempo o el costo. Una persona es eficaz cuando completa su labor a través del cumplimiento de la finalidad esperada sin considerar la posibilidad de un fracaso; los indicadores que miden la eficacia son: servicios, valores y proactividad (28)

## **Eficiencia**

Describe la relación entre dos magnitudes físicas: la producción física de un bien o servicio y los recursos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto o servicio. Conceptualizándolo como “producir mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles dado el nivel de recursos disponibles” o, bien “alcanzar un nivel determinado de servicios con la menor utilización de recursos” (28)

La eficiencia está ligada al uso racional de los materiales con el fin de efectuar un objetivo fijado; involucra el logro de un cometido con la cantidad mínima de recurso económico y en el menor tiempo posible; es así que la eficiencia indica la óptima utilización del patrimonio de una organización, ser eficiente implica realizarlo mejor, pero usando lo mismo.

Para ser eficiente es necesario que el trabajador tenga un comportamiento de rigor. Lo cual genera individuos sistemáticos, previsores. Debido a que la eficiencia es realizar de una buena manera las cosas, requieren archivos y reproducción de algunos procesos, considerando que, poner en práctica lo mismo continuamente, conlleva al riesgo de desanimar o ir en contrarrevolución para modernizar; por lo tanto, se fomenta la innovación y se pretende que el trabajador se evalúe y razoné por sí mismo; alcanzando los objetivos institucionales (28)

## **DIMENSIONES**

Refiriendo a las dimensiones, García (29) propuso cuatro dimensiones del desempeño laboral:

### **Dimensión 1: Cooperación y trabajo en equipo.**

Según, Chiavenato (30) trabajar en equipo es muy importante para la organización, la integración de nuevos colaboradores formando parte del equipo debe influir de manera positiva. Un trabajo en equipo hace que se respete normar, creencias y actitudes que ya tienen establecidos los demás colaboradores.

Según Alles (31) el colaborador es pieza fundamental de la organización, que el trabajo en equipo va fortalecer y mejorar los conocimientos adquiridos, por lo cual se debe aprovechar al máximo a un personal nuevo.

Según, Arias (32) menciona que los colaboradores también tienen la capacidad de buscar nuevas informaciones, trazar tareas e impartir los conocimientos que puedan tener, asimismo contribuyendo en un clima laboral favorable.

### **Dimensión 2: Cumplimiento de los objetivos y tareas.**

Según, Arias (32): indico la evolución del cumplimiento de los metas trazados con la característica requerida en el tiempo que se analiza, estrechando en cada asunto la evaluación cualitativa y cuantitativas que le pertenezca a cada

uno, de igual forma, se apreciará el desempeño, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no proyectadas en dicho tiempo.

### **Dimensión 3: Disciplina laboral.**

Según Werher (33) indica La disciplina laboral compone el ejercicio administrativo que se lleva a cabo para animar y certificar el desempeño de las reglas internas, se lleva a cabo para animar a los trabajadores que efectúen la normas y operaciones para advertir los extravíos”.

### **Dimensión 4: Superación personal**

Werher (33) indicó que al empleado se evalúa, de compromiso a sus sucesos y limitaciones en el desempeño de su trabajo, procede para adquirir buenos resultados cada período y progresa constantemente, así como su ansiedad y habilidad de superación, tanto por tareas de aprendizaje como de forma autoinstruida”.

## 2.3. Marco Conceptual

- **Competencias en enfermería:**

Son el conjunto de procesos de una organización, áreas, directrices, departamento, en el campo de enfermería a través del departamento de recursos humanos, va a captar nuevos trabajadores, que tengan el perfil ideal para el área competente (34).

- **Desempeño laboral:**

Rendimiento que el colaborador demuestra en el momento del trabajo, por lo cual se aprecia si la persona es idónea o no para el cargo o puesto en que se está desempeñando. (34)

- **Admisión de personas:**

Constituye el primer proceso con el que se debe iniciar las competencias en enfermería dentro de una organización y que comprende dos fases sumamente importantes: el reclutamiento y selección de personas. En el proceso de admisión de personas varía de organización en organización (35)

- **Aplicación de personas:**

Proceso diseñado para poder planificar las actividades que van a realizar los colaboradores en el área correspondiente, asimismo va ser acompañado en su desempeño laboral. (35)

- **Compensación de las personas:**

Remuneración que va recibir el colaborador por el trabajo desempeñado, puede ser un sueldo, incentivos, bonos, en la mayoría de los casos son de manera efectiva. (32).

- **Desarrollo de las personas:**

Crecimiento cognitivo, que va adquiriendo en el transcurso del tiempo, eso también implica (implicando la forma de hablar, de manejar equipos, o de enfrentarse a los desafíos de la vida, entre otros) (32).

- **Mantenimiento de las personas:**

Condiciones ambientales de trabajo que debe tener una organización, asimismo la seguridad para todos los colaboradores y la calidad de vida laboral. Todo para garantizar una excelente condición ambiental de calidad. (33).

- **Supervisión de las personas:**

Orientación que debe tener hacia los colaboradores, para el desarrollo de las actividades, con el objetivo de progresar el rendimiento de los colaboradores. (32)

- **Cooperación y trabajo en equipo:**

Contribución de un grupo de personas en un fin común, con el espíritu de colaboración ambiente armonioso de trabajo y trabajo en equipo. (30)

- **Cumplimiento de los objetivos y tareas:**

Marca los ámbitos en los cuales usted es responsable de tomar decisiones, generar las acciones necesarias para que los resultados del trabajo se den, en tiempo y forma (35)

- **Disciplina laboral:**

La gestión de la disciplina laboral es un reflejo del éxito de una empresa. Para la prevención de conflictos laborales, autonomía de líderes. (35)

- **Superación personal:**

Visión personal de superación, por lo nuevos pensamientos adoptados que se dio a través del trabajo en equipo y clima organizacional óptimo. (35)

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

##### 3.1.2. Hipótesis específica

- Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Compensación de las personas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

- Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

### 3.2. Variable

#### **Definición conceptual**

##### **Competencias en enfermería:**

Según Chiavenato I, (2009). Conjunto de procesos diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener la competencia profesional en una organización; considerando aspectos, procesos internos, estilo de administración, entre otros; considerando que es importante proyectar lo que los trabajadores pueden llegar a ser y no solo lo que son, generando grandes pensamientos bajo la premisa de que los grandes pensadores se educan a sí mismos para educar a los demás. (21)

##### **Desempeño laboral:**

Según Chiavenato I. (2000), El desempeño laboral engloba las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para el logro de los objetivos, por ende, afirman que un buen desempeño es la fortaleza con que cuenta una organización. (22)

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	ESCALA
COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA	Según Chiavenato I, (2009). Es el conjunto de procesos diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener las competencias profesionales en una organización; considerando aspectos, procesos internos, estilo de administración, entre otros; considerando que es importante proyectar lo que los trabajadores pueden llegar a ser y no solo lo que son, generando grandes pensamientos bajo la premisa de que los grandes pensadores se educan a sí mismos para educar a los demás.	Consiste en la aplicación de una serie de procesos que busca potenciar las competencias profesionales a través de las dimensiones de Admisión, Aplicación, compensación, desarrollo, Mantenimiento y supervisión de los trabajadores	Admisión de personal.	Reclutamiento Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	CUALITATIVO ORDINAL
			Aplicación de personal.	Orientación Diseño de puestos Evaluación de desempeño		
			Compensación de personal.	Remuneración Programas e incentivos Prestación y servicios		
			Desarrollo de personal.	Capacitación Desarrollo		
			Mantenimiento de personal.	Higiene, seguridad y calidad de vida. Relación con empleados y sindicatos.		
			Supervisión de personal.	Banco de datos Sistema de investigación administrativa.		
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato I. (2000), El desempeño laboral engloba las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son	El desempeño laboral del trabajador de mide a través de la aplicación de una herramienta la cual permite identificar	Cooperación y trabajo en equipo.	Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	CUALITATIVO ORDINAL
			Cumplimiento de los objetivos.	Ejecutar tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión		

	relevantes para el logro de los objetivos, por ende, afirman que un buen desempeño es la fortaleza con que cuenta una organización.	el desempeño del trabajador.	Disciplina laboral.	Cumplimiento de horario Alcanzar fines trazados	
			Superación personal.	Formación realización. Relaciones personales.	

## **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

### 4.1. Método de investigación

Según Hernández S. et al. (36), el proyecto de investigación tiene como método de investigación científico, como método específico se plantea un estudio hipotético deductivo, se propone la hipótesis en base a datos disponibles aplicando la deducción para llegar a una conclusión, el mismo que mayormente es usado en el campo de la medicina.

### 4.2. Tipo de investigación

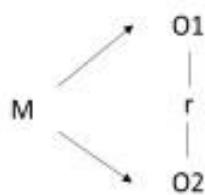
Según Hernández S. et al. (36), es de tipo básica, teniendo como objetivo incrementar el conocimiento científico, transversal porque recolectan datos en un solo momento, con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y descriptivo debido a que recoge y mide la información de forma independiente o en conjunto sobre las variables a las que se refiere, describe las variables, y detalla cómo se manifiestan especificando características o propiedades de las variables en estudio.

#### 4.3. Nivel de investigación

Según Hernández S. et al. (36), el proyecto es de nivel relacional, tiene como finalidad conocer la relación entre dos o más variables de una muestra en particular. Para evaluar la asociación entre dos o más variables, primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones; sustentadas en hipótesis a prueba. Su principal utilidad es saber cómo puede comportarse una variable al conocer el comportamiento de la otra.

#### 4.4. Diseño de la investigación

Según Hernández S. et al. (36), en la investigación es de diseño no experimental correlacional puesto que, se observó el fenómeno tal como se da en su contexto natural, para analizarlo se observó situaciones ya existentes.



M: N° de trabajadores

O1: competencias profesionales en enfermería.

O2: Desempeño laboral

#### 4.5. Población y muestra

##### **Población de estudio:**

La población estuvo conformada por 95 profesionales de enfermería que laboran en 39 IPRESS conformado por Centros y Puestos de Salud de la Unidad Ejecutora N° 412 de Salud Chupaca en el periodo 2022.

Se ha considerado a los siguientes establecimientos:

**MR. CHUPACA**

- CAP II CHUPACA - ESSALUD
- C.S PEDRO SÁNCHEZ MEZA - CHUPACA
- P.S. AHUAC
- P.S. HUARISCA C.S. CHONGOS BAJO
- P.S. PUMPUNYA
- P.S. HUAMANCACA CHICO
- P.S. SAN JUAN DE ISCOS
- P.S. TINYARI CHICO
- P.S. TINYARI GRANDE
- P.S. TRES DE DICIEMBRE

**MR. HUACHAC**

- P.S. CHAMBARA
- P.S. SANTA ROSA DE TISTES
- PS. SAN BLAS
- P.S. ANGASMAYO
- P.S. MANZANARES
- C.S. HUACHAC
- P.S. HUAYAO
- P.S. MARCATUNA
- P.S. ANTAPAMPA

**MR. CHAQUICOCHA**

- C.S. SAN JOSE DE QUERO
- P.S. CHAQUICOCHA
- P.S. SAN ROQUE DE HUARMITA
- P.S. SANTA ROSA DE HUARMITA
- P.S. USIBAMBA
- P.S. SULCAN

**MR. JARPA**

- P.S. SAN JUAN DE JARPA
- P.S. SHICUY
- P.S. YANACANCHA
- P.S. SANTO DOMINGO DE CACHI

**MR. CANIPACO**

- C.S. CHONGOS ALTO
- P.S. CARHUACALLANGA
- P.S. CHACAPAMPA
- P.S. HUACAN
- P.S. LOS ANGELES
- P.S. CHICCHE
- P.S. VISTA ALEGRE
- P.S. YANAYANA
- P.S. COLCA
- P.S. HUASICANCHA

**Muestra:**

Tipo de muestreo: el muestreo es probabilístico aleatorio simple para poblaciones finita, calculado mediante la siguiente fórmula para proporciones:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{Z^2 \cdot P \cdot Q + (N-1) \cdot E^2}$$

Cuando:

Z = 1.96 de nivel de confianza al 95 %.

N = 95 profesionales de enfermería

P = 0.5 probabilidad de éxito

Q = 0.5 probabilidad de fracaso

E= 0.05 de margen de error de muestreo.

n = 76.32424293; redondeando la cifra, se tiene una muestra de 76 profesionales de enfermería.

Técnica muestral: la técnica probabilística será sistemática, aplicando una constante K, igual a:  $K = N/n$ , cuyo valor obtenido fue de 1.24.

### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que aceptaron su participación mediante la firma autorizada del consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que laboran hace 2 años en Centros y Puestos de Salud de la Unidad Ejecutora N° 412 de Salud Chupaca en el periodo 2022.
- Profesionales de enfermería que se encuentran nombrados o contratados.

### **Criterios de exclusión**

- Profesionales de enfermería que no asistieron en los días de recolección de datos por encontrarse de vacaciones, con permiso o licencia.

#### 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### **Para la variable Competencias en enfermería:**

##### **Técnica:**

La técnica para recolectar datos sobre las competencias en enfermería fue la encuesta.

##### **Ficha técnica del instrumento para evaluar las competencias profesionales:**

<b>Nombre del instrumento:</b>	“Cuestionario de evaluación de las competencias profesionales”,
<b>Autor:</b>	José Caballero Maldonado
<b>Tipo:</b>	Escala Likert

<b>Objetivo:</b>	Identificar las respuestas de los trabajadores respecto al manejo de las competencias en enfermería que desarrollan sus jefes inmediatos, establecer la evaluación de la Gestión por competencias en los profesionales de la salud.														
<b>Dimensiones:</b>	Consta de 6 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incorporación de personal</li> <li>✓ Aplicación de personal</li> <li>✓ Compensación de personal</li> <li>✓ Desarrollo de personal</li> <li>✓ Mantenimiento de personal</li> <li>✓ Supervisión de personal</li> </ul>														
<b>Total, de ítems:</b>	Consta de 14 ítems														
<b>Distribución de ítems por dimensiones:</b>	<p style="text-align: center;"><b>Tabla N°3</b> <b>Distribución de ítems de las competencias en enfermería según dimensiones</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">N° de ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>✓ Incorporación de personal</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>✓ Aplicación de personal</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>✓ Compensación de personal</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>✓ Desarrollo de personal</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>✓ Mantenimiento de personal</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>✓ Supervisión de personal</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	N° de ítem	✓ Incorporación de personal	2	✓ Aplicación de personal	3	✓ Compensación de personal	3	✓ Desarrollo de personal	2	✓ Mantenimiento de personal	2	✓ Supervisión de personal	2
Dimensiones	N° de ítem														
✓ Incorporación de personal	2														
✓ Aplicación de personal	3														
✓ Compensación de personal	3														
✓ Desarrollo de personal	2														
✓ Mantenimiento de personal	2														
✓ Supervisión de personal	2														

<b>Baremo:</b>	<p>Se consideró según la Escala de Stanones, aplicada para instrumentos con tipo de escala Likert, siendo las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Competencias en enfermería buena: 48 a 70</li> <li>✓ Competencias en enfermería regular: 24 a 47</li> <li>✓ Competencias en enfermería mala: 0 a 23</li> </ul>
<b>Validez:</b>	<p>La validación del instrumento “Cuestionario de evaluación de las competencias profesionales” fue validado a través de la opinión del juicio de expertos (3 expertos) quienes emitieron su opinión en cuanto a la redacción y contenido del instrumento. (Ver anexo 5).</p>
<b>Confiabilidad:</b>	<p>Así mismo para comprobar la confiabilidad del instrumento “Cuestionario de evaluación de las competencias profesionales” se realizó a través del estudio piloto, encontrando el alfa de Crombach = 0,760.</p>

**Ficha técnica del instrumento para evaluar el desempeño laboral:**

<b>Nombre del instrumento:</b>	“Cuestionario para evaluar el desempeño laboral”.										
<b>Autor:</b>	Martha Gonzáles de la Puente										
<b>Tipo:</b>	Escala Likert										
<b>Objetivo:</b>	Valorar el desempeño laboral en trabajadores de salud.										
<b>Dimensiones:</b>	Consta de 4 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cooperación y trabajo en equipo</li> <li>✓ Cumplimiento de los objetivos</li> <li>✓ Disciplina laboral</li> <li>✓ Superación personal</li> </ul>										
<b>Total de ítems:</b>	Consta de 20 ítems										
<b>Distribución de ítems por dimensiones:</b>	<p align="center"><b>Tabla N°3</b></p> <p align="center"><b>Distribución de ítems del desempeño laboral</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>N° de ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>✓ Cooperación y trabajo en equipo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>✓ Cumplimiento de los objetivos</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>✓ Disciplina laboral</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>✓ Superación personal</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	N° de ítem	✓ Cooperación y trabajo en equipo	2	✓ Cumplimiento de los objetivos	3	✓ Disciplina laboral	3	✓ Superación personal	2
Dimensiones	N° de ítem										
✓ Cooperación y trabajo en equipo	2										
✓ Cumplimiento de los objetivos	3										
✓ Disciplina laboral	3										
✓ Superación personal	2										

<b>Baremo:</b>	Se consideró las siguientes categorías: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desempeño laboral bajo: 0 a 41</li> <li>✓ Desempeño laboral medio: 42 a 84</li> <li>✓ Desempeño laboral alto: 85 a 125</li> </ul>
<b>Validez:</b>	La validez del instrumento “Cuestionario para evaluar el desempeño laboral” fue validado mediante el juicio de expertos, cuyas validaciones se encuentran en el anexo 5.
<b>Confiabilidad:</b>	La confiabilidad del instrumento “Cuestionario para evaluar el desempeño laboral” fue evaluado mediante estudio piloto, analizándose el índice de repetibilidad Alfa de Cronbach = 0,887.

**Procedimiento para la recolección de datos:**

- Se coordinó con la Dirección de enfermería a fin de que se gestione el permiso para la recolección de los datos, el mismo que salió de la universidad a la Unidad Ejecutora N° 412 de Salud Chupaca para el periodo 2022.
- Se presentó la solicitud de permiso para la recolección de datos en Unidad Ejecutora Chupaca, cumpliendo con los documentos solicitados por esta institución.
- Se realizó el seguimiento hasta recoger la autorización respectiva.

- Se coordinó con el personal de planta de las en 39 IPRESS conformada por Centros y Puestos de Salud haciendo la visita presencial a cada institución para dar a conocer el propósito del estudio.
- Se revisó la conformidad de los instrumentos antes de su distribución al personal respectivo.
- Se solicitó el consentimiento informado para obtener la aceptación con la firma respectiva previa a la recolección de la información.
- Se recolectó la información en los instrumentos diseñados a los profesionales que aceptaron previamente con el consentimiento informado.
- Se revisó la integridad de las respuestas a fin de tener toda la información solicitada.
- Se codificaron los instrumentos con un número de registro antes de ser procesados en una base de datos.

#### 4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se uso del análisis estadístico para la presentación de las características de las competencias en enfermería y desempeño laboral, a través de paquete estadístico SPSS v 27 y Excel Microsoft 2013. Se construyo tablas de contingencia que fueron representados en gráficos que ayuden a simplificar la complejidad de los datos que intervienen en la distribución de frecuencias y los coeficientes de correlación.

También se utilizó el análisis estadístico inferencial para la prueba de hipótesis, utilizando una prueba no paramétrica Rho de Spearman, ya que las variables tienen una escala de medición ordinal de naturaleza cualitativa.

#### 4.8. Aspectos éticos de la investigación

El proyecto de tesis cumplió con los aspectos éticos que se deben tener en cuenta durante una investigación, respetando la autonomía del sujeto de estudio, sin presionar al relleno del cuestionario, así mismo se recalcó que la información proporcionada por los trabajadores será confidencial y el respeto a la dignidad humana a través del consentimiento informado previo a la aplicación del instrumento.

Se hizo uso del artículo 27 del Reglamento de investigación, que hace manifiesto a los principios bioéticos en el desarrollo de la investigación:

- **PRINCIPIO DE NO MALEFICIENCIA:** el proyecto de investigación respetó la integridad física y psicológica de los profesionales de enfermería al ser incluidos en el estudio.
- **PRINCIPIO DE JUSTICIA:** Antes de la aplicación del instrumento se tuvo en cuenta a todo el personal, sin discriminación de género, edad, condición laboral, dependiendo de la cantidad de muestra requerida.
- **PRINCIPIO DE AUTONOMIA:** Se respetó la autodeterminación para optar por las propias decisiones de los licenciados en enfermería, en función de las razones del mismo, es decir, que, al hacer uso de la autonomía, tendrán la potestad de aceptar en relación con sus intereses, deseos y creencias.
- **PRINCIPIO DE BENEFICIENCIA:** El principio de beneficencia se garantizó los beneficios que se generarán de los hallazgos de este estudio.

Se hizo uso del artículo 28 del Reglamento de investigación, que menciona respecto de las obligaciones y responsabilidades de los investigadores:

- El tema de investigación estuvo dentro de las líneas de investigación, tanto a nivel de la institución y de escuela.
- Los procesos de revisiones de parte de distintas instancias universitarias, garantizó las exigencias metodológicas y éticas respecto al estudio, de tal manera que en cada fase de su revisión.
- El estudio respondió a la verdad e integridad de la información evaluada.

## **CAPÍTULO V RESULTADOS**

Los resultados comprenden la evaluación al personal de enfermería de la Unidad ejecutora de Chupaca, el periodo en el que se obtuvo la información fue en el mes de junio del 2022, se ha evaluado a 76 licenciados en enfermería, se identificaron las características de las competencias y el desempeño laboral del trabajo que realizan los profesionales de enfermería.

La información que se presenta se divide en dos partes, primeramente, tenemos los resultados descriptivos, donde se incluye el diagnóstico de las variables y sus dimensiones, así como también se describen los ítems de cada variable, se considera que con esta información se explica el comportamiento de los datos, sus niveles categóricos y las explicaciones de los porcentajes encontrados.

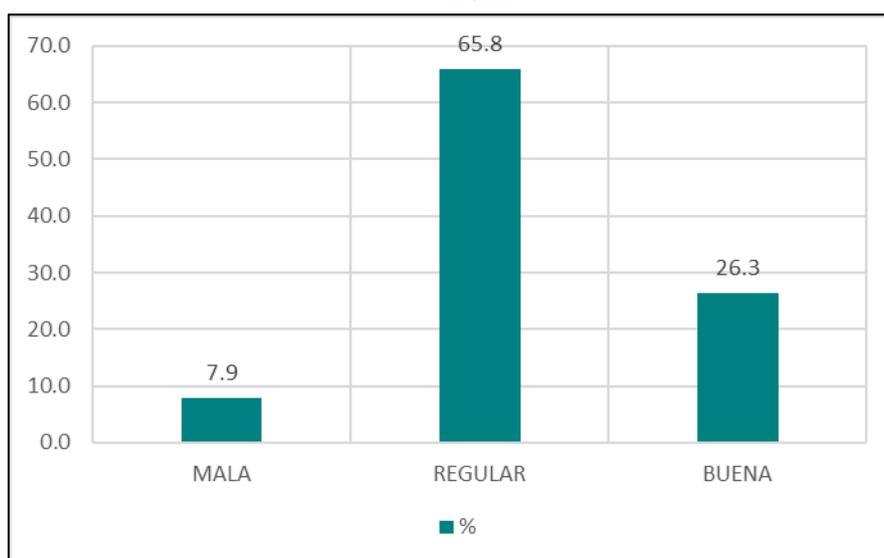
**Tabla N° 3**  
**Competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

<b>COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
MALA	6	7.9
REGULAR	50	65.8
BUENA	20	26.3
Total	76	100.0

Fuente: Encuesta propia

El nivel de competencias de los profesionales de enfermería, alcanzan a ser buenas para el 26.3%, seguida de competencias regulares en 65.8% y competencias malas en un mínimo de 7.9%.

**FIGURA N° 2**  
**Competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N° 4**

**Dimensión Admisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

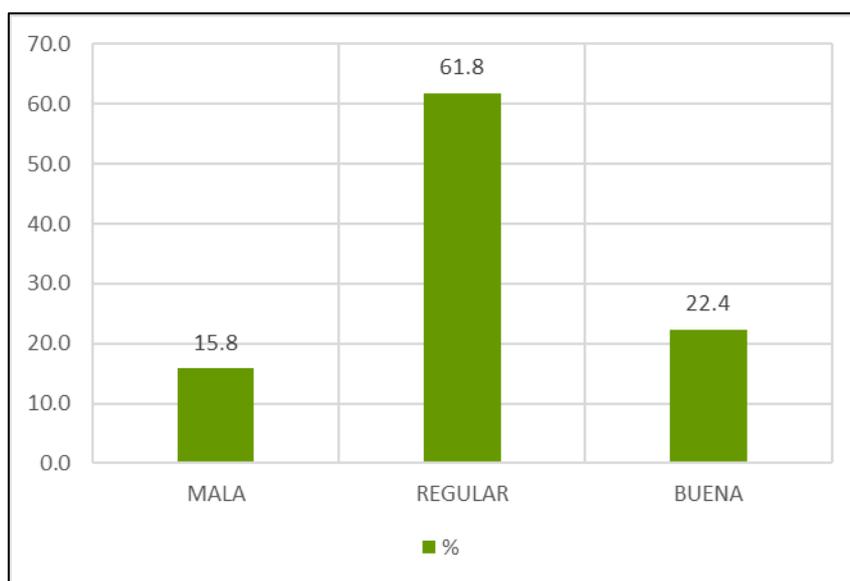
<b>Incorporación de Personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
MALA	12	15.8
REGULAR	47	61.8
BUENA	17	22.4
Total	76	100.0

Fuente: Encuesta propia

El nivel de competencias para las actividades de admisión, reflejan un 22.4 % de competencias buenas, y un 61.8 % de competencias regulares, asimismo, se obtuvo un 15.8 de competencias malas.

**FIGURA N° 3**

**Dimensión Admisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



**Tabla N°5**  
**Características de la Dimensión Admisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

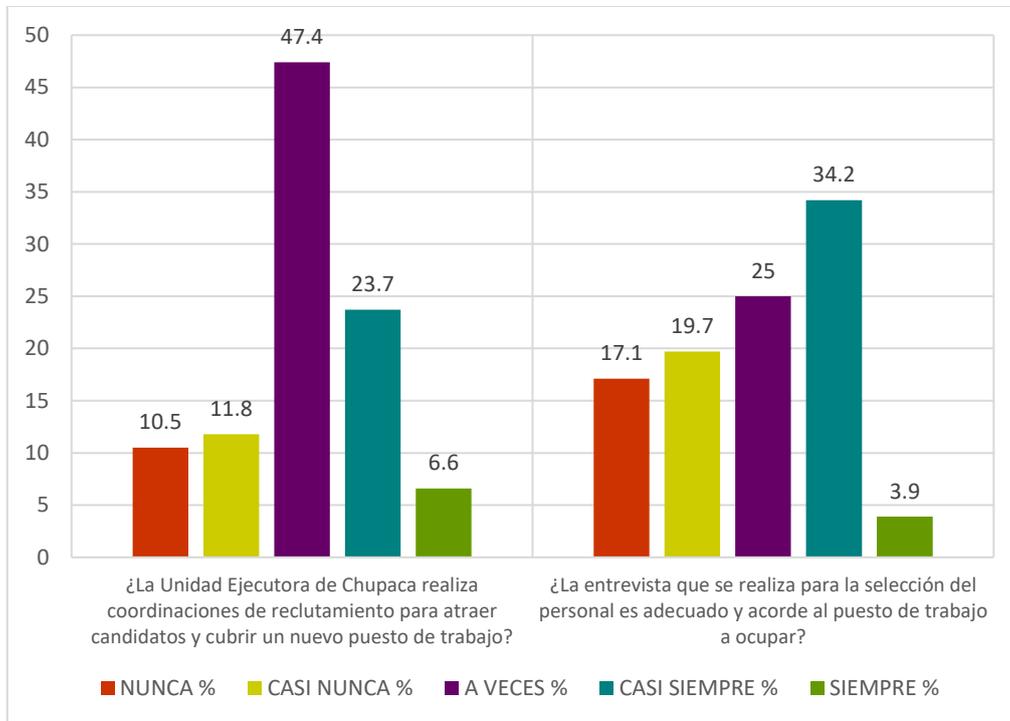
ADMISIÓN DE PERSONAL	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos y cubrir un nuevo puesto de trabajo?	8	10.5	9	11.8	36	47.4	18	23.7	5	6.6
¿La entrevista que se realiza para la selección del personal es adecuado y acorde al puesto de trabajo a ocupar?	13	17.1	15	19.7	19	25	26	34.2	3	3.9

Fuente: Encuesta propia

La evaluación de la admisión de personal observó dos aspectos importantes, se preguntó si la Unidad Ejecutora de Chupaca realiza coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos y cubrir un nuevo puesto de trabajo, el 47.4 % de los enfermeros respondieron que solo “a veces”, el 11.8 % refirió que “casi nunca” y el 10.5 5 respondieron que “nunca”. Respecto a la pregunta sobre si la entrevista que se realiza para la selección del personal es adecuado y acorde al puesto de trabajo a ocupar, el 34.2 % respondieron que “casi siempre”, el 25 % “a veces”, en tanto que el 17.1 % refieren que “nunca”, ya que consideran que el profesional de enfermería puede rotar, según sea la necesidad que se tenga.

**FIGURA N° 4**

**Características de la Dimensión Admisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N° 6**  
**Dimensión Aplicación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

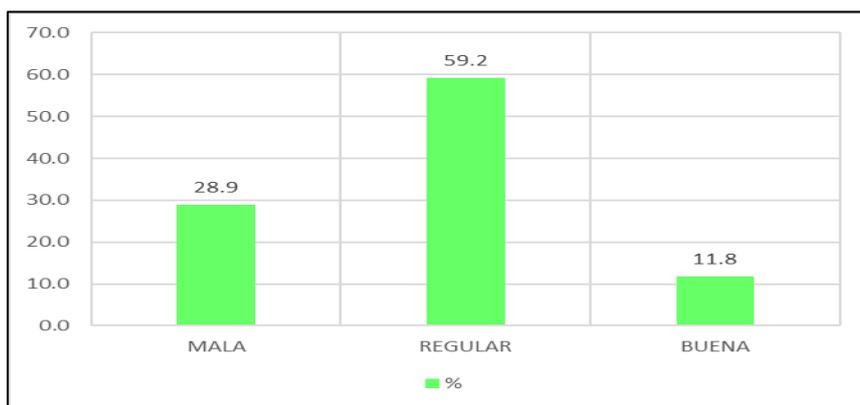
<b>Aplicación de Personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
MALA	22	28.9
REGULAR	45	59.2
BUENA	9	11.8
Total	76	100.0

Fuente: Encuesta propia

La evaluación de la dimensión Aplicación de personal, muestra un hallazgo de nivel regular en el 59.2 %, mala en 28,9 % y nivel bueno en el 11.8 %.

**FIGURA N° 5**

**Dimensión Aplicación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N° 7**  
**Características de la Dimensión Aplicación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

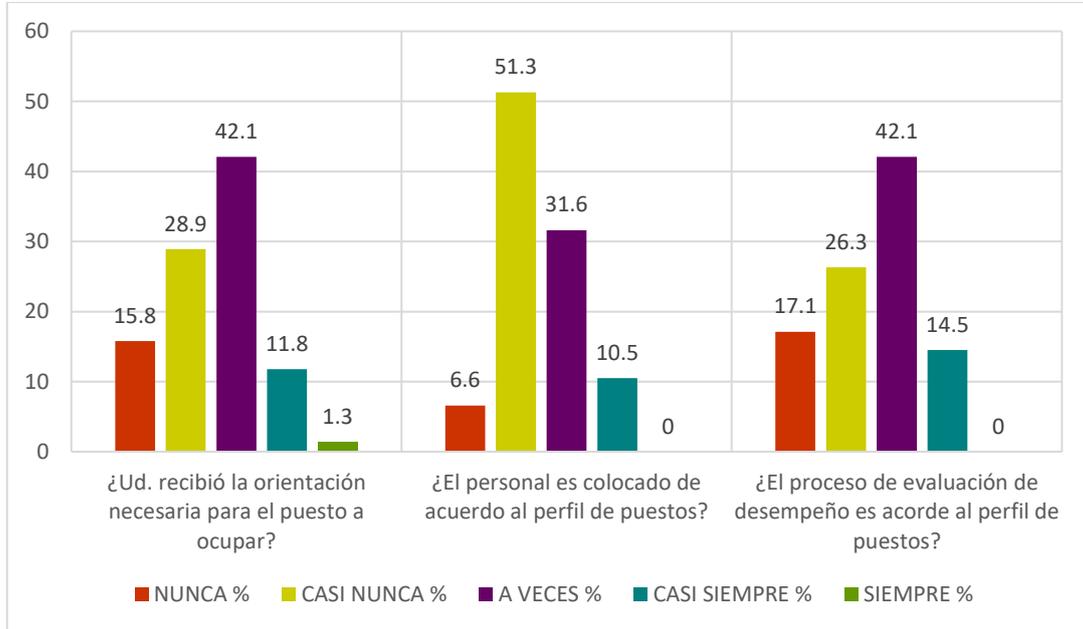
APLICACIÓN DE PERSONAL	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Ud. recibió la orientación necesaria para el puesto a ocupar?	12	15.8	22	28.9	32	42.1	9	11.8	1	1.3
¿El personal es colocado de acuerdo al perfil de puestos?	5	6.6	39	51.3	24	31.6	8	10.5	0	0
¿El proceso de evaluación de desempeño es acorde al perfil de puestos?	13	17.1	20	26.3	32	42.1	11	14.5	0	0

Fuente: Encuesta propia

Las características de la Aplicación de personal, fue analizado verificando tres aspectos, la primera pregunta fue si recibió orientación necesaria para el puesto a ocupar, las respuestas a esta interrogante en el 42.1 % fue “a veces”, otro de los aspectos evaluados fue si el personal contratado es ubicado de acuerdo al perfil de puestos o funciones que tiene que desarrollar, a esta interrogante el 51.3 % respondieron que “casi nunca”, y el 31.6 % mencionaron que “a veces”, otra de las características evaluadas es si el proceso de evaluación de desempeño es acorde al perfil de puestos, señalando el 42.1 % “a veces” y el 26.3 % respondieron “casi nunca”.

**FIGURA N°6**

**Características de la Dimensión Aplicación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

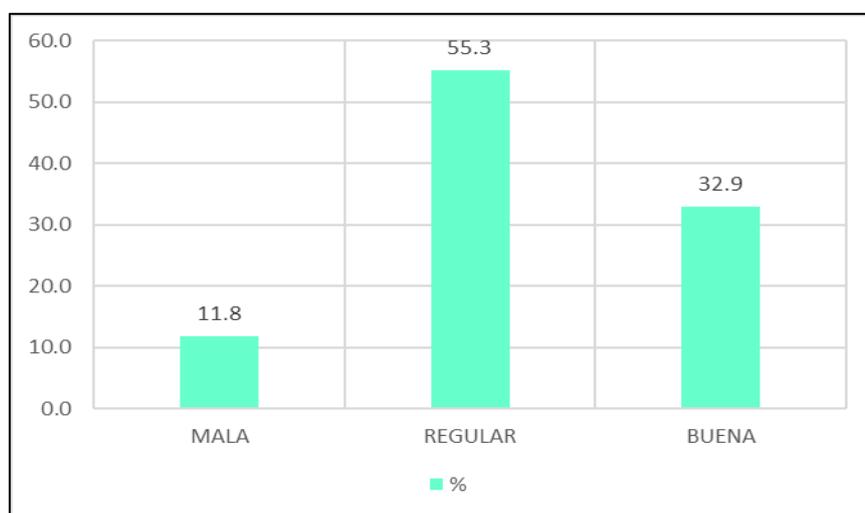
**Tabla N°8**  
**Dimensión Compensación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

<b>Compensación de Personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>MALA</b>	9	11.8
<b>REGULAR</b>	42	55.3
<b>BUENA</b>	25	32.9
<b>Total</b>	76	100.0

Fuente: Encuesta propia

La evaluación de los niveles de las competencias, muestran que el 55.3 % de los profesionales de enfermería evaluados presentan un nivel regular en competencias de Compensación de personal, el 32,9 % tienen competencias buenas. Y el 11.8 competencias malas.

**FIGURA N°7**  
**Dimensión Compensación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N° 9**  
**Características de la Dimensión Compensación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

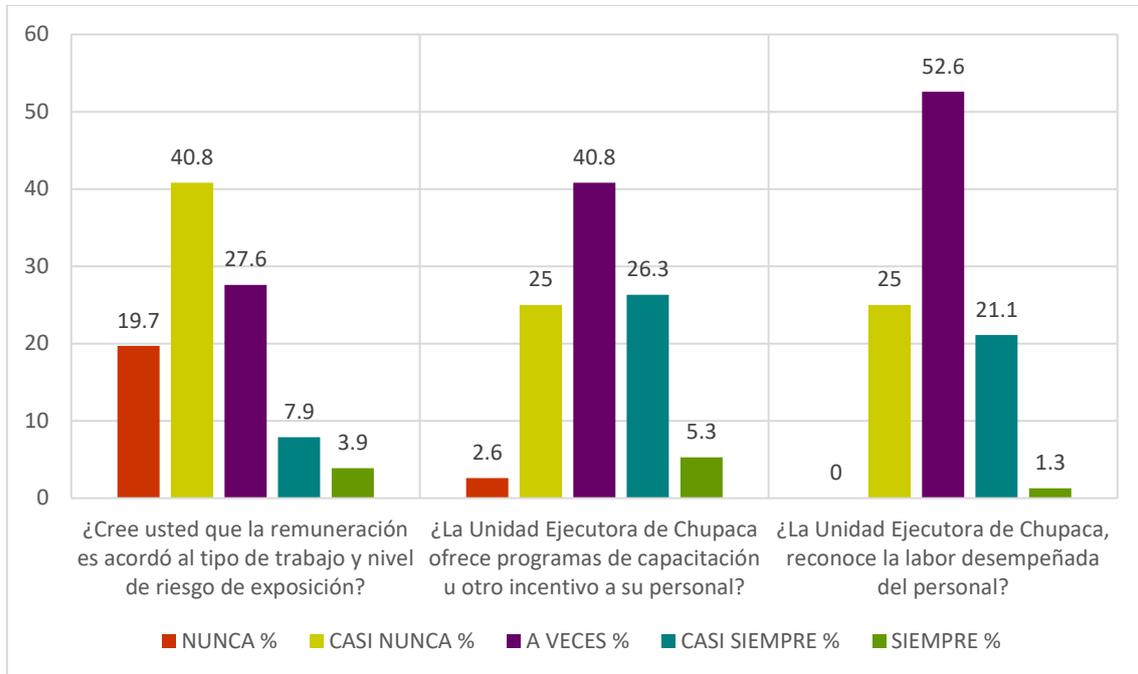
COMPENSACIÓN DE PERSONAL	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Cree usted que la remuneración es acorde al tipo de trabajo y nivel de riesgo de exposición?	15	19.7	31	40.8	21	27.6	6	7.9	3	3.9
¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de capacitación u otro incentivo a su personal?	2	2.6	19	25	31	40.8	20	26.3	4	5.3
¿La Unidad Ejecutora de Chupaca, reconoce la labor desempeñada del personal?	0	0	19	25	40	52.6	16	21.1	1	1.3

Fuente: Encuesta propia

Los hallazgos de la característica Compensación de personal, muestran que el 40.8 % de los enfermeros responden que “casi nunca” la remuneración percibida esta acorde al trabajo realizado, seguido del 27.6 % que refieren “a veces”, asimismo el 40.8 % refieren que “a veces” la Unidad Ejecutora de Chupaca les ofrece capacitación u otro incentivo al personal, además, el 52.6 % de los enfermeros refiere que “a veces” la unidad ejecutora evaluada reconoce la labor que desempeña el personal de enfermería.

**FIGURA N°8**

**Características de la Dimensión Compensación de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N°10**  
**Dimensión Desarrollo de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

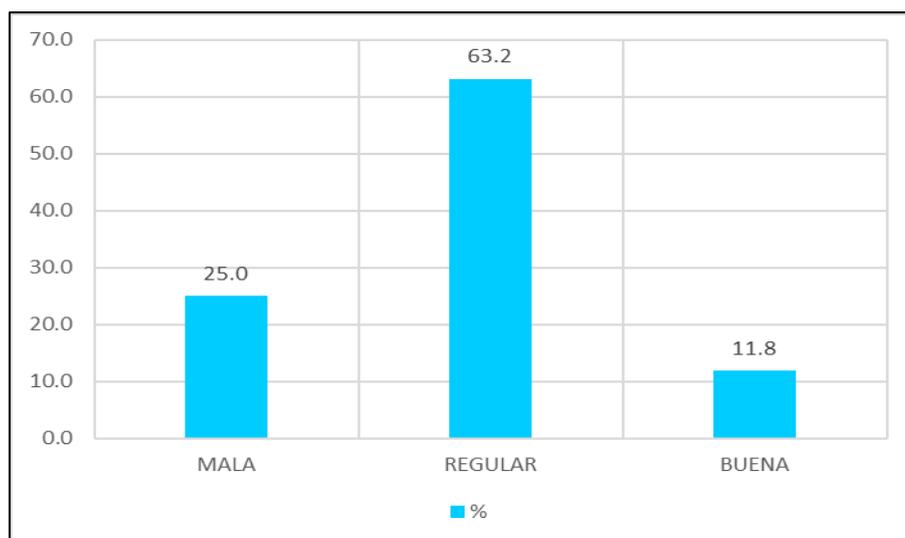
<b>Desarrollo de Personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>MALA</b>	19	25.0
<b>REGULAR</b>	48	63.2
<b>BUENA</b>	9	11.8
<b>Total</b>	76	100.0

Fuente: Encuesta propia

El nivel de las competencias en la dimensión desarrollo de personal muestran que el 63.2 % es de nivel regular, el 25,0 % es de nivel malo y el 11.8 % refieren que presentan un nivel bueno.

**FIGURA N°9**

**Dimensión Desarrollo de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N°11**  
**Características de la Dimensión Desarrollo de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

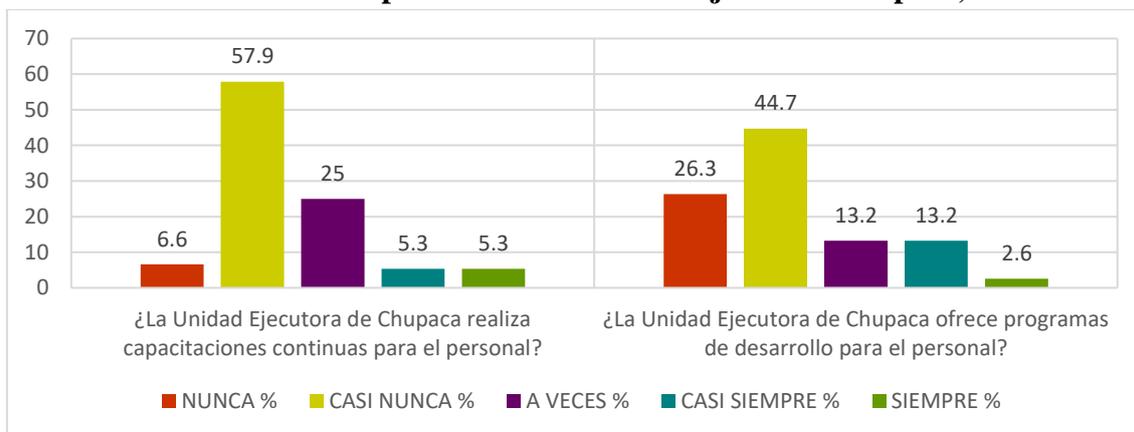
DESARROLLO DE PERSONAL	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza capacitaciones continuas para el personal?	5	6.6	44	57.9	19	25	4	5.3	4	5.3
¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de desarrollo para el personal?	20	26.3	34	44.7	10	13.2	10	13.2	2	2.6

Fuente: Encuesta propia

Las características de las competencias en el desarrollo de personal, muestran que el 57.9 % refieren que “casi nunca” se realizan actividades de capacitaciones continuas para el personal, asimismo el 44.7 % refieren que “casi nunca” se ofrecen programas de desarrollo para los profesionales de enfermería.

**FIGURA N°10**

**Características de la Dimensión Desarrollo de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

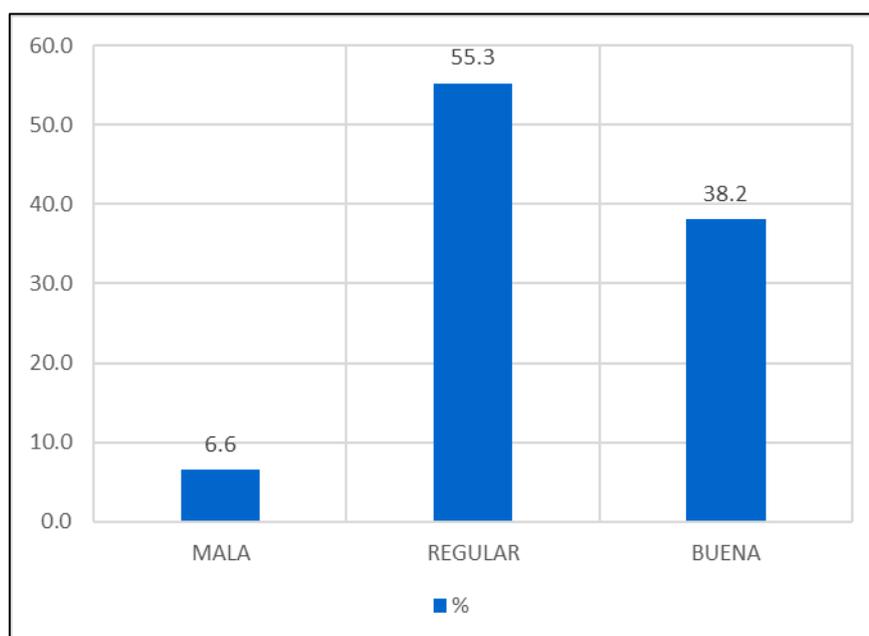
**Tabla N°12**  
**Dimensión Mantenimiento de personal de las competencias en enfermería del**  
**personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

<b>Mantenimiento de Personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>MALA</b>	5	6.6
<b>REGULAR</b>	42	55.3
<b>BUENA</b>	29	38.2
<b>Total</b>	76	100.0

El nivel de las competencias en la dimensión mantenimiento de personal muestra que el 55.3 % presenta un nivel regular, seguido del 38.2% con nivel bueno y el 6.6 % de nivel malo.

**FIGURA N°11**

**Dimensión Mantenimiento de personal de las competencias en enfermería del**  
**personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N°13**

**Características de la Dimensión Mantenimiento de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

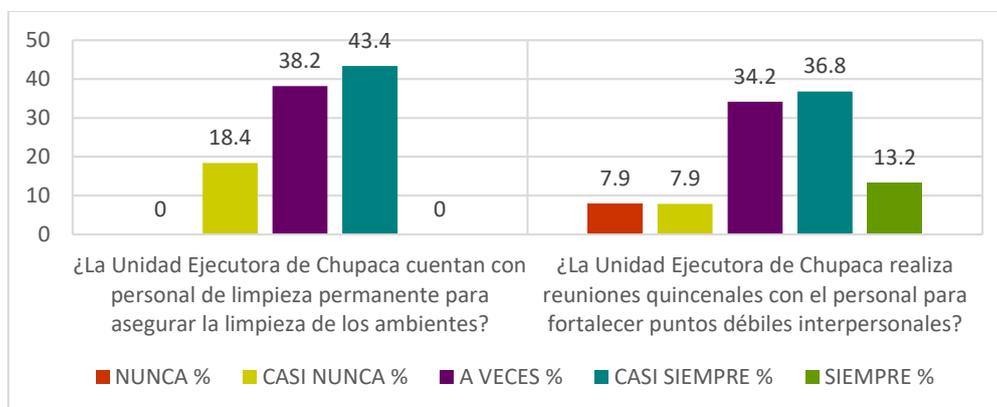
MANTENIMIENTO DE PERSONAL	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿La Unidad Ejecutora de Chupaca cuentan con personal de limpieza permanente para asegurar la limpieza de los ambientes?	0	0	14	18.4	29	38.2	33	43.4	0	0
¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza reuniones quincenales con el personal para fortalecer puntos débiles interpersonales?	6	7.9	6	7.9	26	34.2	28	36.8	10	13.2

Fuente: Encuesta propia

Las características de la Dimensión mantenimiento muestra que el 43.4% de los enfermeros refieren que “casi siempre” La Unidad Ejecutora de Chupaca cuentan con personal de limpieza permanente para asegurar la limpieza de los ambientes, además, el 36.8 % también indican que “casi siempre” La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza reuniones quincenales con el personal para fortalecer puntos débiles interpersonales.

**FIGURA N°12**

**Características de la Dimensión Mantenimiento de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N°14**

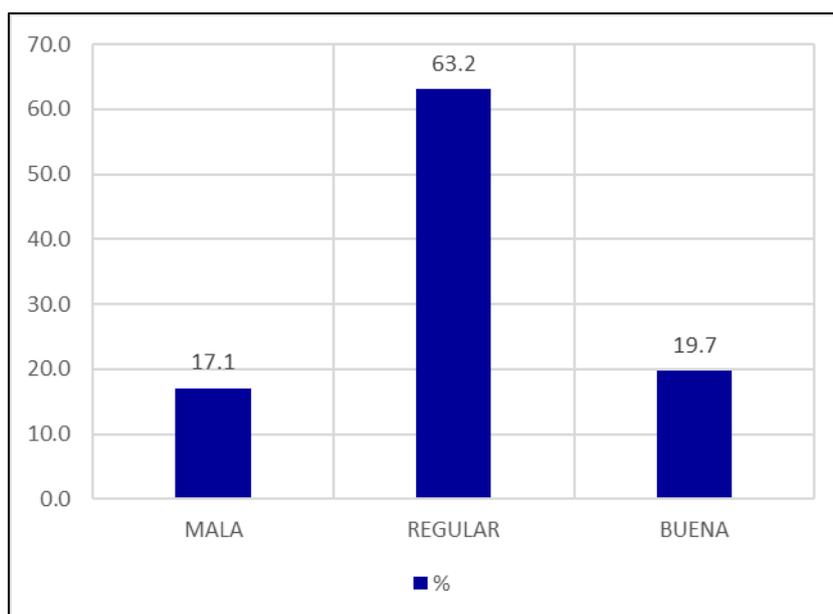
**Dimensión Supervisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

<b>Supervision de Personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>MALA</b>	13	17.1
<b>REGULAR</b>	48	63.2
<b>BUENA</b>	15	19.7
<b>Total</b>	76	100.0

El nivel de las competencias sobre la dimensión Supervisión muestran que el 63.2% de los enfermeros presentan un nivel regular, seguido del 19.7% con nivel bueno y el 17.1% de nivel de competencias malas.

**FIGURA N°13**

**Dimensión Supervisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

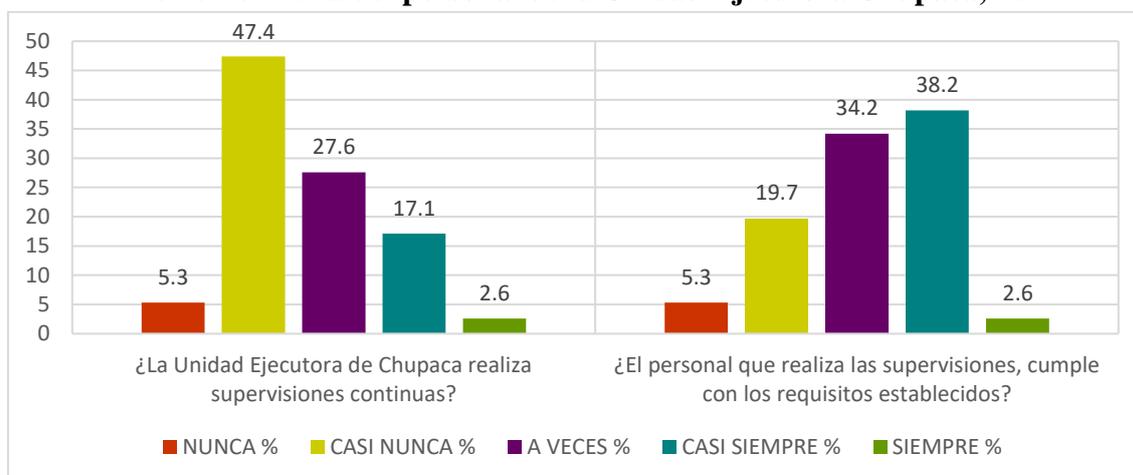
**Tabla N°15**  
**Características de la Dimensión Supervisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

SUPERVISIÓN DE PERSONAL	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza supervisiones continuas?	4	5.3	36	47.4	21	27.6	13	17.1	2	2.6
¿El personal que realiza las supervisiones, cumple con los requisitos establecidos?	4	5.3	15	19.7	26	34.2	29	38.2	2	2.6

Las características de la dimensión supervisión muestran que el 47.4 % de los enfermeros mencionan que “casi nunca”, la Unidad Ejecutora de Chupaca realiza supervisiones continuas; seguido del 38.2% quienes refieren que “casi siempre” El personal que realiza las supervisiones, cumple con los requisitos establecidos.

**FIGURA N°14**

**Características de la Dimensión Supervisión de personal de las competencias en enfermería del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N°16**  
**Desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

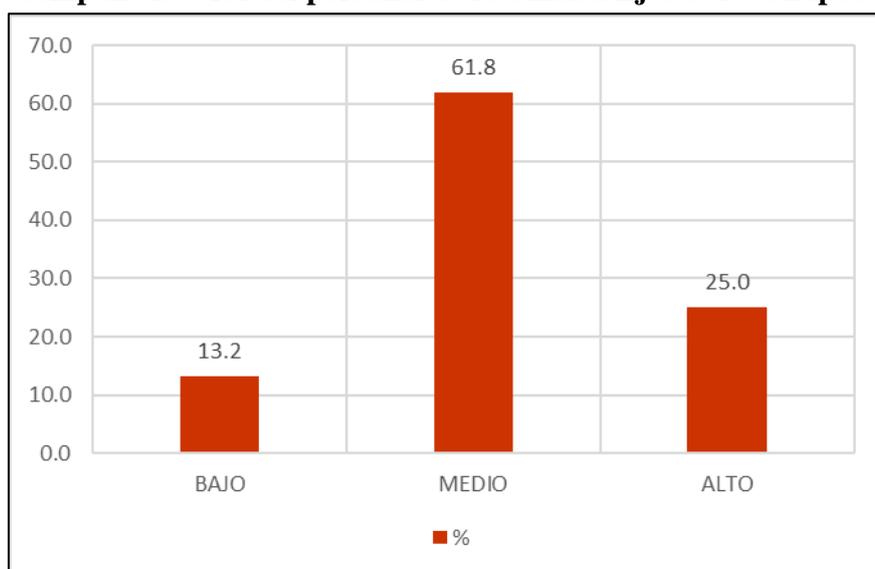
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>BAJO</b>	10	13.2
<b>MEDIO</b>	47	61.8
<b>ALTO</b>	19	25.0
<b>Total</b>	76	100.0

Fuente: Encuesta propia

El desempeño laboral de los 76 profesionales de enfermería evaluados muestra que el 61.8 % presentan un nivel de desempeño medio, seguido del 25 % con un nivel de desempeño alto y finalmente el 13.2 % con un nivel de desempeño bajo.

**FIGURA N°15**

**Desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N°17**  
**Características de la Dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador	0	0	6	7.9	12	15.8	51	67.1	7	9.2
Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.	0	0	9	11.8	50	65.8	13	17.1	4	5.3
Está de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.	1	1.3	23	30.3	44	57.9	8	10.5	0	0
Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.	0	0	10	13.2	40	52.6	25	32.9	1	1.3
Está de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.	0	0	11	14.5	22	28.9	24	31.6	19	25

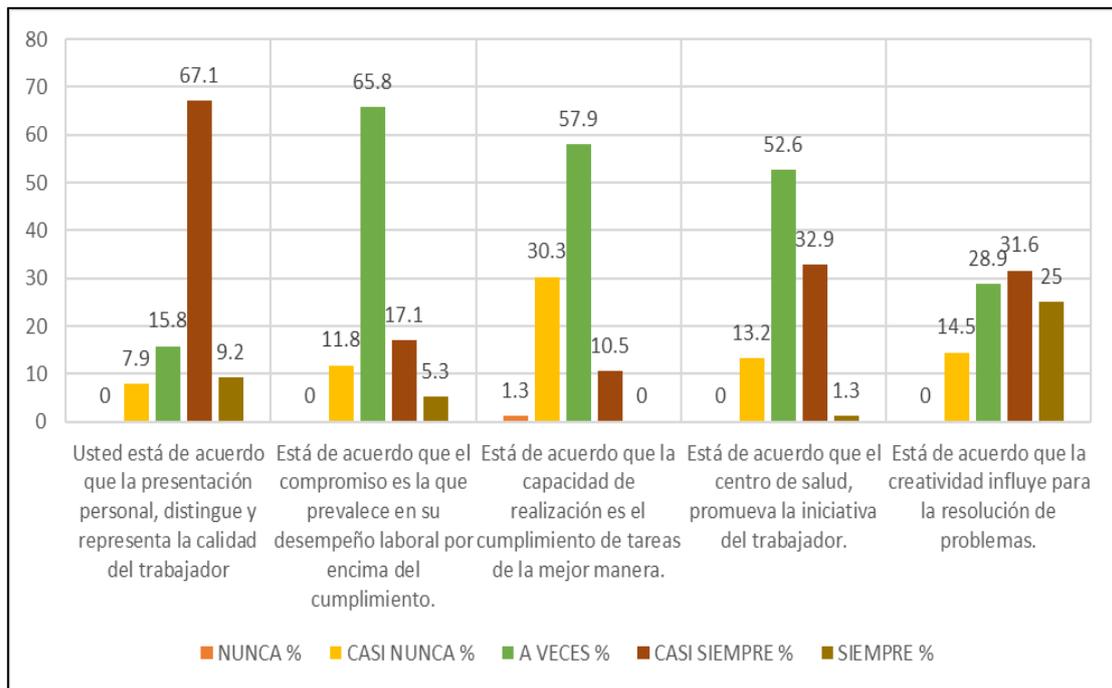
Fuente: Encuesta propia

Se ha evaluado cuatro características del desempeño de enfermería en la dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas, encontrando que el 67.1 % responde que “a veces” están de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador. El 65.8 % refieren que, están de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento”, Asimismo el 57.9 % de los enfermeros refieren que “a veces” están de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera”, para el 52.6 %, igualmente, refieren

que “a veces”, la Unidad Ejecutora promueve la iniciativa del trabajador, para el 31.6 % de enfermeros “casi siempre” la creatividad influye para la resolución de problemas.

**FIGURA N°16**

**Dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N° 18**  
**Dimensión disciplina laboral del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

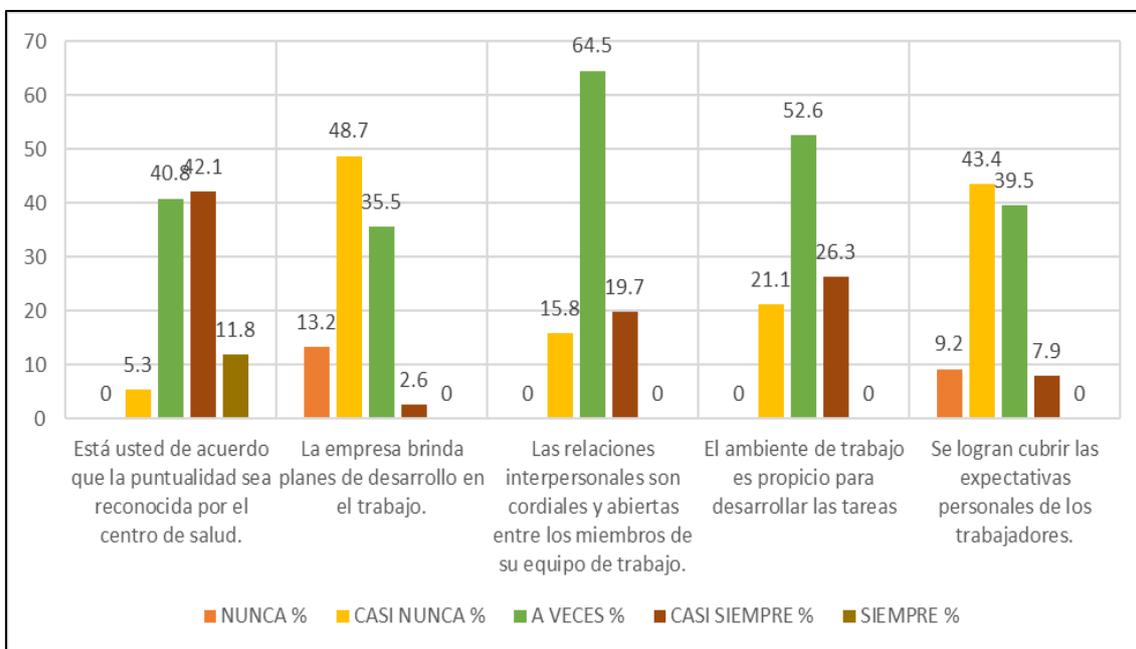
DISCIPLINA LABORAL	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.	0	0	4	5.3	31	40.8	32	42.1	9	11.8
La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo.	10	13.2	37	48.7	27	35.5	2	2.6	0	0
Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.	0	0	12	15.8	49	64.5	15	19.7	0	0
El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas	0	0	16	21.1	40	52.6	20	26.3	0	0
Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	7	9.2	33	43.4	30	39.5	6	7.9	0	0

Fuente: Encuesta propia

Las características para la dimensión Disciplina laboral, del desempeño laboral, muestran que el 40.8 % “a veces” están de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud. Asimismo, para el 48.7 % refieren que “casi nunca” la Unidad brinda planes de desarrollo en el trabajo. El 64.5 % refieren que solo “a veces” las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo. Por otro lado, el 52.6 % indican que “a veces” el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas, finalmente, el 43.4 % Casi nunca se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.

**FIGURA N°17**

**Dimensión disciplina laboral del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

**Tabla N° 19**  
**Dimensión disciplina laboral del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**

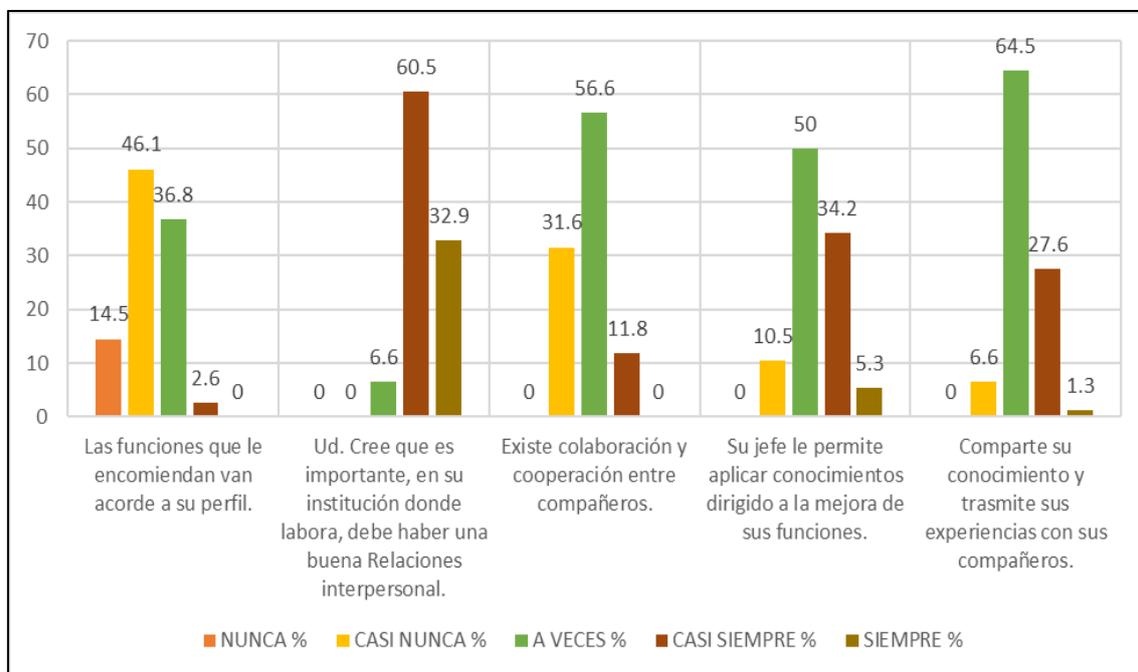
DISCIPLINA LABORAL	NUNCA		CASI NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.	11	14.5	35	46.1	28	36.8	2	2.6	0	0
Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber una buena Relaciones interpersonal.	0	0	0	0	5	6.6	46	60.5	25	32.9
Existe colaboración y cooperación entre compañeros.	0	0	24	31.6	43	56.6	9	11.8	0	0
Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.	0	0	8	10.5	38	50	26	34.2	4	5.3
Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.	0	0	5	6.6	49	64.5	21	27.6	1	1.3

Fuente: Encuesta propia

Las características de la disciplina laboral, muestra que el 46.1 % refieren que “casi nunca” las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil, asimismo, el 60.5 % indican que “casi siempre”, consideran importante, en su institución donde labora, debe haber buenas Relaciones interpersonales. Para el 56.6 % solo “a veces” existe colaboración y cooperación entre compañeros. Empeorando esta situación, el 50 % refieren que “a veces” su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones. Finalmente, el 64.5 % refieren que “a veces” los enfermeros comparten su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.

**FIGURA N°18**

**Dimensión disciplina laboral del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora Chupaca, 2022**



Fuente: Encuesta propia

## 5.2. Resultados inferenciales

Para la comprobación de la relación entre las competencias de enfermería y el desempeño laboral, se ha considerado la evaluación de la tendencia de la distribución normal de las puntuaciones de las respuestas de ambas variables, dado a que corresponden a datos de escala Likert, por ello se ha planteado lo siguiente:

Ho = Las puntuaciones de la escala de “competencias” no presentan una tendencia de distribución normal.

Ha = Las puntuaciones de la escala de “competencias” presentan una tendencia de distribución normal.

Teniendo en cuenta el número de evaluaciones realizadas se calculó mediante el análisis de Kolmogorov Smirnov, resultando lo siguiente:

**Tabla N° 20**  
**Evaluación de la tendencia de distribución normal de la variable Competencia en enfermería del personal de la U.E. Chupaca, 2022**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias	,222	76	,000	,917	76	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa que los datos de las puntuaciones de la variable Competencias no presentan distribución normal, habiendo obtenido una significación estadística menor a 0.05; analizado con Kolmogorov – Smirnov.

**Para evaluar la tendencia de la distribución normal de la variable desempeño laboral, se ha planteado las siguientes hipótesis:**

Ho = Las puntuaciones de la escala de “desempeño laboral” no presentan una tendencia de distribución normal.

Ha = Las puntuaciones de la escala de “desempeño laboral” presentan una tendencia de distribución normal.

Teniendo en cuenta el número de evaluaciones realizadas se calculó mediante el análisis de Kolmogorov Smirnov, resultando lo siguiente:

**Tabla N° 21**  
**Evaluación de la tendencia de distribución normal de la variable Desempeño laboral en enfermería del personal de la U.E. Chupaca, 2022**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,358	76	,004	,846	76	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa que los datos de las puntuaciones de la variable desempeño laboral no presentan distribución normal, habiendo obtenido una significación estadística menor a 0.05; analizado con Kolmogorov – Smirnov.

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados de la ausencia de distribución normal, para las puntuaciones de ambas variables, se optó por utilizar el análisis de Rho de Spearman para correlacionar las variables de estudio, para ello se plantearon los pasos de contrastación de hipótesis, tanto de la general, así como de las hipótesis específicas.

### 5.3. Contrastación de hipótesis para la hipótesis general

#### A) Planteamiento de hipótesis general:

Ho: No existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

#### B) Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o $\alpha$ ).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

#### C) Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

El análisis estadístico que se utilizó fue el Rho de Spearman, debido a que los puntajes de la evaluación de las dos variables, no cumplieron con la distribución normal,

**Tabla N° 22**  
**Relación entre Competencias profesionales y desempeño laboral del personal de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022**

		COMPETENCIAS PROFESIONALES	DESEMPEÑO LABORAL
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,748**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	9N	76	76

#### **D) Toma de decisiones**

De acuerdo a los hallazgos encontrados:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman =  $RS = 0,748$

Sig. (bilateral) =  $p = 0,000 = p < 0.05$ .

De acuerdo al valor de RS se tiene una correlación positiva considerable, teniendo en cuenta la siguiente equivalencia de niveles de correlación:

- $-0,90$  = correlación negativa muy fuerte
- $-0.75$  = correlación negativa considerable
- $-0.50$  = correlación negativa media
- $-0.25$  = correlación negativa débil
- $-0.10$  = correlación negativa muy débil
- $0.00$  = no existe correlación entre las variables
- $+0.10$  = correlación positiva muy débil
- $+0.25$  = correlación positiva débil
- $+0.50$  = correlación positiva media
- $+0.75$  = correlación positiva considerable
- $+0,90$  = correlación positiva muy fuerte

Asimismo, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística, con  $p < 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , al 95% de nivel de confianza.

#### **E) Conclusiones**

Se asume que existe una relación directa o positiva considerable significativa estadísticamente, es decir que la variable Competencias profesionales se encuentra relacionada a la variable Desempeño laboral.

#### 5.4. Contrastación de las hipótesis específicas

##### **A). Planteamiento de hipótesis específica 1:**

Ho: No existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

##### **B). Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o $\alpha$ ).**

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

##### **C). Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.**

El análisis estadístico que se utilizó fue el Rho de Spearman, debido a que los puntajes de la evaluación de las dos variables, no cumplieron con la distribución normal.

**Tabla N° 23**  
**Relación entre Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022**

		Admisión de Personal	DESEMPEÑO LABORAL
Admisión de Personal	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,255*
	Sig. (bilateral)	.	,026
	N	76	76
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,255*	1,000
	Sig. (bilateral)	,026	.
	N	76	76

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### **D). Toma de decisiones**

De acuerdo a los hallazgos encontrados:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman = RS = 0,255

Sig. (bilateral) = p = 0,026 = p < 0.05.

De acuerdo al valor de RS se tiene una correlación positiva débil, teniendo en cuenta la siguiente equivalencia de niveles de correlación:

- -0,90 = correlación negativa muy fuerte
- -0.75 = correlación negativa considerable
- -0.50 = correlación negativa media
- -0.25 = correlación negativa débil
- -0.10 = correlación negativa muy débil
- 0.00 = no existe correlación entre las variables
- +0.10 = correlación positiva muy débil
- +0.25 = correlación positiva débil
- +0.50 = correlación positiva media
- +0.75 = correlación positiva considerable
- +0,90 = correlación positiva muy fuerte

Asimismo, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística, con  $p < 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , al 95% de nivel de confianza.

## **E). Conclusiones**

Se asume que existe una relación directa o positiva débil pero significativa estadísticamente, es decir que la dimensión Admisión de personal de Competencias profesionales se encuentra relacionada a la variable Desempeño laboral.

### **A). Planteamiento de hipótesis específica 2:**

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de

enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

**B). Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o  $\alpha$ ).**

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

**C). Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.**

El análisis estadístico que se utilizó fue el Rho de Spearman, debido a que los puntajes de la evaluación de las dos variables, no cumplieron con la distribución normal.

**Tabla N° 24**  
**Relación entre Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022**

		<b>Aplicación de Personal</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
Aplicación de Personal	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,654*
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	76	76
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,654*	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	76	76

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**D). Toma de decisiones**

De acuerdo a los hallazgos encontrados:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman = RS = 0,654

Sig. (bilateral) = p = 0,001 = p < 0.05.

De acuerdo al valor de RS se tiene una correlación positiva débil, teniendo en cuenta la siguiente equivalencia de niveles de correlación:

- -0,90 = correlación negativa muy fuerte
- -0.75 = correlación negativa considerable
- -0.50 = correlación negativa media
- -0.25 = correlación negativa débil
- -0.10 = correlación negativa muy débil
- 0.00 = no existe correlación entre las variables
- +0.10 = correlación positiva muy débil
- +0.25 = correlación positiva débil
- +0.50 = correlación positiva media
- +0.75 = correlación positiva considerable
- +0,90 = correlación positiva muy fuerte

Asimismo, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística, con  $p < 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , al 95% de nivel de confianza.

### **E) Conclusiones**

Se asume que existe una relación directa o positiva media significativa estadísticamente, es decir que la dimensión Aplicación de personal de Competencias profesionales se encuentra relacionada a la variable Desempeño laboral.

### A). Planteamiento de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Compensación de las personas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Compensación de las personas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

### B). Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o $\alpha$ ).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

### C). Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

El análisis estadístico que se utilizó fue el Rho de Spearman, debido a que los puntajes de la evaluación de las dos variables, no cumplieron con la distribución normal.

**Tabla N° 25**  
**Relación entre Compensación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022**

		Compensación de Personal	DESEMPEÑO LABORAL
Compensación de Personal	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,847*
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	76	76
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,847*	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	76	76

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### **D). Toma de decisiones**

De acuerdo a los hallazgos encontrados:

Coefficiente de correlación Rho de Spearman =  $RS = 0,847$

Sig. (bilateral) =  $p = 0,003 = p < 0.05$ .

De acuerdo al valor de RS se tiene una correlación positiva considerable, teniendo en cuenta la siguiente equivalencia de niveles de correlación:

- -0,90 = correlación negativa muy fuerte
- -0.75 = correlación negativa considerable
- -0.50 = correlación negativa media
- -0.25 = correlación negativa débil
- -0.10 = correlación negativa muy débil
- 0.00 = no existe correlación entre las variables
- +0.10 = correlación positiva muy débil
- +0.25 = correlación positiva débil
- +0.50 = correlación positiva media
- +0.75 = correlación positiva considerable
- +0,90 = correlación positiva muy fuerte

Asimismo, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística, con  $p < 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , al 95% de nivel de confianza.

#### **E). Conclusiones**

Se asume que existe una relación directa o positiva considerable significativa estadísticamente, es decir que la dimensión Compensación de personal de Competencias profesionales se encuentra relacionada a la variable Desempeño laboral.

**A). Planteamiento de hipótesis específica 4:**

Ho: No existe relación directa y significativa entre Competencias en enfermería en su dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

**B). Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o  $\alpha$ ).**

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

**C). Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.**

El análisis estadístico que se utilizó fue el Rho de Spearman, debido a que los puntajes de la evaluación de las dos variables, no cumplieron con la distribución normal.

**Tabla N°26**  
**Relación entre Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022**

		<b>Desarrollo de Personal</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
Desarrollo de Personal	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,074
	Sig. (bilateral)	.	,526
	N	76	76
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,074	1,000
	Sig. (bilateral)	,526	.
	N	76	76

#### **D). Toma de decisiones**

De acuerdo a los hallazgos encontrados:

Coefficiente de correlación Rho de Spearman =  $RS = 0,074$

Sig. (bilateral) =  $p = 0,526 = p > 0.05$ .

De acuerdo al valor de RS no existe correlación, teniendo en cuenta la siguiente equivalencia de niveles de correlación:

- $-0,90$  = correlación negativa muy fuerte
- $-0.75$  = correlación negativa considerable
- $-0.50$  = correlación negativa media
- $-0.25$  = correlación negativa débil
- $-0.10$  = correlación negativa muy débil
- $0.00$  = no existe correlación entre las variables
- $+0.10$  = correlación positiva muy débil
- $+0.25$  = correlación positiva débil
- $+0.50$  = correlación positiva media
- $+0.75$  = correlación positiva considerable
- $+0,90$  = correlación positiva muy fuerte

Asimismo, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística, con  $p > 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ , al 95% de nivel de confianza.

#### **E). Conclusiones**

Se asume que no existe relación entre la dimensión Desarrollo de personal y la variable Desempeño laboral.

### A. Planteamiento de hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

### B). Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o $\alpha$ ).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

### C). Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

El análisis estadístico que se utilizó fue el Rho de Spearman, debido a que los puntajes de la evaluación de las dos variables, no cumplieron con la distribución normal.

**Tabla N° 27**  
**Relación entre Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022**

		Mantenimiento de Personal	DESEMPEÑO LABORAL
Mantenimiento de Personal	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,848
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	76	76
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,848	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	76	76

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

### D). Toma de decisiones

De acuerdo a los hallazgos encontrados:

Coeficiente de correlación Rho de Spearman =  $RS = 0,448$

Sig. (bilateral) =  $p = 0,002 = p < 0.05$ .

De acuerdo al valor de RS existe correlación directa o positiva considerable, teniendo en cuenta la siguiente equivalencia de niveles de correlación:

- $-0,90$  = correlación negativa muy fuerte
- $-0.75$  = correlación negativa considerable
- $-0.50$  = correlación negativa media
- $-0.25$  = correlación negativa débil
- $-0.10$  = correlación negativa muy débil
- $0.00$  = no existe correlación entre las variables
- $+0.10$  = correlación positiva muy débil
- $+0.25$  = correlación positiva débil
- $+0.50$  = correlación positiva media
- $+0.75$  = correlación positiva considerable
- $+0,90$  = correlación positiva muy fuerte

Asimismo, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística, con  $p > 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , al 95% de nivel de confianza.

## **E). Conclusiones**

Se asume que existe una relación directa o positiva considerable significativa estadísticamente, es decir que la dimensión Mantenimiento de personal se encuentra relacionada a la variable Desempeño laboral.

### **A). Planteamiento de hipótesis específica 6:**

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral del personal de

enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

**B). Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o  $\alpha$ ).**

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

**C). Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.**

El análisis estadístico que se utilizó fue el Rho de Spearman, debido a que los puntajes de la evaluación de las dos variables, no cumplieron con la distribución normal.

**Tabla N° 28**  
**Relación entre Supervisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería de la U.E. Chupaca, 2022**

		Supervisión de Personal	DESEMPEÑO LABORAL
Supervisión de Personal	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,589**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,589**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	76	76

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

#### **D). Toma de decisiones**

De acuerdo a los hallazgos encontrados:

Coefficiente de correlación Rho de Spearman =  $RS = 0,589$

Sig. (bilateral) =  $p = 0,000 = p < 0.05$ .

De acuerdo al valor de RS existe correlación directa o positiva y media, teniendo en cuenta la siguiente equivalencia de niveles de correlación:

- -0,90 = correlación negativa muy fuerte
- -0.75 = correlación negativa considerable
- -0.50 = correlación negativa media
- -0.25 = correlación negativa débil
- -0.10 = correlación negativa muy débil
- 0.00 = no existe correlación entre las variables
- +0.10 = correlación positiva muy débil
- +0.25 = correlación positiva débil
- +0.50 = correlación positiva media
- +0.75 = correlación positiva considerable
- +0,90 = correlación positiva muy fuerte

Asimismo, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística, con  $p > 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , al 95% de nivel de confianza.

#### **E). Conclusiones**

Se asume que existe relación entre la dimensión Supervisión de personal y la variable Desempeño laboral.

##### 5.5. Análisis y discusión de resultados

El cuidado enfermero es un servicio esperado por toda la población, mucho más en los días más difíciles de la vida, cuando la enfermedad se ha hecho presente

y afecta fuertemente en la vida de las personas. Tener derecho a gozar de una buena salud, es uno de los propósitos de nuestra constitución y ampara en todos sus extremos a todos los individuos, es por ello que las instituciones de salud deben respaldar un cuidado de excelencia de parte de los profesionales de la salud, ya que se trata de mejorar la salud y ofrecer mayores beneficios hacia los pacientes, por ello el trabajo que desarrollan los profesionales de enfermería, apunta al desarrollo de sus competencias y un elevado desempeño profesional.

En el presente estudio, se evalúa las características de las competencias del profesional de enfermería, en relación con su desempeño laboral en la Unidad Ejecutora de Chupaca, de acuerdo a los hallazgos encontrados se comprobó la hipótesis alternativa, en la que se evidencia una relación positiva o directa y considerable entre las competencias de enfermería y el desempeño laboral, observándose que a menores competencias adquiridas en el profesional de enfermería, existe menor rendimiento laboral.

La comparación de los hallazgos entre las hipótesis específicas, muestran que la Relación entre Incorporación personal y desempeño laboral, es positiva y débil con un  $RS = 0.255$ , pero significativa, a diferencia de la relación entre la dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral, resultando esta última como media con un  $RS = 0,654$ , igualmente la relación entre Supervisión de personal y desempeño laboral fue de  $0,589$ , siendo una correlación positiva y media.

Asimismo, estas se diferencian con el nivel de relación encontrado entre la dimensión Compensación de personal y desempeño laboral, encontrando un  $RS = 0,847$ ; igualmente, el mismo nivel de relación se alcanzó con la dimensión Mantenimiento de personal, llegando a un  $0,848$ . Además, comparando los niveles

de relación entre las dimensiones, se encontró que no existe relación entre la dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral, encontrando un  $RS = 0,074$ .

Por otro lado, la Hipótesis general es coherente con el hallazgo de las hipótesis específicas a excepción de la dimensión Desarrollo personal, con la aceptación de la hipótesis general, se da por demostrada la relación existente entre las competencias laborales que posee el profesional de enfermería con su desempeño laboral, esto se explica desde la perspectiva de Barzola (9) Muñoz M, (18) quienes refieren que el desempeño laboral se inicia desde los procesos de contratación de personal, ya que se observa en las empresas públicas o privadas, no realizan la planificación del recurso humano, por lo que para contratación se basan en la identificación de un copioso currículum vitae, un examen escrito, una entrevista basada en evaluación del conocimiento, mas no evalúan las competencias profesionales, no se considera la realización de procedimiento como parte de la evaluación, no se toma en cuenta que el personal reclutado puede alterar el comportamiento de la organización.

La forma de selección del personal va a influir frecuentemente en el desempeño laboral, cuando en la selección no se tomó en cuenta ciertas competencias, el desempeño pasa primero por un aprendizaje que a veces suele ser inadecuado,

De acuerdo a los hallazgos obtenidos, se encontró que el 17.1% de los profesionales mencionan que la entrevista para calificar en un puesto de trabajo en el área de enfermería, no suele estar acorde al tipo de actividades o funciones que va a desempeñar posteriormente, esta situación se ve aún más afectada debido a que el 47.4 % refieren que solo a veces, los encargados de contratar al personal de

enfermería, realizan coordinaciones adecuadas de reclutamiento en función al puesto para el cual se quiere contratar. Esta situación repercute negativamente en los procesos laborales, ya que el personal nuevo que se integra al trabajo, tiene que pasar por un periodo de adecuación y aprendizaje, para que pueda trabajar adecuadamente, dejándose de lado su experiencia y sus competencias ya desarrolladas en su experiencia.

Es decir, existe un elevado porcentaje de profesionales de enfermería que son aceptados en la Unidad de Atención Chupaca no consideran el perfil de puestos en el proceso de aplicación de personal, incluso el 42.1 % refiere que solo a veces el personal contratado recibe la orientación necesaria para el puesto que debe ocupar.

Por otro lado, la evaluación de la compensación según la opinión del personal de enfermería es inadecuado, debido a que el 40.8 % de enfermeros, refieren que casi nunca están de acuerdo con la remuneración que reciben, ya que esta no está acorde al tipo de actividades que realizan, esta situación de descontento desmotiva al personal a desarrollar una atención de alta competencia, ya que no ve valorado adecuadamente el trabajo que desempeña.

Esta situación se ve empeorada cuando el 57.9% de profesionales de enfermería refieren que la Unidad Ejecutora de Chupaca casi nunca realizan capacitaciones para el personal, dejando de lado la necesidad de ir desarrollando sus capacidades y competencias en los nuevos avances en la atención de enfermería, lo cual afecta directamente sobre el desempeño laboral y la calidad de atención.

Otra de las situaciones preocupantes, según los resultados encontrados, es la opinión del 34.2 5 de enfermeros, quienes refieren que solo a veces se realizan reuniones con el personal de enfermería con la finalidad de fortalecer los puntos

débiles del desempeño laboral. Asimismo, el 47.4 % refieren que casi nunca se realizan supervisiones continuas al personal de enfermería, esto no permite que se identifiquen las fallas en el proceso de la atención, por lo tanto, estas permanecen por mucho tiempo, generando una inadecuada calidad del cuidado, además delo riesgo de empeoramiento de la salud y la prolongación de la estancia hospitalaria de los pacientes.

La relación encontrada entre competencias laborales en enfermería y el desempeño laboral en este estudio, es similar a lo hallado por Moreno M, (5), el 2020 en Ecuador, quien reporta una relación media de 0.570; esto se debe a que en el estudio destaca características similares encontradas al evaluar las competencias laborales, igualmente, encontró que el personal no es ubicado según su perfil, tampoco se realizan capacitaciones continuas.

A diferencia de López P, Díaz S, Segredo A, Pomares Y, (6) en cuba encontró que los directivos se enfocan en el desarrollo del talento humano y de las competencias del profesional de enfermería, ponen énfasis en la identificación de las habilidades y destrezas para la ocupación de cargos, sin embargo, el personal presenta ciertos descontentos con la falta de autonomía para la toma de decisiones y las recompensas precarias con mucha ausencia de reconocimiento a su labor.

Nuestros hallazgos, respecto a las competencias profesionales, son distinta a lo encontrado por Carbonell A. et al. (7), ya que este investigador encuentra que gran porcentaje de los profesionales de enfermería refieren que se evaluó su adecuación para el puesto que ocupan, además indican que existe una buena dirección, sin embargo, existen descontentos con las carencias económicas que limitan su producción laboral.

Respecto a las competencias profesionales de enfermería, nuestros hallazgos son similares a lo hallado por Metabajoy J, Matabachoy S, Obando L, (8) quien reporta una necesidad por capacitación continua, mayor incidencia en la identificación de detección de necesidades y contratación según el perfil de puestos, así mismo se encontró deficiencias en la evaluación de desempeño laboral

Para Barzola (9) encuentra resultados referentes a las competencias laborales similares a los nuestros, reportando que para el contrato de la mayor parte de personal solo se toma en cuenta la entrevista y la revisión de currículo, dejando de lado la evaluación de competencias prácticas, y el perfil de puestos.

Respecto a la relación entre las competencias y el desempeño laboral, nuestros hallazgos son similares a lo encontrado por Rojas R, Vílchez S. (12), quienes reportan que la relación es directa y significativa, que en la medida que las competencias son mayores, será mayor el desempeño laboral. Estos hallazgos también son similares con Santa F. (13) quien demostró que las competencias en enfermería se relacionan de manera directa y fuerte con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.5$ ), siendo similar a nuestros resultados.

Igualmente, Silvestre L, (15), encuentra relación entre las variables de estudio, reportando un coeficiente de correlación que es 0.534, el cual manifiesto que hay una relación positiva moderada considerable, entre las competencias en enfermería con el desempeño laboral, asimismo encuentra relación entre las dimensiones de las competencias y el desempeño laboral, encontrando similitud con admisión de personal y compensación de personal.

Nuestros resultados, también son coincidentes con Hanco P, (19) quien encuentra un coeficiente de correlación positiva alta, encontrando que el desempeño laboral está determinado por las competencias en enfermería.

## CONCLUSIONES

- Las competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería se encuentran relacionadas, donde la admisión se caracteriza por frecuente falta de coordinación de reclutamiento de personal y por qué la entrevista no está acorde al puesto de trabajo, lo cual repercute en un desempeño laboral medio.
- Existe relación directa entre Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería, se caracteriza por una falta de orientación frecuente a los nuevos trabajadores de enfermería, ausencia de ubicación del personal según el perfil de puestos, pocas veces el proceso de evaluación de desempeño no toma en cuenta las competencias y experiencias del profesional de enfermería.
- La Compensación del personal de enfermería y desempeño laboral se encuentran relacionadas, notándose que con frecuencia los enfermeros refieren que su sueldo no está acorde al trabajo, hay poca capacitación y reconocimiento a la labor prestada, lo que ocasiona una merma en el desempeño laboral.
- La dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral, no se encuentran relacionadas.
- El Mantenimiento de personal y desempeño laboral se encuentran relacionadas de manera directa, se observa que con poca frecuencia se realizan reuniones para fortalecer los puntos débiles del personal de enfermería, lo cual repercute en el desempeño laboral.
- Se comprueba la relación entre la dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral, se caracteriza por la escasa realización de supervisión al personal, por ello los profesionales de enfermería no presentan en su totalidad un elevado desempeño.

## **Conclusión general**

Se demuestra la relación directa y significativa entre competencias en enfermería y desempeño laboral, donde a menores competencias de enfermería, menor es el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.

## RECOMENDACIONES

1. A la Jefatura de enfermería y comisión evaluadora de los concursos de contratación de personal, se le sugiere que realice coordinaciones para la convocatoria interna y externa del personal de enfermería en función al perfil de puesto que se pretende ocupar.
2. Que, en la evaluación y designación de funciones y puestos, se considere las experiencias y competencias que desde ya poseen los profesionales de enfermería, a fin de fortalecer y mejorar dichas destrezas.
3. Al jefe de Departamento de Enfermería y oficina de capacitación y desarrollo de recursos humanos, se sugiere la programación e implementación de un programa de capacitación continua, en busca del fortalecimiento de las habilidades y destrezas que poseen los enfermeros.
4. A la jefatura de enfermería, se le sugiere realizar supervisiones continuas e inopinadas, a los diferentes servicios de salud, a fin de identificar los puntos más débiles que presentan y la calidad de desempeño de los profesionales de enfermería.
5. A nivel de las Escuelas de Postgrado, se debe incrementar la preparación en Gestión de recursos humanos por competencias a fin de garantizar contar con profesionales preparados para asumir la identificación y desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería y garantizar el desempeño laboral adecuado.
6. A nivel de las Universidades, se sugiere que se realicen investigaciones referentes a la formación y desempeño por competencias de los profesionales de enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asamblea Mundial de Salud, Estrategia Mundial de Recursos Humanos para la salud: personal sanitario 2030, [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254600/A69\\_R19-sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254600/A69_R19-sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. CEPAL, Naciones unidas, La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivos, metas e indicadores mundiales.2015, [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
3. Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud Web site. [Online].; 2018 [cited 2019 abril 3. Available from: <https://www.who.int/hrh/workforce-mdgs/es/>
4. Organización Panamericana de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. [Online].; 2016 [cited 2018 Mayo 5. Available from: <https://paho.org/per/index.php?option=com>
5. Moreno M, “Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020”. Universidad Cesar Vallejo, Piura. Perú. Tesis de Maestría. [file:///C:/Users/user/Downloads/Moreno\\_RME-SD.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Moreno_RME-SD.pdf)
6. López P, Díaz S, Segredo A, Pomares Y. Evaluación de la Competencias en enfermería en entorno Hospitalario cubano. Rev cub Salud pública (Internet). 2017 (Citado el 22 de febrero del 2021) Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/#>
7. Carbonell A, García A. Caracterización de la competencias en enfermería en el Centro Nacional Coordinados de Ensayos Clínicos de Cuba. Horizonte sanitario. 2018 agosto; 17(2).
8. Metabajoy J, Matabachoy S, Obando L. Procesos de Desarrollo de talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. Univ Salud (internet). 2017 (Citado el 23 de febrero del 2021) Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.182001.106>
9. Barzola, L. (2012). Gestión del Recurso Humano en Enfermería: Criterios de reclutamiento y selección de personal. Tesis Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza. Argentina.

10. Centrum PUCP. centrum PUCP Web site. [Online].; 2019 [cited 2019 Junio 20. Available from: <https://centrum.pucp.edu.pe/centrum-news/noticias-institucionales/resultados-ranking-competitividad-mundial-2019/>].
11. Rodríguez, H. Gestión del talento humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. [Tesis de licenciatura]. Lima, Perú. Universidad Inca Garcilaso De La Vega, 2017. [número de página consultada]. (Citado el 22 de febrero de 2021). Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>
12. Rojas R, Vílchez S. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. [Tesis de Maestría]. Lima, Perú. Universidad Norbert Wiener, 2018 (Citado el 15 de enero del 2013) Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
13. Santa F. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. [Tesis de Maestría]. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo, 2017 (Citado el 22 de febrero del 2021). Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8809>
14. Ortiz M, Palacios E. Intervención de enfermeira mediante la auditoria de la competencias en enfermería para el aseguramiento de la calidad del desempeño. Red de Salud Huanuco, 2017. [Tesis de segunda especialidad]. Arequipa, Perú. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, 2017. (Citado el 22 de febrero de 2021) Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7745>
15. Silvestre L. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del centro de salud Mariscal Castilla Distrito del Rimac – 2019. [Tesis de licenciatura]. Huánuco – Perú. Universidad de Huánuco, 2020. (Citado el 22 de febrero del 2021) disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2470>
16. Rivera Y, “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San Jose” - Villa el Salvador
17. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019;27:e3184. [Access 21 12 22]; Available in: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=es>

18. Muñoz M. Gestión por competencias y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un Hospital Nacional de Lima, 2021 (Tesis de maestría) Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo. [Access 21 12 22]; Available in:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86787/Mu%F1oz\\_HMA-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86787/Mu%F1oz_HMA-SD.pdf?sequence=8)
19. Hanco P, Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal De Enfermería de los Establecimientos del Primer Nivel de Atención de Essalud Cusco. [Tesis Para Optar el Título de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
20. Chiavenato. (2009). Competencias en enfermería. México: McGraw Hill.
21. Milkovich G, y Boudreau J, El Desarrollo de Carrera. Trillas. México, 1994.
22. Chiavenato I. Competencias en enfermería. In Mares J, editor. Competencias en enfermería. México: McGrawHill; 2009. p. 101-105.
23. Mamani Y, Cáceres J. CORE. [Online].; 2019 [cited 2021 Mayo 23. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>
24. Romero J. Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo. REDHECS. 2009 Julio; 9(26).
25. Arndt y Huckabay, Administración de Enfermería: Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas.
26. Sánchez, M.Z., y Mejías, M. Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo. Obtenido de revista electrónica portales médicos: 2010  
<http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/2189/2/desempeño-laboral-de-los-gerentes-deenfermería-y-la-motivación-de-las-enfermeras-de-cuidado-directo>
27. Iturralde, J. La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento del trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ocus Ltda de la Ciudad de Ambato en el Año 2011. 106 (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/.pdf>
28. Armijo M. CEPAL. [Online].; 2011 [cited 2011 abril 7. Available from: [file:///C:/Users/HP-TEC/Downloads/SM\\_69\\_MA\\_CEPAL.pdf](file:///C:/Users/HP-TEC/Downloads/SM_69_MA_CEPAL.pdf).

29. García, J. El comportamiento humano en las organizaciones. Perú: Universidad del Pacífico, 2011.
30. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos, (9a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. 2011.
31. Alles, M. Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Buenos Aires, Argentina: Granica. 2011.
32. Arias, F. (1989). Administración de recursos Humanos. (4ta ed.). México: Ed. Trillas.
33. Werther W. B. (2008). Elementos de administración de personal y Recursos humanos. (5ta ed.). México: Interamericana
34. Valentín R. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur. ALICIA. 2017 Mayo; 19(5).
35. Almanza R, Calderón P, Vargas J. revista científica "Vision de futuro". [Online].; 2018 [cited 2021 Marzo 12. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/357959311001.pdf>.
36. Hernández S, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta ed. Rocha M, editor. México: McGrawHill; 2014

## **ANEXOS**

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Compensación de las personas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b></p> <p>Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Compensación de las personas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral del personal</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICA:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Admisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Aplicación de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Compensación de las personas y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Desarrollo de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Mantenimiento de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en</p>	<p>Variables de estudio:</p> <p>Variable 1: Competencias en enfermería</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 95 profesionales de enfermería que laboran en 39 IPRESS de la U.E.S Chupaca 2022.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 76</p> <p><b>METODO Y DISEÑO:</b></p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental - Correlacional</p> <p>Tipo: Básico, transversal, descriptivo.</p> <p>Nivel: Relacional</p> <div data-bbox="1736 853 1859 965" style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     </pre> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• M: N° de trabajadores             <ul style="list-style-type: none"> <li>• O1: Competencias en enfermería</li> <li>• O2: Desempeño laboral</li> </ul> </li> </ul> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p><b>ANÁLISIS ESTADÍSTICO</b></p> <p>Se utilizará el programa SPSS 27 Y Rho de Spearman.</p>

<p>enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre competencias en enfermería en su dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022?</li> </ul>	<p>de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p>	<p>la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre competencias en enfermería en su dimensión Supervisión de personal y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Ejecutora de Chupaca, 2022.</p>	
--	--	---	--

Anexo N°2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INDICE	ESCALA
COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA	Según Chiavenato I, (2009). Es el conjunto de procesos diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener las competencias en una organización; considerando aspectos, procesos internos, estilo de administración, entre otros; considerando que es importante proyectar lo que los trabajadores pueden llegar a ser y no solo lo que son, generando grandes pensamientos bajo la premisa de que los grandes pensadores se educan a sí mismos para educar a los demás.	Consiste en la aplicación de una serie de procesos que busca potenciar las competencias profesionales a través de las dimensiones de Admisión, Aplicación, compensación, desarrollo, Mantenimiento y supervisión de los trabajadores	Admisión de personal	Reclutamiento Selección	1, 2,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	CUALITATIVO ORDINAL
			Aplicación de personal	Orientación Diseño de puestos Evaluación de desempeño	3, 4, 5,		
			Compensación de personal	Remuneración Programas e incentivos Prestación y servicios	6, 7, 8,		
			Desarrollo de personal	Capacitación Desarrollo	9, 10,		
			Mantenimiento de personal	Higiene, seguridad y calidad de vida.	11, 12,		
			Supervisión de personal	Relación con empleados y sindicatos.	13, 14,		
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato I. (2000), El desempeño laboral engloba las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son	El desempeño laboral del trabajador se mide a través de la aplicación de una herramienta la cual permite identificar el desempeño del trabajador.	Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la Sociedad	1, 2, 3, 4, 5,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	CUALITATIVO ORDINAL
			Cumplimiento de los objetivos	Ejecutar tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión	6, 7, 8, 9, 10,		

relevantes para el logro de los objetivos, por ende, afirman que un buen desempeño es la fortaleza con que cuenta una organización.	Disciplina laboral	Cumplimiento de horario Alcanzar fines trazados	11, 14, 13, 14, 15,
	Superación personal	Formación realización. Relaciones personales.	16,17, 18, 19, 20,

Anexo N°3: Matriz de Operacionalización de instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEM	INDICE	ESCALA
COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA	Admisión de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos y cubrir un nuevo puesto de trabajo?</li> <li>- ¿La entrevista que se realiza para la selección del personal es adecuado y acorde al puesto de trabajo a ocupar?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	CUALITATIVO ORDINAL
	Aplicación de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Ud. recibió la orientación necesaria para el puesto a ocupar?</li> <li>- ¿El personal es colocado de acuerdo al perfil de puestos?</li> <li>- ¿El proceso de evaluación de desempeño es acorde al perfil de puestos?</li> </ul>		
	Compensación de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cree usted que la remuneración es acordó al tipo de trabajo y nivel de riesgo de exposición?</li> <li>- ¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de capacitación u otro incentivo a su personal?</li> <li>- ¿La Unidad Ejecutora de Chupaca, reconoce la labor desempeñada del personal?</li> </ul>		
	Desarrollo de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza capacitaciones continuas para el personal?</li> <li>- ¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de desarrollo para el personal?</li> </ul>		
	Mantenimiento de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿La Unidad Ejecutora de Chupaca cuentan con personal de limpieza permanente para asegurar la limpieza de los ambientes?</li> <li>- ¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza reuniones quincenales con el personal para fortalecer puntos débiles interpersonales?</li> </ul>		

	Supervisión de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza supervisiones continuas?</li> <li>- ¿El personal que realiza las supervisiones, cumple con los requisitos establecidos?</li> <li>-</li> </ul>		
DESEMPEÑO LABORAL	Cooperación y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en instituciones de salud similares, ayuda a mejorar el trabajo en equipo.</li> <li>- Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.</li> <li>- Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.</li> <li>- Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.</li> <li>- Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	CUALITATIVO ORDINAL
	Cumplimiento de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador</li> <li>- Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.</li> <li>- Está de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.</li> <li>- Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.</li> <li>- Está de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.</li> </ul>		
	Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.</li> <li>- La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo.</li> <li>- Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.</li> <li>- El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas</li> <li>- Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.</li> </ul>		

	Superación personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.</li> <li>- Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber una buena Relaciones interpersonal.</li> <li>- Existe colaboración y cooperación entre compañeros.</li> <li>- Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.</li> <li>- Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.</li> </ul>	

**CUESTIONARIO: COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Presentación: Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x), tener en cuenta que el cuestionario es anónimo y las respuestas van en una escala de:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>INCORPORACION DE PERSONAL</b>					
1	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos y cubrir un nuevo puesto de trabajo?					
2	¿La entrevista que se realiza para la selección del personal es adecuado y acorde al puesto de trabajo a ocupar?					
	<b>COLOCACION DE PERSONAL</b>					
3	¿Ud. recibió la orientación necesaria para el puesto a ocupar?					
4	¿El personal es colocado de acuerdo al perfil de puestos?					
5	¿El proceso de evaluación de desempeño es acorde al perfil de puestos?					
	<b>COMPENSACION DE PERSONAL</b>					
6	¿Cree usted que la remuneración es acorde al tipo de trabajo y nivel de riesgo de exposición?					
7	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de capacitación u otro incentivo a su personal?					

8	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca, reconoce la labor desempeñada del personal?					
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>						
9	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza capacitaciones continuas para el personal?					
10	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de desarrollo para el personal?					
<b>RETENCION DEL PERSONAL</b>						
11	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca cuentan con personal de limpieza permanente para asegurar la limpieza de los ambientes?					
12	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza reuniones quincenales con el personal para fortalecer puntos débiles interpersonales?					
<b>SUPERVICION DEL PERSONAL</b>						
13	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza supervisiones continuas?					
14	¿El personal que realiza las supervisiones, cumple con los requisitos establecidos?					

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

**Instrucciones:** Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Cooperación y Trabajo en Equipo.</b>					
1	Usted está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en instituciones de salud similares, ayuda a mejorar el trabajo en equipo.					
2	Usted está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.					
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.					
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.					
5	Usted está de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.					
	<b>Dimensión: Cumplimiento de los objetivos y tareas.</b>					
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador					
7	Usted está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.					
8	Usted está de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.					
9	Usted está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.					
10	Usted está de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas					
	<b>Dimensión: Disciplina Laboral</b>					
11	Usted está de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.					

12	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo.					
13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.					
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas					
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.					
	<b>Dimensión: Superación Personal</b>					
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.					
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber una buena Relaciones interpersonal.					
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.					
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.					
20	Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.					

## Anexo N° 5: Validación del instrumento



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES**  
**SOBRE COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA**

**1. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del juez : EUSEBIO COLLACHAGUA YOVANA OLINDA  
 1.2. Grado académico/mención : SUPERIOR COMPLETA- LIC. EN ENFERMERIA  
 1.3. DNI/teléfono y/o celular : 71088754 / 954830594  
 1.4. Cargo e institución donde labora : COOP. EPIDEMIOLOGIA - R.E.O. SALUD. CHUPACA  
 1.5. Autor del instrumento :  
 1.6. Lugar y fecha : CHUPACA, 15 ABRIL DEL 2022

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:**

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible				X	
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente				X	
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
09	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** coeficiente de validez =  $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. Opinión de aplicabilidad: (ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado.)

Categoría	MARCAR	Intervalo
No valido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20-0,40]
No valido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41-0,60]
Valido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61-0,80]
Valido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81-1,00]

4. Recomendaciones:

.....  
 .....

  
 ENFERMERA  
 C.E.P. 73151

FIRMA DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES**  
**SOBRE COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA**

**1. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del juez : Unsihuay Castañeda Thalia Karen  
 1.2. Grado académico/mención : Licenciada en Enfermería  
 1.3. DNI/teléfono y/o celular : 70104570 / 993251196  
 1.4. Cargo e institución donde labora : Coordinadora de TBC/ENT-UECH  
 1.5. Autor del instrumento :  
 1.6. Lugar y fecha : Chupaca 15 de Abril 2022

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:**

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible				X	
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente					X
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
09	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** coeficiente de validez =  $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. Opinión de aplicabilidad: (ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado.)

Categoría	MARCAR	Intervalo
No valido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20-0,40]
No valido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41-0,60]
Valido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61-0,80]
Valido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81-1,00]

4. Recomendaciones:

.....  
 .....

  
 GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN  
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
 RED DE SALUD CHUPACA  
  
 Lic. Enf. Thalia Karen Unsihuay Castañeda  
 C.E.P. 40008  
 COORDINADORA ESTRATEGIA SANITARIA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES  
**FIRMA DEL JUEZ**



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES**  
**SOBRE COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA**

**1. DATOS GENERALES:**

1. Apellidos y nombres del juez : QUISPE CASTRO ROSAMEL
2. Grado académico/mención : SUPERIOR COMPLETO / LIC. ENFERMERÍA
3. DNI/teléfono y/o celular : 70115939 / 926047185
4. Cargo e institución donde labora : Coordinación PROMSA -EVAN-UESCH
5. Autor del instrumento : UESCH
6. Lugar y fecha : 10-04-2022

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:**

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible					X
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente					X
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
09	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** coeficiente de validez =  $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. Opinión de aplicabilidad: (ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado.)

Categoría	MARCAR	Intervalo
No valido, reformar		[0,20-0,40]
No valido, modificar		≥0,41-0,60]
Valido, mejorar		≥0,61-0,80]
Valido, aplicar	●	≥0,81-1,00]

4. Recomendaciones:

.....

.....

  
**Lic. ROSAMEL QUISPE CASTRO**  
 CEP 89043  
 COORDINADORA DE PROMSA

FIRMA DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES**  
**SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

**1. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del juez : EUSEBIO COLLA CHAGUA YOVANA OLINDA  
 1.2. Grado académico/mención : SUPERIOR COMPLETA - LIC EN ENFERMERIA  
 1.3. DNI/teléfono y/o celular : 71085754 / 954830594  
 1.4. Cargo e institución donde labora : COORD. EPIDEMIOLOGIA - RED SALUD CHUPACA  
 1.5. Autor del instrumento :  
 1.6. Lugar y fecha : CHUPACA, 15 DE ABRIL DEL 2022

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:**

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible				X	
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente				X	
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
09	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** coeficiente de validez =  $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. Opinión de aplicabilidad: (ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado.)

Categoría	MARCAR	Intervalo
No valido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20-0,40]
No valido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41-0,60]
Valido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61-0,80]
Valido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81-1,00]

4. Recomendaciones:
- .....
- .....


FIRMA DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES**  
**SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

**1. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del juez : Unsihuy Castañedo Thalia Karen  
 1.2. Grado académico/mención : Licenciada en Enfermería  
 1.3. DNI/teléfono y/o celular : 70104570 1993251196  
 1.4. Cargo e institución donde labora : Coordinadora de TBC/ENT-UECH  
 1.5. Autor del instrumento :  
 1.6. Lugar y fecha : Chupaca 15 de Abril 2022.

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:**

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible				X	
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente					X
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
09	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** coeficiente de validez =  $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. Opinión de aplicabilidad: (ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado.)

Categoría	MARCAR	Intervalo
No valido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20-0,40]
No valido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41-0,60]
Valido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61-0,80]
Valido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81-1,00]

4. Recomendaciones:

.....  
 .....

  
 GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
 REG. DE SALUD CHUPACA  
 Lic. Talya Karen Unsihuy Castañedo  
**FIRMA DEL JUEZ**  
COORDINADORA DE TBC/ENT-UECH



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES**  
**SOBRE COMPETENCIAS EN ENFERMERIA**

**1. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Quispe Castro Rosamel
- 1.2. Grado académico/mención: Superior Completo Licenciada Enfermería
- 1.3. DNI/teléfono y/o celular: 70115439 / 926047185
- 1.4. Cargo e institución donde labora: Coord. PROMSA/Ad. Mayor - Unidad Ejecutora S. Chupaca
- 1.5. Autor del instrumento: .....
- 1.6. Lugar y fecha: UESCH - 10/04/22

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:**

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible					X
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente					X
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
09	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
						8	40

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** coeficiente de validez =  $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. Opinión de aplicabilidad: (ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado.)

Categoría	MARCAR	Intervalo
No valido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20-0,40]
No valido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41-0,60]
Valido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61-0,80]
Valido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81-1,00]

4. Recomendaciones:

.....  
 .....

  
 GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN  
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
 RED DE SALUD CHUPACA  
**Lic. ROSAMEL QUISPE CASTRO**  
 COORDINADORA DE PROMSA  
**FIRMA DEL JUEZ**

## Anexo N° 6: Confiabilidad del instrumento

Se empleó la prueba de Alfa de Cronbach debido a que los ítems de ambos cuestionarios tuvieron escala de medición politómica (Escala de Likert).

Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Competencias en enfermería.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	20

Se obtuvo un coeficiente de nivel bueno (0.760) en confiabilidad de este instrumento. Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	20

Se obtuvo un excelente coeficiente (0,887) equivalente a un nivel de confiabilidad alta de este instrumento.

## Anexo N° 7: Declaración de confidencialidad



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

---

### **DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo **BAUTISTA PATALA XENA VIANNEY**, identificado (a) con DNI N° **76613092** estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Enfermería, vengo implementando el proyecto de investigación titulado “**COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022**”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, .....<sup>20</sup> de <sup>ABRIL</sup>..... 2022.



  
Apellidos y nombres: **BAUTISTA PATALA XENA**  
**VIANNEY**  
**Responsable de investigación**



**DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo **CELIS FLORES KAREN CRIZ**, identificado (a) con DNI N° **46786152** estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Enfermería, vengo implementando el proyecto de investigación titulado “**COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022**”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, .....<sup>20</sup>..... de ABRIL..... 2022.



Apellidos y nombres: **CELIS FLORES KAREN CRIZ**

**Responsable de investigación**

## Anexo N° 8: Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Karen Criz Celis Flores y Xena Vianney Bautista Patala.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, .....<sup>20</sup> de .....<sup>ABRIL</sup> 2022.



.....  
(PARTICIPANTE)  
Apellidos y nombres: .....  
N° DNI: .....

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Karen Criz Celis Flores  
D.N.I. N° 46786152  
N° de teléfono/celular: 978581720  
Email: [celiscelis1991@gmail.com](mailto:celiscelis1991@gmail.com)

Firma: .....  
*Kris*

**2. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Xena Vianney Bautista Patala  
D.N.I. N° 76613092  
N° de teléfono/celular: 918490305  
Email: [xenavianney@gmail.com](mailto:xenavianney@gmail.com)

Firma: .....  
*Xanna*

**3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: .....  
D.N.I. N° .....  
N° de teléfono/celular: .....  
Email: .....  
Firma: .....



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Karen Criz Celis Flores y Xena Vianney Bautista Patala.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, .....10..... de .....Junio..... 2022.



*[Handwritten signature]*

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: ...VIVAS KELOP...

Nº DNI: ...20055506.....

1. **Responsable de investigación**  
 Apellidos y nombres: Karen Criz Celis Flores  
 D.N.I. Nº 46786152  
 Nº de teléfono/celular: 978581720  
 Email: celiscelis1991@gmail.com  
 Firma: .....*[Handwritten signature]*.....
2. **Responsable de investigación**  
 Apellidos y nombres: Xena Vianney Bautista Patala  
 D.N.I. Nº 76613092  
 Nº de teléfono/celular: 918490305  
 Email: xenavianny@gmail.com  
 Firma: .....*[Handwritten signature]*.....
3. **Asesor(a) de investigación**  
 Apellidos y nombres: .....  
 D.N.I. Nº .....  
 Nº de teléfono/celular: .....  
 Email: .....  
 Firma: .....

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Instrucciones:** Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO.</b>						
1	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.					X
2	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.					X
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.					X
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.					X
5	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.					X
<b>DIMENSION: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS.</b>						
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador					X
7	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece En su desempeño laboral por encima del cumplimiento.					X
8	Está de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.					X
9	Está de acuerdo que el centro de salud, promueve la iniciativa del trabajador.					X
10	Está de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.					X
<b>DIMENSION: DISCIPLINA LABORAL</b>						
11	Esta usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.					X
12	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo.					X
13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.					X
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas					X
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.					X
<b>DIMENSION: SUPERACIÓN PERSONAL</b>						
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.					X
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber una buena Relaciones interpersonal.					X
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.					X
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.					X
20	Comparte su conocimiento y transmite sus experiencias con sus compañeros.					X

**CUESTIONARIO: COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**Presentación:** Lea las preguntas y marque con (X) una sola alternativa con un aspa (x), tener en cuenta que el cuestionario es anónimo y las respuestas van en una escala de:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>INCORPORACION DE PERSONAL</b>						
1	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos y cubrir un nuevo puesto de trabajo?					X
2	¿La entrevista que se realiza para la selección del personal es adecuado y acorde al puesto de trabajo a ocupar?					X
<b>COLOCACION DE PERSONAL</b>						
3	¿Ud. recibió la orientación necesaria para el puesto a ocupar?					X
4	¿El personal es colcado de acuerdo al perfil de puestos?					X
5	¿El proceso de evaluación de desempeño es acorde al perfil de puestos?					X
<b>COMPENSACION DE PERSONAL</b>						
6	¿Cree usted que la remuneración es acorde al tipo de trabajo y nivel de riesgo de exposición?					X
7	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de capacitación u otro incentivo a su personal?					X
8	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca, reconoce la labor desempeñada del personal?					X
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>						
9	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza capacitaciones continuas para el personal?					X
10	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de desarrollo para el personal?					X
<b>RETENCION DEL PERSONAL</b>						
11	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca cuenta con personal de limpieza permanente para asegurar la limpieza de los ambientes?					X
12	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza reuniones quincenales con el personal para fortalecer puntos débiles interpersonales?					X
<b>SUPERVISION DEL PERSONAL</b>						
13	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza supervisiones continuas?					X
	¿El personal que realiza las supervisiones, cumple con los requisitos establecidos?					X



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Karen Criz Celis Flores y Xena Vianney Bautista Patala.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, .....08..... de JUNIO..... 2022.



*[Handwritten Signature]*  
 (PARTICIPANTE)  
 Apellidos y nombres: GARCÍA JIJAS  
 N° DNI: 70225894

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Karen Criz Celis Flores  
 D.N.I. N° 46786152  
 N° de teléfono/celular: 978581720  
 Email: celiscelis1991@gmail.com

Firma: *[Handwritten Signature]*

**2. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Xena Vianney Bautista Patala  
 D.N.I. N° 76613092  
 N° de teléfono/celular: 918490305  
 Email: xenavianny@gmail.com

Firma: *[Handwritten Signature]*

**3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: .....  
 D.N.I. N° .....  
 N° de teléfono/celular: .....  
 Email: .....  
 Firma: .....

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Instrucciones:** Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

N°	ITEMS	1 2 3 4 5				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO.</b>						
1	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.					X
2	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.					X
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.					X
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.					X
5	Esta usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.					X
<b>DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS.</b>						
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador					X
7	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece En su desempeño laboral por encima del cumplimiento.					X
8	Está de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.					X
9	Está de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.					X
10	Está de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.					X
<b>DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL</b>						
11	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.					X
12	La empresa tiene planes de desarrollo en el trabajo.					X
13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.					X
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas					X
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.					X
<b>DIMENSIÓN: SUPERACIÓN PERSONAL</b>						
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.					X
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber una buena Relaciones interpersonal					X
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.					X
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.					X
20	Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.					X

**CUESTIONARIO: COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Presentación: Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (X), tener en cuenta que el cuestionario es anónimo y las respuestas van en una escala de:

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

N°	ITEMS	1 2 3 4 5				
		1	2	3	4	5
<b>INCORPORACION DE PERSONAL</b>						
1	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza coordinaciones de reclutamiento para arser candidatos y cubrir un nuevo puesto de trabajo?					X
2	¿La entrevista que se realiza para la selección del personal es adecuado y acorde al puesto de trabajo a ocupar?					X
<b>COLOCACION DE PERSONAL</b>						
3	¿Ud. recibió la orientación necesaria para el puesto a ocupar?					X
4	¿El personal es colocado de acuerdo al perfil de puestos?					X
5	¿El proceso de evaluación de desempeño es acorde al perfil de puestos?					X
<b>COMPENSACION DE PERSONAL</b>						
6	¿Cree usted que la remuneración es acorde al tipo de trabajo y nivel de riesgo de exposición?					X
7	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de capacitación u otro incentivo a su personal?					X
8	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca, reconoce la labor desempeñada del personal?					X
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>						
9	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza capacitaciones continuas para el personal?					X
10	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de desarrollo para el personal?					X
<b>RETENCION DEL PERSONAL</b>						
11	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca cuenta con personal de limpieza permanente para asegurar la limpieza de los ambientes?					X
12	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza reuniones quincenales con el personal para fortalecer puntos débiles interpersonales?					X
<b>SUPERVICION DEL PERSONAL</b>						
13	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza supervisiones continuas?					X
	¿El personal que realiza las supervisiones, cumple con los requisitos establecidos?					X



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Karen Criz Celis Flores y Xena Vianney Bautista Patala.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, ..... 10 ..... de JUNIO, 2022



(PARTICIPANTE)  
 Apellidos y nombres: .....  
 N° DNI: 7583679 / 100011

1. **Responsable de investigación**  
 Apellidos y nombres: Karen Criz Celis Flores  
 D.N.I. N° 46786152  
 N° de teléfono/celular: 978581720  
 Email: celiseelis1991@gmail.com  
 Firma: *[Signature]*
2. **Responsable de investigación**  
 Apellidos y nombres: Xena Vianney Bautista Patala  
 D.N.I. N° 76613092  
 N° de teléfono/celular: 918490305  
 Email: xenavianney@gmail.com  
 Firma: *[Signature]*
3. **Asesor(a) de investigación**  
 Apellidos y nombres: .....  
 D.N.I. N° .....  
 N° de teléfono/celular: .....  
 Email: .....  
 Firma: .....

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.**

**Instrucciones:** Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

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

N°	ITEMS	Siempre				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO.</b>						
1	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.				X	
2	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.			X		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.			X		
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.			X		
5	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.			X		
<b>DIMENSION: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS.</b>						
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, diligencia y representa la calidad del trabajador.					X
7	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.				X	
8	Está de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.				X	
9	Está de acuerdo que el centro de salud, promueve la iniciativa del trabajador.				X	
10	Está de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.				X	
<b>DIMENSION: DISCIPLINA LABORAL</b>						
11	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.					X
12	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo.				X	
13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.				X	
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.				X	
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.				X	
<b>DIMENSION: SUPERACIÓN PERSONAL</b>						
16	Las funciones que le encomendan van acorde a su perfil.				X	
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber una buena Relaciones Interpersonal.				X	
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.				X	
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.				X	
20	Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.				X	

**CUESTIONARIO: COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Presentación: Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x), tener en cuenta que el cuestionario es anónimo y las respuestas van en una escala de:

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

N°	ITEMS	Siempre				
		1	2	3	4	5
<b>INCORPORACION DE PERSONAL</b>						
1	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza coordinaciones de reclutamiento para anear candidatos y cubrir un nuevo puesto de trabajo?				X	
2	¿La entrevista que se realiza para la selección del personal es adecuado y acorde al puesto de trabajo a ocupar?				X	
<b>COLOCACION DE PERSONAL</b>						
3	¿Ud. recibió la orientación necesaria para el puesto a ocupar?			X		
4	¿El personal es colocado de acuerdo al perfil de puestos?			X		
5	¿El proceso de evaluación de desempeño es acorde al perfil de puestos?			X		
<b>COMPENSACION DE PERSONAL</b>						
6	¿Crea usted que la remuneración es acorde al tipo de trabajo y nivel de riesgo de exposición?				X	
7	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de capacitación u otro incentivo a su personal?				X	
8	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca, reconoce la labor desempeñada del personal?			X		
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>						
9	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza capacitaciones continuas para el personal?				X	
10	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de desarrollo para el personal?				X	
<b>RETENCION DEL PERSONAL</b>						
11	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca cuenta con personal de limpieza permanente para asegurar la limpieza de los ambientes?				X	
12	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza reuniones quincenales con el personal para fortalecer puntos débiles interpersonales?				X	
<b>SUPERVISION DEL PERSONAL</b>						
13	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza supervisiones continuas?				X	
	¿El personal que realiza las supervisiones, cumple con los requisitos establecidos?				X	



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Karen Criz Celis Flores y Xena Vianney Bautista Patala.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 07 de 06 2022



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Karen Criz Celis Flores

Nº DNI: 79131355

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Karen Criz Celis Flores

D.N.I. Nº 46786152

Nº de teléfono/celular: 978581720

Email: celiseelis1991@gmail.com

Firma: [Signature]

**2. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Xena Vianney Bautista Patala

D.N.I. Nº 76613092

Nº de teléfono/celular: 918490305

Email: xenavianney@gmail.com

Firma: [Signature]

**3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: .....

D.N.I. Nº .....

Nº de teléfono/celular: .....

Email: .....

Firma: .....

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Instrucciones: Leer las siguientes preguntas y marcar con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

Nunca		A veces		Siempre	
1	2	3	4	5	

N°	ITEMS	1 2 3 4 5				
	<b>DIMENSIÓN: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO.</b>					
1	Esta de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.			X		
2	Este de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad.		X			
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.		X			
4	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna.		X			
5	Esta usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.					
	<b>DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS.</b>					
6	Usted está de acuerdo que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador.					
7	Esta de acuerdo que el compromiso es la que prevalece En su desempeño laboral por encima del cumplimiento.			X		
8	Esta de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera.			X		
9	Esta de acuerdo que el centro de salud, promueva la iniciativa del trabajador.			X		
10	Esta de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas.			X		
	<b>DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL</b>					
11	Esta usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por el centro de salud.			X		
12	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo.			X		
13	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo.			X		
14	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.			X		
15	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.			X		
	<b>DIMENSIÓN: SUPERACIÓN PERSONAL</b>					
16	Las funciones que le encomiendan van acorde a su perfil.			X		
17	Ud. Cree que es importante, en su institución donde labora, debe haber una buena Relaciones Interpersonal.			X		
18	Existe colaboración y cooperación entre compañeros.			X		
19	Su jefe le permite aplicar conocimientos dirigido a la mejora de sus funciones.			X		
20	Comparte su conocimiento y trasmite sus experiencias con sus compañeros.			X		

**CUESTIONARIO: COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Presentación: Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (X), tener en cuenta que el cuestionario es anónimo y las respuestas van en una escala de:

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

N°	ITEMS	1 2 3 4 5				
	<b>INCORPORACION DE PERSONAL</b>					
1	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos y cubrir un nuevo puesto de trabajo?			X		
2	¿La entrevista que se realiza para la selección del personal es adecuado y acorde al puesto de trabajo a ocupar?			X		
	<b>COLOCACION DE PERSONAL</b>					
3	¿Ud. recibió la orientación necesaria para el puesto a ocupar?			X		
4	¿El personal es colocado de acuerdo al perfil de puestos?			X		
5	¿El proceso de evaluación de desempeño es acorde al perfil de puestos?			X		
	<b>COMPENSACION DE PERSONAL</b>					
6	¿Cree usted que la remuneración es acorde al tipo de trabajo y nivel de riesgo de exposición?			X		
7	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de capacitación u otro incentivo a su personal?			X		
8	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca, reconoce la labor desempeñada del personal?			X		
	<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>					
9	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza capacitaciones continuas para el personal?			X		
10	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca ofrece programas de desarrollo para el personal?			X		
	<b>RETENCION DEL PERSONAL</b>					
11	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca cuenta con personal de limpieza permanente para asegurar la limpieza de los ambientes?			X		
12	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza reuniones quincenales con el personal para fortalecer puntos débiles interpersonales?			X		
	<b>SUPERVION DEL PERSONAL</b>					
13	¿La Unidad Ejecutora de Chupaca realiza supervisiones continuas?			X		
	¿El personal que realiza las supervisiones, cumple con los requisitos establecidos?			X		

## Anexo N°9: Compromiso de autoría

### COMPROMISO DE AUTORIA

En la fecha yo CELIS FLORES KAREN CRIZ identificado con DNI N°46786152 domiciliado en Jr. José Olaya N° 160 que pertenece al distrito del Tambo, en la provincia de Huancayo y departamento de Junín, Bachiller de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Los Andes, me comprometo a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en elaboración de mi investigación titulada "COMPETENCIAS EN ENFERMERIA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA,2022" se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, autoplagio, etc. Y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internaciones de citas y referencias de la fuente consultada.

Huancayo, 10 de junio 2022



---

CELIS FLORES KAREN CRIZ  
DNI N°46786152

### COMPROMISO DE AUTORIA

En la fecha yo BAUTISTA PATALA XENA VIANNEY identificado con DNI N°76613092 domiciliado en Jr. Integración N°237-Chilca provincia de Huancayo departamento de Junín, Bachiller de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Los Andes, me comprometo a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en elaboración de mi investigación titulada "COMPETENCIAS EN ENFERMERIA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA,2022" se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, autoplagio, etc. Y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internaciones de citas y referencias de la fuente consultada.

Huancayo, 10 de junio 2022



---

BAUTISTA PATALA XENA VIANNEY  
DNI N°76613092

## Anexo N°10: Carta de Permiso



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

### CARTA N°070-2022- GRJ-DRSJ-URSCH/ORH/DE

Señoritas: CELIS FLORES KAREN CRIZ  
Jr. Jose Olaya N° 160 el Tambo - Huancayo  
BAUTISTA PATALA XENA VIOANNEY  
Jr. Integración N° 237 Chilca - Huancayo

### PRESENTE:

ASUNTO: ACEPTACION PARA RECOLECCION DE DATOS - VIRTUAL

Referencia: Expediente N° 03749945

Por medio del presente me dirijo a Usted para saludarlo muy cordialmente y a la vez hacerle de conocimiento que su Expediente N° 03749945, deviene **ACEPTADO** por nuestra entidad para que realice la recolección de datos para su proyecto de tesis en “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD EJECUTORA 412- SALUD CHUPACA – AÑO 2022”, para que opte el titulo profesional de enfermería.

Es menester recordarle a Ud. Que el proceso administrativo se sustenta fundamentalmente en el Principio de Legalidad y el Debido Proceso, establecidas en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



CC. ARCHIVO  
ORH/WJTJ/MAV/DE

DOCUMENTO	05478392
EXPEDIENTE	03749945

Chupaca, 16 de febrero del 2022

Atentamente:  
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD CHUPACA  
*[Signature]*  
O.F. Mlagros P. Roman Baideon  
C.O.F.P. 09618  
DIRECTORA EJECUTIVA



Reg. Doc 05443297  
Reg. Exp 03749945

SOLICITAMOS: PERMISO PARA LA  
RECOLECCION DE DATOS PARA TESIS



**Q.F. MILAGROS PAOLA ROMAN BALDEON**  
**DIRECTORA EJECUTIVA DE LA U.E. CHUPACA**

Nosotras, **CELIS FLORES KAREN CRIZ** con DNI 46786152 domiciliada en Jr. José Olaya # 160 del distrito de El Tambo, provincia de Huancayo del departamento de Junín y **BAUTISTA PATALA XENA VIANNEY** con DNI 76613092 domiciliada en Jr. Integración # 237 del distrito de Chilca provincia de Huancayo del departamento de Junín, con Bachiller en Enfermería.

Ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de **ENFERMERIA** en la Universidad Peruana "Los Andes", solicitamos a usted permiso para realizar una encuesta por vía virtual, a fin de ejecutar el proyecto "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022**", cuyos hallazgos serán de importancia para su gestión y nos permitirá optar el título profesional de enfermería.

Por tanto:

Solicitamos a Ud. acceder a nuestro pedido y nos otorgue una Constancia de permiso, adjuntando el directorio de teléfonos o celulares a fin de coordinar con el personal de enfermería.

Huancayo, 03 de febrero del 2022.

CELIS FLORES KAREN CRIZ  
DNI: 46786152

BAUTISTA PATALA XENA VIANNEY  
DNI: 76613092

COMPROBANTE DE RECEPCION EJECUTIVA  
BASE: RRHH  
Para: conocimiento y Facilitad de  
recursos  
Huancayo, 04 de 02 2022

SOLICITAMOS: CORRECCIÓN DEL TITULO DE  
INVESTIGACIÓN Y DATOS PERSONALES

Q.F. MILAGROS ROMAN BALDEÓN  
DIRECTORA EJECUTIVA DE LA U.E. 412 CHUPACA



Nosotras, CELIS FLORES KAREN CRIZ con DNI: 46786152 domiciliada en Jr. José Olaya N°160 del distrito del Tambo, provincia de Huancayo del departamento de Junín y BAUTISTA PATALA XENA VIANNEY con DNI 76613092 domiciliada en Jr. Integración N°237 del distrito de Chilca en la provincia de Huancayo del departamento de Junín, con BACHILLER EN ENFERMERÍA.

Ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de ENFERMERÍA en la Universidad Peruana "Los Andes", solicitamos a la corrección del título de investigación de "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD EJECUTORA 412-SALUD CHUPACA-AÑO 2022" a "COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA CHUPACA, 2022" y los datos de BAUTISTA PATALA XENA VIAOANNEY por BAUTISTA PATALA XENA VIANNEY, de la CARTA N°070-2022-GRJ-DRSJ-URSCH/ORH/DE emitida el 16 de febrero del 2022, lo cual nos permitirá optar el título profesional de enfermería.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a nuestra solicitud; por ser de justicia.

Huancayo, 15 de junio 2022.

CELIS FLORES KAREN CRIZ  
DNI: 46786152

BAUTISTA PATALA XENA VIANNEY  
DNI: 76613092

# Anexo N° 11: Base de datos

DATOS CELIS COMPETENCIAS ENFERMERÍA (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	Sexo	Edad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	D1	D2	D3	D4	D5	D6
1	Femenino	27 - 32	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
2	Femenino	33 - 38	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
3	Masculino	27 - 32	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
4	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre
5	Femenino	33 - 38	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre
6	Femenino	21 - 26	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
7	Femenino	33 - 38	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
8	Femenino	39 a más	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre
9	Femenino	27 - 32	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre				
10	Femenino	27 - 32	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre
11	Femenino	33 - 38	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre					
12	Femenino	21 - 26	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre
13	Femenino	27 - 32	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre
14	Femenino	27 - 32	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre
15	Femenino	39 a más	A veces	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Femenino	39 a más	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
17	Femenino	39 a más	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
18	Femenino	39 a más	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre
19	Femenino	27 - 32	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
20	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
21	Femenino	39 a más	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
22	Femenino	27 - 32	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre
23	Femenino	39 a más	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre
24	Femenino	27 - 32	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre
25	Femenino	33 - 38	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
26	Masculino	27 - 32	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre
27	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca
28	Masculino	33 - 38	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
29	Masculino	21 - 26	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre
30	Femenino	33 - 38	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre
31	Femenino	39 a más	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca
32	Femenino	27 - 32	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre
33	Femenino	27 - 32	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre
34	Femenino	33 - 38	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
35	Femenino	21 - 26	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
36	Femenino	27 - 32	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces

Vista de datos Vista de variables



11: C14

4

Visible: 44 de 44 variables

	Sexo	Edad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	D1	D2	D3	D4	D5	D6
37	Femenino	27 - 32	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces
38	Femenino	39 a más	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
39	Femenino	39 a más	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
40	Femenino	39 a más	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
41	Femenino	39 a más	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
42	Femenino	27 - 32	Nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
43	Femenino	27 - 32	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre
44	Femenino	39 a más	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre
45	Masculino	27 - 32	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
46	Masculino	39 a más	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
47	Femenino	21 - 26	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces
48	Femenino	27 - 32	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces
49	Femenino	27 - 32	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre				
50	Femenino	39 a más	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre
51	Femenino	39 a más	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
52	Femenino	39 a más	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
53	Femenino	39 a más	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre
54	Femenino	27 - 32	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre
55	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre
56	Femenino	39 a más	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
57	Femenino	27 - 32	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
58	Femenino	39 a más	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
59	Femenino	27 - 32	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
60	Femenino	33 - 38	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre
61	Masculino	27 - 32	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
62	Femenino	27 - 32	Nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
63	Masculino	33 - 38	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
64	Masculino	21 - 26	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre						
65	Femenino	33 - 38	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre
66	Femenino	39 a más	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre
67	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
68	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre
69	Femenino	33 - 38	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca
70	Femenino	21 - 26	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
71	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre
72	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre

Vista de datos Vista de variables

Visible: 44 de 44 variables																						
	Sexo	Edad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	D1	D2	D3	D4	D5	D6
70	Femenino	21 - 26	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
71	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre
72	Femenino	27 - 32	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre
73	Femenino	39 a más	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca
74	Femenino	39 a más	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre
75	Femenino	39 a más	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre
76	Femenino	39 a más	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
77																						
78																						
79																						
80																						
81																						
82																						
83																						
84																						
85																						
86																						
87																						
88																						
89																						
90																						
91																						
92																						
93																						
94																						
95																						
96																						
97																						
98																						
99																						
100																						
101																						
102																						
103																						
104																						
105																						



14: C9

Visible: 44 de 44 variables

	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	DIME1	DIME2	DIME3	DIME4	DIME5	DIME6	COMPENIAS
1	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
2	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR
3	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR
4	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUEN
5	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	MALA	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR
6	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	MALA	MALA	BUENA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR
7	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR
8	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	MALA	BUENA	BUENA	MALA	REGULAR				
9	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	MALA	MALA	BUENA	REGULAR	MAL
10	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
11	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
12	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR
13	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUENA	BUEN
14	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	REGULAR												
15	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR
16	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUEN
17	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA
18	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR					
19	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	MALA	BUENA	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR
20	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	MALA	MALA	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	MAL
21	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	MALA	REGULAR					
22	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	MALA	REGULAR
23	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	MALA	REGULAR
24	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
25	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	MALA	MALA	MALA	REGULAR	BUENA	REGULAR	MAL
26	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	BUENA	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	BUENA	BUEN
27	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	BUENA	MALA	MALA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR
28	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	MALA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	BUEN
29	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	MALA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	BUEN
30	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUENA	BUEN
31	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR
32	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR
33	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUEN
34	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR						
35	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR				



	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	DIME1	DIME2	DIME3	DIME4	DIME5	DIME6	COMPE ENCIAS
34	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR						
35	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR				
36	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUEN				
37	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
38	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	MALA	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR				
39	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	BUEN
40	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	MALA	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR
41	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR
42	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUEN
43	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
44	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	MALA	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	MALA	REGULAR
45	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
46	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUEN
47	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR
48	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	MALA	REGULAR
49	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUEN
50	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUEN				
51	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR
52	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR
53	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	BUENA	REGULAR
54	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	REGULAR	BUENA	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	BUEN
55	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR
56	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR						
57	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR
58	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	BUENA	MALA	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	BUEN
59	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR
60	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	MALA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR					
61	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	MALA	MALA	MALA	BUENA	MALA	MALA	MAL
62	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	MALA	MALA	REGULAR	BUENA	MALA	MAL
63	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR					
64	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUEN
65	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
66	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	MALA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUEN
67	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	MALA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
68	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																									
57 : D20 3 Visible: 44 de 44 variables																									
	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	DIME1	DIME2	DIME3	DIME4	DIME5	DIME6	COMPE	ENCIA		
67	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	MALA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR		
68	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR		
69	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR		
70	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	BUENA	BUENA	BUEN	BUEN		
71	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	BUEN	BUEN		
72	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR		
73	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	REGULAR	MAL								
74	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR		
75	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR		
76	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	MALA	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR		
77																									
78																									
79																									
80																									
81																									
82																									
83																									
84																									
85																									
86																									
87																									
88																									
89																									
90																									
91																									
92																									
93																									
94																									
95																									
96																									
97																									
98																									
99																									
100																									
101																									

														Visible: 44 de 44 variables									
	D16	D17	D18	D19	D20	DIME1	DIME2	DIME3	DIME4	DIME5	DIME6	COMP...	DESE...	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
2	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
3	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	ALTO										
4	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	ALTO										
5	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	MALA	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	ALTO										
6	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	MALA	MALA	BUENA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	MEDIO										
7	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	MEDIO										
8	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	MALA	BUENA	BUENA	MALA	REGULAR	MEDIO										
9	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	MALA	MALA	BUENA	REGULAR	MALA	BAJO										
10	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
11	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
12	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	BAJO										
13	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	ALTO										
14	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	REGULAR	MEDIO																
15	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
16	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	MEDIO										
17	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	MEDIO										
18	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
19	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	MALA	BUENA	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
20	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	MALA	MALA	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	MALA	BAJO										
21	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	MALA	REGULAR	MEDIO										
22	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	MALA	REGULAR	MEDIO										
23	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	MALA	REGULAR	MEDIO										
24	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
25	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	MALA	MALA	MALA	REGULAR	BUENA	REGULAR	MALA	BAJO										
26	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	BUENA	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	ALTO										
27	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	BUENA	MALA	MALA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
28	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	MALA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	BUENA	ALTO										
29	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	MALA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	BUENA	MEDIO										
30	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUENA	BUENA	ALTO										
31	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	MEDIO										
32	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	MEDIO										
33	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	MEDIO										
34	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	MEDIO																
35	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
36	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	ALTO										

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda														Visible: 44 de 44 variables									
	D16	D17	D18	D19	D20	DIME1	DIME2	DIME3	DIME4	DIME5	DIME6	COMP...	DESE...	var	var	var	var	var	var	var	var	var	
37	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
38	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	MALA	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
39	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	BUENA	ALTO										
40	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	MALA	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	MEDIO										
41	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	MEDIO										
42	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUENA	ALTO										
43	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
44	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	MALA	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	MALA	REGULAR	BAJO										
45	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BAJO										
46	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	MEDIO										
47	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
48	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	MALA	REGULAR	MEDIO										
49	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	ALTO										
50	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUENA	ALTO										
51	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR	ALTO										
52	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	REGULAR	ALTO										
53	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BUENA	BUENA	REGULAR	MEDIO										
54	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	REGULAR	BUENA	REGULAR	MALA	BUENA	REGULAR	BUENA	ALTO										
55	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
56	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BAJO										
57	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	MEDIO										
58	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	BUENA	MALA	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	BUENA	ALTO										
59	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
60	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	MALA	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
61	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	MALA	MALA	MALA	BUENA	MALA	MALA	MALA	BAJO										
62	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	REGULAR	MALA	MALA	REGULAR	BUENA	MALA	MALA	BAJO										
63	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	MEDIO										
64	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	MEDIO										
65	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
66	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	MALA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUENA	ALTO										
67	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	MALA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
68	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
69	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO										
70	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	BUENA	BUENA	BUENA	ALTO										
71	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	BUENA	ALTO										
72	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	MEDIO										

Vista de datos Vista de variables

														Visible: 44 de 44 variables								
	D16	D17	D18	D19	D20	DIME1	DIME2	DIME3	DIME4	DIME5	DIME6	COMP...	DESE...	var	var	var	var	var	var	var	var	
67	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	MALA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO									
68	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO									
69	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO									
70	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	REGULAR	REGULAR	BUENA	MALA	BUENA	BUENA	BUENA	ALTO									
71	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	REGULAR	BUENA	REGULAR	BUENA	BUENA	BUENA	ALTO									
72	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	MEDIO									
73	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALA	BAJO									
74	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO									
75	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	REGULAR	REGULAR	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO									
76	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	BUENA	MALA	REGULAR	MALA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MEDIO									
77																						
78																						
79																						
80																						
81																						
82																						
83																						
84																						
85																						
86																						
87																						
88																						
89																						
90																						
91																						
92																						
93																						
94																						
95																						
96																						
97																						
98																						
99																						
100																						
101																						
102																						

Vista de datos Vista de variables

Anexo N° 12: Fotos de aplicación del instrumento

**FOTO 01**



**Se encuestó a la coordinadora del Puesto de Salud de Colca en inmediaciones de la U.E.412 Chupaca**

**FOTO 02:**



**Se encuestó a la Coordinadora de Epidemiología en inmediaciones de la U.E.412 Chupaca**

**FOTO 03:**



**Se encuestó a la Coordinadora de CRED del Centro de salud Jarpa en inmediaciones de la U.E.412 Chupaca**

**FOTO 04**



**Se encuestó a la Coordinadora de Inmunizaciones de la Micro Red Chaquicocha en inmediaciones de la U.E.412 Chupaca**

**FOTO 05**



**Se encuestó a la Coordinadora de CRED de la Micro Red Valle del Canipaco  
en inmediaciones de la U.E.412 Chupaca**

**FOTO 06**



**Se encuestó a las Licenciadas del Área COVID de la U.E.412 Chupaca –  
Parroquia de Chupaca.**

**FOTO 07**



**Se trabajó los resultados obtenidos por las encuestas realizadas del personal de enfermería.**

**FOTO 08**



**Se realizó la encuesta al personal de enfermería del Centro de salud Pedro Sánchez Meza y Hospital de Contingencia.**

**FOTO 09**



**Se realizó la encuesta al personal de enfermería del Centro de salud Pedro Sánchez Meza y Hospital de Contingencia.**

**FOTO 10**



**Se encuestó a las licenciadas de la Micro Red Valle del Canipaco, en la localidad de Chongos Alto.**

**FOTO 11**



**Se encuestó a la licenciada del Puesto de Salud Huasicancha, en la Localidad de Huasicancha.**

**FOTO 12**



**Se encuestó a la Lic. del Puesto de Salud Shicuy.**

**FOTO 13**



**Se encuestó a las Licenciadas del Centro de Salud Yanacancha.**

**FOTO 14**



**Se encuestó a las licenciadas del centro de Salud de Jarpa.**

**FOTO 15**



**Se encuestó a la Lic. del Puesto de Salud de Chicche**

**FOTO 16**



**Se culminó con éxito las encuestas al personal de enfermería de las diferentes  
IPRESS de la Unidad Ejecutora de Salud Chupaca 2022.**

**FOTO 17**



**Quedamos muy agradecidos con el personal administrativo y jefaturas de diferentes coordinaciones de la Unidad Ejecutora de Salud Chupaca, por permitirnos aplicar nuestras encuestas y desarrollar nuestro trabajo de investigación.**