

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela profesional de Enfermería



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN
RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED LA
OROYA, 2021**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en
Enfermería

Autores : Bach. Yovana Hayacc Flores

Asesor : Mg. Rossana Knutzen Lopez

Línea de investigación

Institucional : Salud y gestión de la salud

Fecha de inicio y culminación
de la investigación : julio del 2021 a junio del 2022

Huancayo – Perú

2022

DEDICATORIA

A lo largo de mi vida, de mis padres aprendí que con optimismo y voluntad todo es posible, gracias por los valores inculcados y por su infinito amor.

Yovana Hayacc Flores

AGRADECIMIENTO

Para el logro de esta investigación, quiero mostrar mis sinceros agradecimientos a la Mg. Knutzen López Rossana Lilia por permitirme contar con su apoyo como asesor, a la Dra. Lourdes Ayala Diaz por su motivación y ayuda para el logro del trabajo con los profesionales de la Microred Yauli La Oroya, a la Licenciada Judith Rojas Navarro por su colaboración desinteresada y a todos los profesionales de Enfermería por permitirme realizar sin inconvenientes la aplicación del instrumento de investigación.

Yovana Hayacc Flores



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final titulado:

DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED LA OROYA, 2021

Cuyo autor (es) : HAYACC FLORES YOVANA
Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional : ENFERMERÍA
Asesor (a) : MG. KNUTZEN LÓPEZ ROSSANA LILIA

Que fue presentado con fecha: 12/12/2022 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 21/12/2022; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 14%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software tres veces.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 21 de diciembre de 2022



CONSTANCIA N° 537 – DUI – FCS – UPLA/2022

c.c.: Archivo
EAG/vjchp

**Av. Mártires del Periodismo N° 2060 - Chorrillos - Huancayo / Teléfono:
064-218594**

CONTENIDO

▪ Contenido	iv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1. Descripción de la realidad problemática	20
1.2. Delimitación del problema	25
1.3. Formulación del problema	25
1.3.1. Problema General	25
1.3.2. Problema (s) Específico (s) (opcional)	25
1.4. Justificación	26
1.4.1. Social	26
1.4.2. Teórica	26
1.4.3. Metodológica	27
1.5. Objetivos	27
1.5.1. Objetivo General	27
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s) (opcional)	27
II.MARCO TEÓRICO:	29
2.1.-Antecedentes (nacionales e internacionales)	29
2.2.-Bases Teóricas o Científicas	36
2.3.-Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	57
III.HIPOTESIS	59
3.1.-Hipótesis General	59
3.2.-Hipótesis específico (opcional)	59
3.3.-Variables (definición conceptual y operacional)	60
IV.METODOLOGÍA	65

4.1.-Método de Investigación	65
4.2.-Tipo de Investigación	65
4.3.-Nivel de Investigación	66
4.4.-Diseño de la Investigación	67
4.5.-Población y muestra	67
4.6.-Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	68
4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos	72
4.8.-Aspectos éticos de la Investigación	72
V.- RESULTADOS	76
5.1.- Descripción de resultados	76
5.2.-Contrastación de hipótesis	102
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	116
CONCLUSIONES	120
RECOMENDACIONES	122
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	123
ANEXOS	128

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA N° 01

77

Desarrollo de competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 02 **78**

Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 03 **79**

Dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 04 **80**

Dimensión Rol de Manager del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 05 **81**

Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 06 **82**

Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

TABLA N° 07 **83**

Dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 08 **84**

Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred

La Oroya, 2021.

TABLA N° 09 **85**

Dimensión Orientación profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 10 **86**

Dimensión Autonomía profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 11 **87**

Dimensión Identidad profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 12 **88**

Dimensión Interdependencia profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 13 **89**

Dimensión Desarrollo cognoscitivo del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 14 **90**

Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 15 **94**

Dimensión Rol de manager del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 16	96
Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
TABLA N° 17	98
Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
TABLA N° 18	100
Dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021	
TABLA N° 19	103
Relación entre Desarrollo de competencias profesionales y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
TABLA N° 20	104
Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
TABLA N° 21	106
Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión liderazgo y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
TABLA N° 22	108
Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la	

dimensión rol de manager y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 23 **110**

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión comunicación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 24 **112**

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión dar feedback y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

TABLA N° 25 **114**

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión gestión de conflictos y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA N° 01 **77**

Desarrollo de competencias laborables de los profesionales de enfermería de la

Microred 2021.

FIGURA N° 02 **78**

Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

FIGURA N° 03 **79**

Dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

FIGURA N° 04 **80**

Dimensión Rol de Manager del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

FIGURA N° 05 **81**

Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

FIGURA N° 06 **82**

Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

FIGURA N° 07 **83**

Dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

FIGURA N° 08 **84**

Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

FIGURA N° 09	85
Dimensión Orientación profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
FIGURA N° 10	86
Dimensión Autonomía profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
FIGURA N° 11	87
Dimensión Identidad profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
FIGURA N° 12	88
Dimensión Interdependencia profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
FIGURA N° 13	89
Dimensión Desarrollo cognoscitivo del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
FIGURA N° 14	91
Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
FIGURA N° 15	95
Dimensión Rol de manager del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.	
FIGURA N° 16	97

Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

FIGURA N° 17 **99**

Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

FIGURA N° 18 **101**

Dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

RESUMEN

Introducción: el trabajo asistencial del profesional de enfermería dentro de una institución de salud, demanda de actividades procedimentales para las cuales los profesionales deben desarrollar competencias, habilidades y destrezas para lograr una atención adecuada y oportuna, sin embargo; existe un elevado número de profesionales que no desarrollan habilidades competentes durante la realización de procedimientos clínicos, por lo que es necesario insertarlos en el manejo de equipos tecnológicos para desarrollar competencias

en ellos, a fin de que mejoren los procesos de atención y se establezca un desempeño laboral adecuado. El **Objetivo** fue determinar la relación entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021. **Metodología:** El método general de la investigación, fue el científico. El tipo de investigación fue básica, transversal, cuantitativa, prospectiva, de nivel relacional, diseño correlacional, la población fue conformada por el total de la población de 61 profesionales de enfermería que laboran en la Microred La Oroya. Para la recolección de la información referente al desarrollo de competencias profesionales se utilizó la Escala de evaluación del desarrollo de competencias laborales y para evaluar el desempeño laboral, se utilizó la Ficha técnica de Robins. Ambos instrumentos son válidos y confiables, para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS v.25 para Windows para su análisis. **Resultados:** El 60,7% de los profesionales de enfermería evaluados presentan un desarrollo de competencias laborales poco favorables, seguido del 26,2% con competencias laborales desfavorables y solo el 13,1% con competencias laborales favorables, La evaluación del desempeño laboral muestra que el 50,8% de los profesionales de enfermería presentan un desempeño laboral medio, seguido del 31.1% con desempeño bajo y el 18% con desempeño laboral alto. **Conclusión:** Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales y el desempeño laboral, dicha relación es directa, mostrando que, a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor. ($r = 0,653$, y $p = 0,000$).

Palabras clave: Desarrollo de competencias profesionales, desempeño laboral, motivación, liderazgo, rol de manager, comunicación.

ABSTRACT

Introduction: the care work of the nursing professional within a health institution, demands procedural activities for which professionals must develop skills, abilities and skills to achieve adequate and timely care, however; There is a high number of professionals who do not develop competent skills during the performance of clinical procedures, so it is necessary to insert them in the management of technological equipment to develop skills in them, in order to improve care processes and establish performance. suitable job. The **objective** was to determine the relationship between the development of professional skills and the job performance of the nursing professionals of the La Oroya Micronetwork, 2021. **Methodology:** The general method of the research was scientific. The type of research was basic, cross-sectional, quantitative, prospective, relational level, correlational design, the population was made up of the total population of 61 nursing professionals who work in the La Oroya Micronetwork. For the collection of information regarding the development of professional skills, the Evaluation Scale of the development of job skills was used and to evaluate job performance, the Robins Technical Sheet was used. Both instruments are valid and reliable, for data processing the statistical program SPSS v.25 for Windows was used for analysis. **Results:** 60.7% of the nursing professionals evaluated show unfavorable job skills development, followed by 26.2% with unfavorable job skills and only 13.1% with favorable job skills. The job performance evaluation shows that 50.8% of nursing professionals have average job performance, followed by 31.1% with low performance and 18% with high job performance. **Conclusion:** There is a direct and significant relationship between the development of job skills and job performance, this relationship is direct, showing that, with less development of professional skills, there will be less job performance. ($r = 0.653$, and $p = 0.000$).

Keywords: Development of professional skills, job performance, motivation, leadership, role of manager, communication.

INTRODUCCIÓN

Al momento de insertarse en el campo laboral, muchos profesionales no encuentran la motivación por hallar una verdadera inserción laboral, en consecuencia, no desarrollan sus competencias profesionales, más aún cuando no son insertados bajo una política de desarrollo profesional continuo, que se desprende de las gerencias, por ese motivo generalmente el bajo desarrollo en las competencias laborales provoca indiscutiblemente un bajo desempeño laboral.

En escenarios hospitalarios, el desarrollo de habilidades y destrezas es importante, para lograr una atención adecuada y oportuna, los profesionales de enfermería deben realizar procedimientos clínicos de manera continua, sin embargo, no todos los profesionales tienen dicha tendencia, de tal manera que muchas veces presentan dificultades para el desarrollo de sus actividades, más aún cuando los equipos y materiales generalmente son importados y es necesario adquirir competencias en el manejo, en consecuencia al tener dificultades en adquirir competencias profesionales, esto repercute en el desempeño laboral, ya que este suele verse disminuido.

En el presente estudio, se quiere evaluar la conducta relacionada del desarrollo de competencias profesionales con el desempeño laboral, por ello se plantea el siguiente objetivo: Determinar la relación entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Con la finalidad de lograr el objetivo trazado, el estudio se basó en las pautas metodológicas siguientes: El método general de la investigación, será el científico. El tipo de investigación será básica, transversal, cuantitativa, prospectiva, de nivel relacional, diseño correlacional, la población será conformada por el total de la población de 61

profesionales de enfermería que laboran en la Microred La Oroya. Para la recolección de la información referente al desarrollo de competencias profesionales se utilizará la Escala de evaluación del desarrollo de competencias laborales y para evaluar el desempeño laboral, se utilizará la Ficha técnica de Robins. Ambos instrumentos son válidos y confiables, para el procesamiento de datos se utilizará el programa estadístico SPSS v.25 para Windows para su análisis.

Esquema de contenido que se presenta en esta tesis, es por capítulos, así tenemos el Capítulo I: Planteamiento del problema, cuyo contenido consiste en argumentar la problematización del tema de estudio, además de la justificación y los objetivos. Capítulo II con la presentación del marco teórico teniendo en cuenta los antecedentes de estudio, las bases teóricas y las definiciones conceptuales. En el Capítulo III denominado Hipótesis, se resalta la presentación de las hipótesis del estudio, la identificación de las variables, su definición operacional y conceptual y la operacionalización de las mismas. En el Capítulo IV se presenta principalmente la metodología donde se destacan aspectos del método, nivel, tipo y diseño de estudio, además de la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento estadístico, aspectos éticos de la investigación. En el Capítulo V se informa sobre los resultados encontrados divididos en dos aspectos, los resultados descriptivos y los resultados inferenciales, además, también se presenta el análisis y discusión de resultados, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Una de las facultades más apreciadas, que han distinguido al ser humano de otras especies, es básicamente el raciocinio, y con él el desarrollo de la inteligencia humana, esta capacidad ha sido continuamente valorada, no solo en el ámbito académico sino también en diferentes situaciones, como es principalmente el ámbito laboral y productivo.

A pesar de ello no siempre se ha visto una correlación esperada entre quienes sobresalen en diferentes áreas académicas, escolares y profesionales, con el éxito laboral esperado, esto se debe a que existen otras capacidades que explican las razones de esta falta de coherencia entre ambas situaciones.

Generalmente, es durante el proceso laboral cuando surgen otros aspectos que permiten la apertura hacia un adecuado desarrollo profesional, una elevada satisfacción y éxito personal, uno de esos aspectos es el desarrollo de las competencias profesionales. (1)

Las organizaciones actuales, requieren de la identificación de las competencias y destrezas de sus trabajadores con la finalidad de ponerlos en funciones donde su desempeño puede ser superior, de esta manera se aseguran que la respuesta del trabajador frente a las necesidades laborales, sean las más idóneas, es por ello que los empresarios o gerentes de organizaciones deben asegurar el desarrollo de las competencias de sus trabajadores, y esto se logra principalmente

con el desarrollo de tres aspectos importantes que son brindar información, fortalecer la formación profesional y desarrollar sus destrezas mediante programas prácticos.

Para ello es necesario adquirir mayores conocimientos, desplegar las actitudes positivas frente al trabajo, de tal manera que logre una preparación que les permita anticipar y responder a las demandas de sus actos y de sus emociones, a la vez el desarrollo de las destrezas permitirá una actuación de mayor eficiencia. (2)

La modernidad ha sumergido a las organizaciones de atención de salud, en un ambiente que cambia aceleradamente y les exige cada vez ser más competitivas, como resultado del proceso de la globalización. El paciente de este tiempo, ya no es más el paciente pasivo, ahora el paciente exige una atención de calidad desde todo punto de vista, y está dispuesto a demandar de ello hasta el final. Además, las exigencias que el estado demanda de las instituciones de salud, en proceso de acreditación, impone la necesidad de gestionar los recursos intangibles, que le permitan enfrentarse a la competencia y alcanzar sus objetivos propuestos, que es brindar acertada y oportunamente, una atención de calidad que logre resolver los problemas de salud de la población demandante. (3)

A nivel internacional, las organizaciones e instituciones de salud, han comenzado a valorar la importancia del conocimiento de sus trabajadores, y a realizar un mejor uso del mismo a través del desarrollo de las competencias laborales, por lo tanto, constituye el factor de producción que está siendo considerado como el recurso más significativo de las organizaciones a nivel privado y público, y eso se refleja en un adecuado rendimiento laboral individual. (4)

En los últimos años, se han gestado nuevos modelos, teorías o tendencias que pretenden orientar, tanto la comprensión como la dirección de las grandes y

complejas organizaciones, las sociedades modernas se caracterizan por estar sometidas a procesos de cambio de naturaleza estructurada, continua y relativamente rápida, que requieren de la optimización de sus recursos adaptados a las necesidades de cada organización. (1)

De esta manera, surge una nueva conceptualización organizacional, tipificada en la cognición de ésta, es así como dentro de las organizaciones, el rendimiento laboral individual, basado en competencias propias del trabajador, es un concepto respaldado por una nueva manera de hacer las cosas, haciendo uso del intelecto de sus miembros, soportándose en los avances de los Sistemas y las Tecnologías de Información. El manejo de la gestión del conocimiento, es la fuente de futuro de cada organización y es la base para el desarrollo de las competencias de sus trabajadores, potenciado por las concepciones del desarrollo del talento humano y el aprendizaje organizacional, se han traducido finalmente en una propuesta de rendimiento laboral ya no solo de responsabilidad de las organizaciones, sino más bien desde el mismo individuo. (5)

Por otro lado, es conocida la implantación de la reforma en el sector salud, mediante la implantación del proceso de la Acreditación en salud, entendida como un proceso en el que se lleva a cabo una evaluación concreta para los procesos que se desarrollan en las organizaciones de salud, mediante el cual se verifica el cumplimiento de los estándares internacionales, sin embargo en muchas instancias en salud se han dejado de lado aspectos tan importantes como la capacitación y perfeccionamiento de su personal en base a competencias. (6)

La acreditación de las instituciones de salud, basada principalmente en la evaluación exhaustiva de sus condiciones para prestar servicios de calidad en la

atención al usuario, paciente o cliente, está ocasionando gran demanda de cambio, en el actuar de cada uno de sus integrantes, desde donde desempeñan diferentes funciones, sin embargo, no solo se observa un nivel de empoderamiento de un grupo reducido de profesionales de la salud y personal administrativo movidos por el cambio y mejora de sus procesos; sino que las grandes mayorías de los trabajadores, desde el puesto o cargo que ocupan, han reaccionado de manera negativa frente a las demandas de cambio, ya que estos procesos implican un periodo de adaptación e innovación personal y profesional, desde la autoevaluación hasta el compromiso por la mejora en el rendimiento en sus funciones. (3)

Guerrero, L. (7), en México concluye en su estudio que en la mayor cantidad de organizaciones, continua siendo un problemas la forma como los trabajadores socializan y empatiza, el nivel de compromiso, el trabajo en equipo, las actitudes que adoptan, los conflictos personales, el nivel de la comunicación, las estrategias que se adoptan, todo ello suele ser difícil de manejar, es importante que los trabajadores sean evaluados constantemente a fin de detectar problemas entre ellos, planificar las estrategias correctivas, predecir sus resultados y analizar los procesos desarrollados.

Así mismo, en Colombia, según refiere Gómez y Mendoza (8), en refiere que los trabajadores no solo tienen que ver con el conocimiento o habilidades que tienen el modelo de competencias se basa en una serie de características que están relacionadas con un desempeño superior en un puesto de trabajo, y así como los conocimientos, las habilidades y la experiencia son importantes, existen también otras características como los rasgos, motivos, aptitudes que si bien son difíciles de detectar son también necesarias para lograr dicho desempeño.

Igualmente, en México, Martínez (9), en su investigación indica que es importante recordar, que, en un mundo con cambios tan vertiginosos, las organizaciones requieren de elementos diferenciadores y bien cimentados para continuar en el servicio. Hay que mirar hacia el factor humano, el desarrollo de sus capacidades y talentos como generador de esa ventaja competitiva.

Pavié (10), informo sobre la importancia del fortalecimiento de las competencias profesionales para un adecuado desempeño esto incluye la permanente renovación de conocimientos desde las instituciones fonadoras de futuros profesionales con la finalidad de que los profesionales que egresen con competencias basadas en demandas actuales.

Según Morales (11) en el 2015 en Guatemala, encontró que los profesionales presentan un elevad nivel en el desarrollo de sus competencias, por ello tienen una alta facilidad para enlazar adecuadamente el trabajo en equipo así como presentan facilidades en la comunicación horizontal y buenas relaciones interpersonales.

1.2 Delimitación del problema

- La delimitación del tema**, busca encontrar la relación entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral.
- La delimitación espacial**, se desarrollará en la Microred La Oroya, 2021, esta referenciada en la provincia de la Oroya, Av. Horacio Zevallos Games N°431 del Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli Departamento Junín.
- La delimitación poblacional**, serán los profesionales de enfermería que laboran en la institución.

-La delimitación temporal, está estimado a desarrollarse durante los meses de julio del 2021 a junio del 2022.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la asociación del desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación de la dimensión Motivación del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021?
- b) ¿Cuál es la relación de la dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de enfermería de la Microred La Oroya, 2021?
- c) ¿Cuál es la relación de la dimensión Rol de Manager del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de enfermería de la Microred La Oroya, 2021?
- d) ¿Cuál es la relación de la dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya,2021?
- e) ¿Cuál es la relación de la dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de enfermería de la Microred La Oroya, 2021?

- f) ¿Cuál es la relación de la dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de enfermería de la Microred La Oroya,2021?

1.4 Justificación

1.4.1. Social

El alcance de los resultados permitirá identificar aspectos relacionados al desempeño laboral, teniendo en cuenta el desarrollo de las competencias profesionales, a fin de establecer medidas correctivas y un programa que ayude con el manejo adecuado del desarrollo de las competencias profesionales, por lo tanto, esta investigación redundará con el beneficio a los profesionales de enfermería, permitiendo un mejor desempeño laboral de dichos trabajadores.

1.4.2. Teórica

Los hallazgos que surjan del estudio será confrontada con el marco teórico utilizado, para posteriormente fortalecer o replantear las teorías (12) que sustentan este estudio, además los nuevos resultados constituirán una fuente de información actualizada sobre la relación de las competencias profesionales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, teniendo en cuenta que no existen antecedentes de estudio para este tipo de profesionales en nuestra región, esta información encontrada constituirá fuentes de primera mano, que podrá ser de consulta para temas relacionados a las competencias profesionales de profesional de enfermería y otros temas relacionados a la problemática de gestión.

1.4.3. Metodológica

El beneficio metodológico del presente estudio es adecuar los instrumentos mediante la adecuación de algunos ítems, los cuales fueron sometidos a un proceso de validez mediante juicio de expertos y confiabilidad a través de un estudio piloto, por lo tanto quedan listos para su aplicación en investigaciones similares.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos:

- a) Describir la relación de la **dimensión Motivación del desarrollo** de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.
- b) Describir la relación de la dimensión **Liderazgo del desarrollo** de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.
- c) Describir la relación de la **dimensión Rol de Manager del desarrollo** de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.
- d) Describir la relación de la **dimensión Comunicación del desarrollo** de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

- e) Describir la relación de la **dimensión Dar feedback del desarrollo** de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.
- f) Describir la relación de la **dimensión Gestión de conflictos del desarrollo** de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Mazacón M, (13) en Babahoyo, Ecuador, realizó el estudio: *Desarrollada* con el propósito de analizar las teorías de enfermería respecto a las competencias adquiridas, la gestión en salud y las competencias asistenciales. “Distintos autores aseguran que el desarrollo profesional de la enfermería debe tener un enfoque vinculante que relacione la gestión, la administración y las competencias profesionales, la enfermería es hoy una profesión de primer orden en el sistema de salud universal, reconocida como protagonista principal en el cuidado y atención del paciente, lo que obliga a estos profesionales conocimientos actualizados que se manifiestan en su desempeño, una vez realizada la búsqueda se seleccionaron 11 documentos relacionados con el objetivo de la investigación . En En esta investigación como base, se identificó los conocimientos, liderazgo, capacidad, compromiso social y comunicación de la enfermería como eje central del integro cuidado del paciente y el integro cuidado del paciente, asi mismo, el integro profesionalismo de la enfermeria y el derrollo integro del paciente

Párraga L, Rebolledo J, (14) en su tesis, desarrollada en Ecuador el 2021, tuvo el propósito de analizar las competencias tuning y su incidencia en el perfil de egreso de los profesionales de enfermería de la Universidad Técnica de Manabi. El estudio fue observacional, descriptivo, cualitativo, la muestra fueron los estudiantes del octavo ciclo, los datos fueron recolectados mediante un cuestionario con

preguntas con escala Likert. Los resultados muestran que las competencias TUNING no se encuentran incluidas en el plan de estudios de dicha carrera profesional. Los estudiantes refieren que las competencias TUNING no son necesarias en su formación.

Monsalvo E, (15) en santa cruz de la Palma, España, publica el estudio: Se estableció un grupo de discusión para el diseño del diagrama de flujo de funcionamiento de la consulta de alta resolución de cuidados con validación por enfermeros doctores, especialistas y de gestión. tras la demanda de atención sanitaria no memorable, la enfermera identifica los diagnósticos de enfermería y genera un plan de cuidado. Se disponen de vías de derivación a otros profesionales y/o otros niveles asistenciales para la resolución o seguimiento Concluye: “Existen modelos de atención a las demandas de salud sin cita por parte de enfermeras, pero orientadas hacia las patologías, la consulta de alta resolución de cuidado dispone a la persona y su cuidado en la organización sanitaria”.

Véliz P, (16) en Cuba; presentó el propósito de diseñar un modelo de especialista en medicina intensiva y emergencias por competencias profesionales que lo ayuden a tener un mejor desempeño. En la metodología, la investigación fue prospectiva y propositiva, que tomó en cuenta la identificación de competencias profesionales. Se instituyeron 2 en los cuales se aplicó el método Delphi durante 3 sesiones de rondas con el propósito de identificar 78 funciones específicas, 73 características de competencias, 33 características asistenciales en 11 unidades de competencias evaluadas.

Zeng X, Xu Y (17), para analizar la capacitación en aptitudes de Enfermería en relación con el desastre en enfermeras de China, que contiene una

serie de documentos pertinentes. Analizó y resumió la situación actual de la respuesta de las enfermeras a emergencias y desastres y los factores que inquietan la capacidad de enfermería en relación con los accidentes; es la conclusión encontró que los profesionales de enfermería del área de emergencia presentan un nivel medio de competencias para enfrentar los desastres naturales, asimismo identifico al grado educativo, la experiencia laboral, el sexo del profesional, la capacitación continua y los mecanismos de ayuda son los que determinan dicho nivel de preparación para dar la respuesta frente a los desastres por ello, a fin de elevar este nivel se debe mejorar el nivel de competencias de respuesta a los desastres naturales mediante una educación continua.

Antecedentes nacionales

Ramírez E. (18), su tesis fue desarrollada con el propósito de identificar las competencias en emergencias y desastres de los profesionales de enfermería en los establecimientos de salud de Lima. El estudio utilizó como método el hipotético, deductivo; con diseño exploratorio secuencial, realizada en tres fases: la primera fue la organización de una base de datos con sus respectivos descriptores de todas las características relacionadas a 133 capacidades de las cuales se intentan desarrollar las competencias en emergencias y desastres. En una segunda fase se ejecutó el método Delphi en 27 enfermeros especialistas en emergencias y desastres, de las que se seleccionaron 35 capacidades profesionales y personales. La tercera fase fue llevada a cabo en 10 profesionales de enfermería especialistas en emergencias y desastres para realizar la validación de una propuesta del perfil ideal. Los resultados muestran un diseño que se basó en la evaluación de 27 competencias

de las cuales 12 son del perfil general, entre ellas están 15 competencias correspondientes al perfil específico.

Ramírez E, et al (19), realizaron un estudio con el propósito de identificar las competencias de los profesionales de enfermería especialistas en emergencias y desastres. El estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo, se realizó con una muestra de 70 profesionales de enfermería con especialidad en emergencias y desastres. Los datos fueron recolectados mediante la técnica encuesta y el instrumento fue el cuestionario en resultados: 73% de los profesionales evaluados siempre aplican competencias específicas principalmente desarrolladas a los principios de asepsia, clasificación de atención de pacientes, cuidado de situaciones de emergencia y urgencia, 46% 26 competencias básicas como autocontrol emocional y habilidades asistenciales; 42% de los profesionales presentan competencias genéricas como aplicación de conocimientos sobre fisiología, farmacología, mantienen una comunicación abierta y permanente con los pacientes y sus familiares, expresan un trato de respeto al paciente. Conclusión: el autor refiere que los profesionales de enfermería evaluados presentan distintas competencias profesionales reflejándose en mayor o menor grado en habilidades con las cuales realizan la atención a los usuarios.

Muñoz C, (20) con el objetivo de comprobar la asociación entre el manejo de competencias profesionales y la aplicación del cuidado en las enfermedades cardio pulmonares en el servicio de emergencia, desarrollo un estudio básico con enfoque cuantitativo y diseño correlacional, en 40 profesionales de enfermería, los datos se recolectaron mediante la técnica encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Resultados: al contrastar la información el autor encuentra una

relación moderada entre las competencias profesionales y el nivel de cuidado en la reanimación cardio pulmonar encontrando un RHO de Spearman de 0,6 con un p valor igual 0.00. El 48% de profesionales presentaron competencias regulare, según sus dimensiones el 50% presento competencia técnica regular el 45% presento competencia metodológica regular el 48% presento competencia social regular. Conclusiones: se identifica que el profesional de enfermería que labora en emergencia manifiesta un desarrollo de competencia regular y aptitudes favorables.

Yllesca A, (21). Ejecuto una investigación con el propósito de establecer la relación de la formación laboral con el desarrollo de competencias. El estudio fue de diseño no experimental, correlacional, que incluyo a 88 profesionales de enfermería, los datos fueron recolectados con una encuesta mediante un cuestionario valido y confiable. Resultados: el 39.8% de evaluados presentaron competencias buenas, la capacitación laboral tuvo una respuesta adecuada para el 48%. En conclusión: se encontró una relación significativa entre el desarrollo de competencias y la capacitación laboral del personal de enfermería habiéndose aplicado un Rho de Spearman de 0.433 con $p= 0.001$

Campos P, (22) en lima desarrollo el estudio para identificar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral en enfermeros que laboran en un instituto oftalmológico. **Materiales y Métodos:** El estudio fue prospectivo con diseño correlacional transversal, la muestra fue por conveniencia contando con 29 profesionales de enfermería que participaron en la investigación. Para recolectar información sobre la variable rotación de personal se aplicó un instrumento de 24 ítems, para recolectar información de la variable desempeño laboral se utilizó un instrumento con 21 ítems. Resultados: 59% de los profesionales de enfermería son indiferentes al horario de rotación de turno, 21% se muestran con evolución regular

y en un mismo porcentaje con evolución inadecuada sobre el horario de rotación del personal. Los resultados sobre el desempeño laboral muestran 55% de nivel moderado, 28% nivel bajo y 17% nivel alto de desempeño. Conclusión: la correlación entre la evolución de desempeño y la rotación de personal fue buena con un r de Pearson de 0.511 y p valor =0.001.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

Teoría de competencias de Gallego

Para Gallego (23) existen diferencias de la concepción de las competencias, cuando esta se conceptualiza desde el punto de vista estratégico, y le otorga un valor agregado a los procesos de gestión de una organización.

Existen dos puntos de vista de la gestión humana: la visión funcionalista y la visión estratégica. La primera de ellas se refiere a que las actividades administrativas como selección de personal, diseño de los cargos laborales, desempeño laboral, gestión de compensación, capacitación de personal, inducción, desarrollo de competencias, entre otras acciones administrativas, se desarrollan de manera independiente, cada actividad persigue un propósito distinto y se cumplen al margen de los objetivos organizacionales, sin tomar en cuenta un plan estratégico definido, por ello no es fácil definir su contribución al desarrollo individual de los trabajadores, y a la organización misma, no responden a necesidades organizacionales, por lo que no responden a indicadores de gestión, es por ello que no se puede establecer su contribución con la empresa. (23)

La visión estratégica entiende que la gestión humana es parte de la organización, que se interrelaciona con los otros rubros de la administración, como

con el sector producción, sector mercadeo, sector finanzas, va interactuando con su entorno e influye en su funcionamiento, todas sus acciones están acordes con la misión y visión organizacionales, es decir la gestión humana es la principal fuerza que se direcciona hacia el cumplimiento de los propósitos institucionales mediante diversos procesos, como inducción de personal, diseño de cargos, capacitación de personal, desarrollo de competencias, gestión del desempeño, y otras acciones administrativas.

Se entiende que la gestión humana es un proceso que requiere ser encauzado mediante la perspectiva de la Gestión por competencias, a fin de hacer idónea a la organización y competentes a sus trabajadores (23).

Teorías y Modelos de competencia profesional:

La estandarización de las competencias profesionales, están categorizadas en tres modelos que se definen a continuación: modelo funcional, modelo conductista y modelo constructivista (24).

A. Modelo funcional:

Está orientado a la identificación de competencias técnicas relacionadas a un cargo. Este modelo está extendido en el Reino Unido y se origina en el ámbito anglosajón. Según este modelo, se analizan y definen las competencias teniendo en cuenta las funciones que cumple el trabajador priorizándose los hallazgos en la dimensión logro de tarea, siendo de mayor importancia la dimensión procesos.

Tiene que ver con el desempeño y con los resultados de las tareas concretas, que el trabajador debe demostrar. Este modelo es más utilizado a nivel operativo y tiene que ver más frecuentemente con procesos técnicos (24).

En este modelo, se concibe a la competencia, como una característica que la persona debe hacer por sí misma y demostrarla, es por ello que las personas que reciben la encargatura de una tarea, primero identifican cual es el objetivo de la misma y posteriormente identifican las actividades que deben desarrollar para cumplirla (25).

La competencia funcional se identifica como la tipificación de las características de las actividades que realiza una persona en su ámbito laboral. Se considera como la sumatoria de pequeñas funciones a las que se les denomina subcompetencias, a partir de ellas se identifican y diseñan las tareas de un puesto de trabajo (25).

B. Modelo conductista:

El análisis de este modelo se realiza evaluando el comportamiento laboral en reacción a la productividad del trabajador, identificándose y evaluándose los atributos principales de las personas.

Se origina a inicios de la década del 70 en Estados Unidos, se basa en el análisis de diversos atributos del trabajador, como resistencia al cambio, trabajo bajo presión, iniciativa, liderazgo o persuasión al equipo, así también se identifican competencias profesionales como nivel de conocimientos, habilidades técnicas, actitudes profesionales, las cuales conllevan a identificar un rendimiento superior a la media (25).

Son las conductas medibles y demostrables a través de la observación, las que exteriorizan las competencias, las actividades que desarrollan las personas dependen de los que saben hacer, de lo que pueden hacer o de lo que quieren hacer. Los conductistas opinan que las competencias son características que diferencian al trabajador al tener un desempeño superior en comparación con el desempeño del promedio de los trabajadores (25).

Este modelo es poco beneficioso porque carece de especificidad al ser aplicado en una situación concreta de trabajo.

C. Modelo constructivista:

Es un modelo desarrollado en Francia, se basa en fundamentar la formación de habilidades profesionales relacionadas a las necesidades organizacionales, sin tomar en cuenta las competencias individuales que no puedan servir al desarrollo organizacional, para ser consideradas útiles a las competencias, estas se deben desarrollar desde el ámbito laboral, a partir del análisis de los problemas o dificultades empresariales (26)

La definición de las competencias está en función a lo que las personas son capaces de hacer por la mejora de la organización. Este modelo concibe el desarrollo de las competencias en función a la construcción de un entorno organizativo distinto y que se basa en relaciones humanas adecuadas (26).

Una de las características del modelo constructivista, es que desplaza el fijarse solo en trabajadores con mayor desempeño, para tener que considerar las opiniones del total de los trabajadores, incluyendo a los que presentan los cargos más simples y aparentemente tienen un menor nivel educativo, este hecho parte de

la opinión de que todos están en la capacidad de crear, de ser autónomos y responsables, por eso hay que confiar en la capacidad de todos los trabajadores. La definición de competencia tiene como base fundamental a la metodología de la investigación – acción colaborativa (26).

Para desarrollar las competencias, debe existir una adherencia con la formación y la experimentación, dentro del ámbito laboral, para ello se da la propuesta de seis elementos:

1. Reconocimiento. Se lleva a cabo mediante la simulación o estudio de caso, mediante la cual es posible identificar una o más competencias que conducen a la predicción de situaciones similares en sus puestos laborales y que requieren ser desarrollados.
2. Comprensión. Es la modelación de la conducta para identificar a una competencia y su aplicación en una situación problemática de la organización (27)
3. Evaluación. Es la comunicación a los participantes, sobre el tipo y nivel de competencias que poseen, con el propósito de crear diferencias entre resultados reales y potenciales o ideales, que los motiven en el aprendizaje de dichas competencias (27).
4. Información de retorno. Es la realización de acciones prácticas de ciertas competencias, a modo de ejercitarse, para recibir feedback de la acción realizada, teniendo como punto de referencia un nivel superior de acción (27).
5. Beneficios de las destrezas de los profesionales permiten la mejora continua y la gestión de cambios positivos para la organización, debido al aseguramiento del beneficio competitivo de la institución, así se plantean los cargos, las funciones, o

puestos, identificando las competencias que son necesarias para alcanzar el desempeño. Esto involucra la participación activa de todos los integrantes de la organización, de esta manera se integran los objetivos empresariales con los objetivos personales, de esta manera se logra alinear los aportes personales con las necesidades de la empresa, de este modo se posibilita el desarrollo permanente de todos los empleados, para así poder desplegar las capacidades necesarias para un desempeño de alta satisfacción laboral. Este aspecto deviene en convertirse en un valor añadido, el mismo que facilita mejorar el rendimiento en todos sus procesos del sistema organizacional (27).

Se debe resaltar la dificultad con la que se logra la transmisión y creación de una cultura a partir de la gestión por competencias, el esfuerzo dado supone entre varias partes instancias, que influyen en el funcionamiento de un modelo dinámico y cambiante para un desarrollo creativo. En realidad, Hoy en día en el mundo las competencias son el “qué se debe hacer en la práctica” y constantemente están en evolución y cambio, por eso tiene como importancia la formación de las capacidades y del desarrollo. (27)

Definición de competencia.

Es una característica profesional presente en una persona, se manifiesta mediante un desempeño excelente en el cargo laboral que desempeña, usualmente se componen de cinco elementos: (28,29)

- a. **Motivos:** Es el impulso que mueve y orienta la conducta de la persona que busca desarrollar algo, un objetivo, meta, propósito.
- b. **Características personales:** Conlleva a la persona a adquirir conductas de una manera determinada, como tenacidad, autocontrol, resistencia, perseverancia,
- c. **Actitudes y valores.** Está determinado por los pensamientos de las personas, valores, intereses.
- d. **Conocimientos:** Está dado por la acumulación de saberes técnicos y por conocimientos que tienen que ver con la organización, como conocimiento del mercado, de informática, de los servicios prestados, de los productos.
- e. **Aptitudes y habilidades:** es la capacidad de realizar una determinada actividad, física o mental, como la capacidad desarrollada de deducir o inducir algo, capacidad de escucha activa, agudeza visual, capacidad cognitiva.

Es capaz de predecir el desempeño y el comportamiento de los integrantes de una organización, es predictora debido a que es posible deducir quien realizará una actividad o tarea de manera adecuada, o mediante un desempeño superior al promedio (30,31). Generalmente una de cada 10 individuos demuestra un desempeño superior al mínimo aceptable, este es el punto límite que debe alcanzar laboralmente un empleado, de lo contrario no se considera que sea competente para dicha función. (32)

Las llamadas competencias son “repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del

trabajo y en situaciones de evaluación, y ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos”. (33, 34)

Un trazo de unión entre las características, representan una competencia entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas (35)

1. Competencias genéricas en la formación superior

2. Hasta el presente día las universidades e institutos técnicos tiene el reto de diseñar un currículo basado en competencias, que implican cambios tanto en el aprendizaje como en los paradigmas de las enseñanzas como en los roles que asumen los profesores y estudiantes. De igual manera, el desarrollo de competencias generales y específicas de manera relacionada en el desarrollo de la formación profesional. (36)

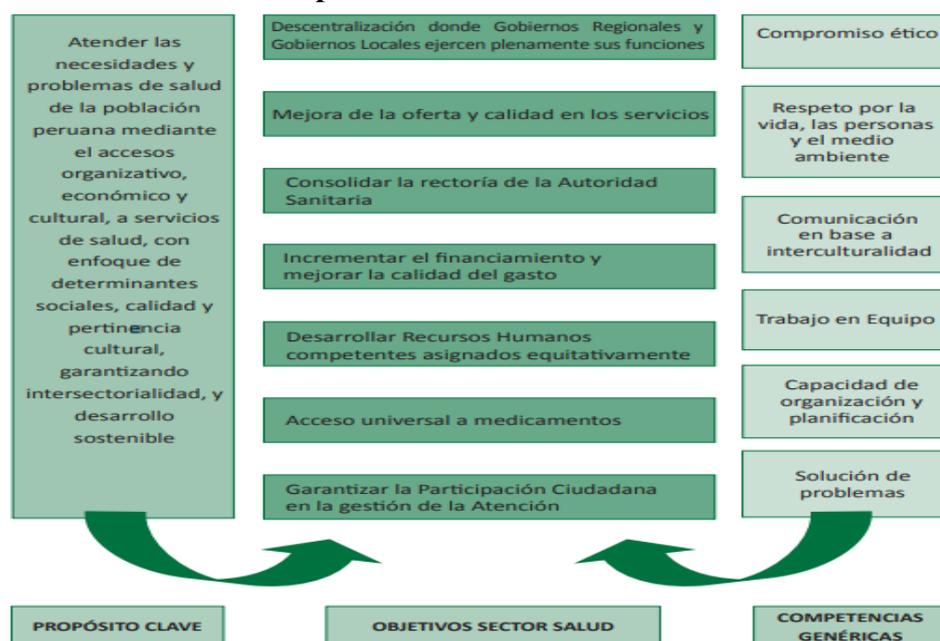
La Investigaciones revelan que un individuo cambia continuamente de empleo durante toda su etapa laboral es por ello importante evaluar las características que se deben incluir en su formación profesional. El profesional debe saber cómo resolver problemas, tener una flexibilidad de pensamiento, capacidad para adaptarse a nuevos desafíos y enfrentar situaciones de dificultad con habilidades profesionales, por ello es necesario favorecer una preparación integral que le faculte el desarrollo de sus potencialidades y capacidades que le permitan una inserción adecuada en el ámbito laboral. (37)

3. Competencias genéricas laborales del sector salud

La identificación y formulación de las labores competencias genéricas tienen como ejes los orientadores al propósito clave de los objetivos sectoriales y

del sector salud (Plan Concertado de Salud), permitiendo reconocer las competencias laborales genéricas de las cuales todo trabajador del sector salud debe estar al tanto para su cumplimiento de las funciones encomendadas. Por otro lado, se presenta a manera de esquema el propósito clave, las competencias laborales y los objetivos genéricos del sector salud (37)

Figura N° 01 Esquema de la relación de propósito, objetivos y competencias en el sector salud



Dimensiones de las competencias profesionales:

Este modelo tiene las siguientes dimensiones: (38)

a) Liderazgo:

El liderazgo son habilidades que posee una persona apta que ejerce tareas como líder. Esto implica que no solo realizan tareas, también ideologías o son un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores. Naturalmente, el líder tiene la capacidad de motivar a la gente ya que tiene emociones que generan empatía en sus seguidores (38).

Las habilidades necesarias para ejercer como un líder son del tipo como las directivas o gerenciales y con estas el líder generará influencias positivas dentro de un grupo de personas, con el ejemplo de que trabajen con más entusiasmo, reciban indicaciones para realizar tareas, etcétera. Del mismo modo decir que el líder tome la iniciativa es válido para dar comienzo a un qué hacer, gestionando, incentivando o evaluando (38).

El término liderazgo es usado para señalar a un grupo de líderes. Esto implica una desigualdad de poder, puesto que los participantes del grupo obedecerán las órdenes, por otro lado, estas personas pueden ayudar en la toma de decisiones y apoyando de distintas formas (38).

Según estudios psicológicos afirman que hay personas que buscan un líder puesto que asimilan mucho a sus padres o a quien hayan representado el papel, debido a que ellos son la primera figura de autoridad que se conoce (38).

Líder también puede ser aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o para señalar a una persona que impone respeto. Un líder se destaca entre los demás y tiene cualidades que le dan la superioridad para desempeñar el papel que posee. El líder deberá sobresalir en algún aspecto (títulos, experiencia, conocimientos, desempeño, etcétera) para que se vea como “mejor” ante el resto de sus pares (38).

Los líderes destacan entre los demás y tiene cualidades que se le da la superioridad al desempeñar un papel importante. Tienen como características como las personas célebres o para indicar a una persona con respeto. Sobresalen en varios aspectos como (experiencia, títulos, desempeño, conocimientos, etcétera) para que se vea como “superior” ante el resto de sus pares (38).

b) Rol de mánager:

El papel del manager en el entorno actual donde las certezas son cada vez las menos (el cambio es la norma y no la excepción), entorno dinámico y exigente en cuanto búsqueda de nuevas soluciones y creatividad, es un rol que debe ser el futuro de individuos y excepcionalmente gestionando el potencial y equipos (38).

Las personas (y los equipos que conforman) deben tener la función de encargarse las metas que pueden alcanzar mañana y no solamente a través de los presentes retos. Las personas, las organizaciones exitosas, cuentan con un entorno de gestión que propicie su desarrollo constante porque mediante ese desarrollo del talento de cada miembro e individual del potencial de la organización se alcanzará un desarrollo sostenido de la compañía.

La gestión de personas cortoplacista, a través del miedo, el reto o la exigencia inmediata no produce compromiso, desarrollo del potencial ni capacidad de cambio y crecimiento suficientes para tener éxito en las nuevas circunstancias de competencia y competitividad (38).

Los equipos mediante la gestión de la motivación por superarse (por crecer) y el apoyo a emprender ese camino de forma individual, sí genera tenacidad y compromiso y no ejecutar exclusivamente las tareas actuales sino para aumentar la competencia y capacidad realizando lo posible que el individuo (y el equipo) alcance ambiciosas metas hacia el futuro (38).

El seguimiento y control actual, el Manager, es capaz de posicionar exigencias y retos futuros, que permitan y motiven el crecimiento de cada uno de sus colaboradores según sus talentos y sus potencialidades (38).

La identificación de las personas con el proyecto y los objetivos se produce a través de metas potenciales, posibilidades, ideales y valores y no con el control de los detalles y el “seguimiento miope” (desenfocando las metas a largo plazo para centrarse en el detalle presente) (38).

La tendencia al control a corto plazo, que puede crear una falsa sensación de seguridad en el manager desplazando la inseguridad hacia el futuro (alejándola en el tiempo), produce como efecto una pérdida de potencial y talento en el equipo y en la organización (38).

El Manager gestionara los procesos de las relaciones personales y equipos de trabajo con el propósito de alcanzar el desarrollo de sus capacidades futuras y no solo debe atender a la necesidad de capacitarlos para el presente. Por eso no entran dentro del rol de manager comportamientos como retener talento en pro del desempeño inmediato del equipo (dilatando promociones), dilapidar motivación en metas no prioritarias o gestionar personas sin tomar en consideración los objetivos, necesidades y potencialidades individuales (38).

Generar compromiso pasa por integrar necesidades, inquietudes, y capacidades individuales en la misión del equipo, integrar el trabajo en equipo para el logro de metas mediante la planificación a plazos futuros, ello demandara de la evolución de las necesidades que se tendrán para el futuro. (38).

c) Comunicación:

En el ámbito de la gestión empresarial la comunicación ha adquirido un protagonismo creciente. De los cuales dos aspectos han cobrado trascendencia y dimensión, dada la transformación de la profundidad que conlleva el ejercicio de las prácticas empresariales, del mismo modo las concepciones que las sustentan y las teorías. (39).

d) Dar feedback:

El proceso de retroalimentación es la identificación de las debilidades en el campo laboral, a partir de las cuales es necesario capacitarse, comprometerse e incorporar nuevos elementos para volver a generar un trabajo renovado con un nuevo estímulo; o considerar dos cosas que se influyen mutuamente; que se “alimentan” entre sí, contribuyendo una a la otra, con aportes recíprocos, que salen de una e ingresan a la otra. En inglés el término equivalente es “feedback”. El Diccionario de la Real Academia Española lo llama “realimentación” (39).

Si la reacción que se produce al reingreso es opuesta a la señal, se denomina retroalimentación negativa. Esto ocurre por ejemplo en la homeostasis biológica que les permite a los organismos mantener su estabilidad.

e) Motivación:

Para Solana, R. (39) *“La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía”.*

Según Stoner, J. (35) refiere que existen diversos que encausan la conducta humana hacia el compromiso de cumplir con los anhelos o impulsos personales factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido”.

Igualmente, para Koontz, H; Weihrich, H, (36) Refieren que la motivación se produce por una serie de impulsos o anhelos personales los cuales requieren de la realización de ciertos procesos en el campo laborar que los llevan a la satisfacción de dichos impulsos o deseos.

Coinciden en que la motivación es una combinación o un proceso, que consiste en la conducta de las personas influyendo de alguna manera. Sobre la base de estos datos, puede decirse que la razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. o que la motivación es la causa del comportamiento de un organismo. (37)

Referente a la Motivación Laboral, se señala Que la vinculación laboral se encuentra en la motivación. Estas circunstancias, contempla las situaciones sociohumanas y relaciones. En consecuencia, la "circunstancia" es la unidad compuesta que representa una fuerza productiva, formas de pensamiento y estructura social. Siendo así, "la circunstancia que se reacciona con la historia, desplegando la esencia humana. lo que cambia son las formas de estructuras sociales y no es el tiempo con un ritmo heterogéneo y constituyendo la desigualdad del desarrollo (37)

f) Gestión de conflictos:

Es la acción que previene la presencia de conflictos, o reduce la naturaleza destructiva que ocasiona un conflicto, con el propósito de llegar a una situación en la que es posible llegar a un acuerdo o incluso a la solución del conflicto mismo. (38)

3.2.2 Desempeño laboral

Respecto al desempeño laboral, es una acción considerada como la principal herramienta de las organizaciones, provocan la mejora de la producción, de los recursos y de la organización. La evaluación del desempeño laboral es necesario para el logro de niveles elevados de competitividad en la empresa. (39)

Solo algunas veces se puede contar con sistemas de evaluación de las metas institucionales que logren valorar eficazmente las acciones en las que se desempeñan las personas. Estos sistemas pueden generar errores de valoración, por lo que es necesario que se vayan adaptando permanentemente, incluso con el uso de las tecnologías. (39)

Los procesos evaluativos del desempeño laboral se desarrollan con el propósito de identificar el estándar del desempeño laboral en función a parámetros existentes que quedan establecidos para esa necesidad, como una medida única de comparación que varía según cada actividad que se realiza, teniendo en cuenta los factores externos y los factores internos que incurren dentro de la organización. (40)

Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento o productividad laboral de un individuo como consecuencia de sus habilidades y destrezas dadas durante la

producción laboral, se concibe al esfuerzo como un gasto de energía, físico o intelectual, que se produce cuando la persona realiza una labor determinada, el rendimiento profesional es distinto y va acorde con el esfuerzo, habilidades, direccionalidad y rasgos de aquello que se realiza. (41)

El desempeño laboral son las conductas presentes en los trabajadores, importantes para cumplir los objetivos de la organización, y que son evaluados mediante las competencias de cada persona y sus aportes a la organización.

El desempeño laboral tiene que ver con el punto de vista de cada individuo del cargo que poseen o del potencial de progreso en el centro profesional. Se desarrolla mediante un proceso mediante el cual se evidencia el rendimiento global del trabajador.

Generalmente los empleados buscan una retroalimentación sobre el desarrollo de las actividades que cumplen. El desempeño se manifiesta en las acciones que van direccionadas a los objetivos organizacionales, pueden ser evaluados como competencias individuales y el nivel de aporte a la institución. (42)

Factores determinantes del desempeño laboral

Existen diferentes factores que influyen en el desempeño laboral, entre ellos se citan a los factores de ausencia de motivación laboral, o también la existencia de factores externos que tienen que ver con aspectos ambientales propios de las relaciones del clima organizacional o de la cultura organizacional. Si los factores son ambientales, muchas veces son ajenos al personal, y tienen mucha relación con el aspecto económico, así se cita las condiciones inadecuadas de trabajo, el uso de equipos y materiales inadecuados, ausencia de colaboración o trabajo en equipo,

falta de supervisión, exceso conflicto de personal, bajo nivel de información, todo ello conlleva a un bajo rendimiento laboral (43).

Existen diferentes enfoque o formas de evaluar el rendimiento laboral, sin embargo, la mayoría de estas acciones tienen el propósito de evaluar el esfuerzo personal que el trabajador realiza para dar cumplimiento a las tareas encomendadas, para ello identifican las fortalezas y debilidades laborales que tiene. Las evaluaciones están a cargo del personal idóneo, preparado para ello, se aplican de manera permanente bajo una planificación de supervisión continua, sirve principalmente para brindar retroalimentación en el caso que sea necesario a fin de corregirse los errores y apostar por un mejor desempeño. (44)

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación se fundamenta en principios, estos son los siguientes (45).

- a. **Principio de relevancia:** Da mayor importancia a los resultados encontrados de las acciones realizadas por el trabajador, estos datos son significativos para plantear objetivos en el plan operativo de una organización, así mismo constituyen datos importantes que son considerados dentro de los indicadores de gestión, que apuntan a llevar a la institución al desarrollo productivo, así como también sirven a los funcionarios a medir sus logros institucionales (45)
- b. **Principio de la equidad:** se refiere a la evaluación del rendimiento laboral de los funcionarios y otros trabajadores, teniendo como marco de referencia los manuales de selección de puestos laborales y su interrelación con los resultados esperados en cada unidad o en cada fase del proceso interno, haciendo énfasis en la justicia, objetividad e imparcialidad (45).

- c. **Principio de la confiabilidad:** La evaluación del desempeño presenta resultados que reflejan la realidad, es decir los logros de los trabajadores o funcionarios, en comparación con las expectativas o resultados esperados. La confiabilidad exige de la administración idónea de la información como resultados del proceso evaluativo, hasta que llegue a las personas interesadas en conocer dichos resultados (45)
- d. **Principio de la consecuencia:** Una vez realizada la evaluación de las competencias laborales, con los hallazgos se diseñan políticas que repercuten en la vida de la organización y en la toma de decisiones, lo cual influye en los procesos internos y en el crecimiento positivo de los funcionarios y de todos los trabajadores (46)
- e. **Principio de la interdependencia:** Los resultados de la evaluación, sirven para interrelacionar recíprocamente a los trabajadores, a los usuarios externos, a los mismos procesos y a las unidades internas (46).

Propósito de la evaluación del desempeño laboral:

La evaluación del desempeño tiene como propósito establecer una interrelación sistemática y permanente entre los funcionarios y los trabajadores de todos los servicios, para valorar las actitudes, rendimientos y conductas durante el desempeño laboral, en el cumplimiento de sus labores, evaluando la cantidad, calidad y oportunidad de los servicios que ofrece. Este proceso evaluativo permite comunicar a los trabajadores su nivel de productividad y le permite diseñar estrategias de mejora de ser necesario (46).

Factores organizacionales que influyen en el rendimiento laboral:

Existen innumerables factores propios de las organizaciones, que influyen positiva o negativamente en el desempeño laboral, entre ellas se cita: (47)

Uno de los indicadores que se desprende del proceso de la evaluación del personal, es si la selección de personal y los procesos de entrenamiento han sido adecuados, para establecer las correcciones oportunas.

Otro factor es otorgar reconocimientos, incentivos, premios, ascensos, es decir establecer un sistema de recompensa y reconocimiento por una adecuada labor y un elevado desempeño, de esta manera se garantiza el desarrollo sostenible de la institución, igualmente, ayuda en la identificación de trabajadores con bajo rendimiento para ayudarlos en un mejor entrenamiento y capacitación continua.
(48)

A partir de los métodos de evaluación del desempeño, se establecen normas institucionales y la identificación de los niveles de productividad, así mismo, ofrece la posibilidad de establecer escalas salariales, en función al rendimiento. Para los gerentes se utiliza para examinar el rendimiento del trabajador y promueva el análisis de dicho rendimiento, replantee planes para mejorar el rendimiento laboral
(48).

Ventajas de la evaluación del desempeño laboral:

La evaluación del desempeño laboral permite:

- Lograr mejorar el desempeño laboral.
- Planificar las remuneraciones.
- Distribuir de acuerdo a los cargos compatibles con habilidades y destrezas.
- Permite diseñar rotaciones de personal.
- Promover a los que ofrecen mayor desempeño.
- Identificación de capacidades de los colaboradores.

- Permiten reunir a los jefes y a los otros trabajadores y analizar juntos los problemas productivos, replantear planes de mejora y tomar decisiones.
- Permite revisar y replantear el proceso de desarrollo de gerentes.

3.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

Desarrollo de competencias: Es una actividad con la capacidad de realizarlo de una manera exitosa. Para ello, es preciso eficaz utilizar los recursos con los que uno dispone, abarcando las actitudes (saber ser), los conocimientos (saber) y las habilidades (saber hacer) (10).

Desempeño laboral: Es la productividad que desarrolla un trabajador durante su turno laboral en base a las funciones y tareas que desempeña en el cargo que ocupa dentro de un centro aboral (22).

Motivación laboral: Es una fuerza interna que mueve un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta (23).

Liderazgo: Habilidades directivas o gerenciales con las que un individuo posee para influir en la forma de actuar o ser de un grupo o personas de trabajo determinado, haciendo que se logre las metas y objetivos con entusiasmo (12).

Rol de mánager: Es de unir a las personas y trabajar en coordinación en base a proyectos y ovejitos trazados en una organización (32).

Comunicación: Para poder alcanzar las metas laborales es parte esencial la comunicación. Ya que cuando se realiza un trabajo en equipo u otra cosa este genera que la empresa crezca de forma rápida y aumente su productividad laboral. (33).

Feedback: Es la toma de conciencia que surge en consecuencia de la auto

evolución, donde el individuo identifica conscientemente aspectos para dar y recibir retroalimentación en ciertos aspectos laborales (32)

Gestión de conflictos: Es gestionar acciones que permitan una solución rápida y efectiva de los problemas internos que surgen en los trabajadores de una empresa (35)

CAPÍTULO III.

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, donde a mayor desarrollo de las competencias profesionales, es mayor el desempeño laboral.

3.2. Hipótesis específicas:

- a) Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de la dimensión Motivación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a mayor motivación existirá mayor rendimiento laboral individual.
- b) Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de la dimensión Liderazgo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a un adecuado liderazgo existirá mayor rendimiento laboral individual.

- c) Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de la dimensión Rol de manager de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada organización y ejecución de actividades de responsabilidad personal existirá mayor rendimiento laboral individual.
- d) Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de la dimensión Comunicación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada comunicación existirá mayor rendimiento laboral individual.
- e) Existe relación entre el desarrollo de la dimensión Dar feedback de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual.
- f) Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de la dimensión Gestión de conflictos de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

Variables:

- V1: Desarrollo de competencias profesionales.
- V2: Desempeño laboral.

Operacionalización de variables

Para la variable: desarrollo de competencias profesionales

variable	Definición Conceptual	Dimensiones	indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de Medición
VARIABLE 1: Desarrollo de competencias profesionales	Son las acciones que permiten el desarrollo de las características personales que se traduce en comportamientos observables para el desempeño laboral que superan los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado	Motivación.	Motivación del trabajo en equipo.	1. Consigo que mi equipo esté siempre ilusionado con su trabajo e involucrado en objetivos retadores.	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
				2. Tengo la seguridad en todo momento de lo que motiva a mi equipo.		
				3. Ante las demandas de mi equipo, prefiero dar respuesta a lo que me piden aunque no tenga mucha claridad sobre si eso es lo que la persona necesita.		
		Compromiso con la organización.	4. Tengo información detallada sobre lo que quiere mi equipo, qué espera de mí y de la organización.			
			5. Involucro al equipo para que se hagan responsables de mantener un clima de trabajo positivo.			
			Liderazgo.	Capacidad para influir sobre los compañeros de trabajo para generar cambios para la mejora de la organización.		
		7. Soy capaz de movilizar al equipo y a los actores con los que me relaciono para generar cambios sociales				
		8. Mantengo a mi equipo comprometido con la misión de la organización				
		Rol de manager.	Desarrollo de capacidad de organización de actividades desde la responsabilidad individual, para resolver situaciones problemáticas o disminuir su impacto.	9. Mi comportamiento refleja los valores de la organización e inspira a otras personas		
10. Tengo capacidad para manejarme en la incertidumbre y fomentar la proactividad e innovación.						
11. Ante las dificultades, soy capaz de identificar y gestionar qué forma parte de mis responsabilidades.						
12. Genero dinámicas dentro del equipo para fijar objetivos comunes y aprovechar las capacidades de cada persona						
13. Genero un entorno de trabajo motivador y de confianza en el que las personas puedan desarrollar su trabajo satisfactoriamente						
14. Suelo planificar, organizar y priorizar las actividades de mi ámbito de responsabilidad.						
15. Afronto proactivamente los problemas y dificultades para resolverlos o minimizar su impacto.						

		Comunicación.	Comunicación fluida y constante con los compañeros de trabajo.	<p>16. Comparto con mi equipo las decisiones institucionales y vivo hacer valoración de las mismas.</p> <p>17. Me aseguro que todas las personas de mi equipo tienen información actualizada sobre la organización.</p> <p>18. Fomento espacios en los que el equipo intercambia información, conocimiento y opiniones sobre el trabajo que realizan y la organización.</p> <p>19. Ante los problemas soy capaz de identificar si hay dificultades en la comunicación y cómo superarlos</p> <p>20. Me ocupa tiempo asegurarme que las personas con las que me relaciono han entendido lo que quería expresar.</p>	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Dar feedback.	Retroalimentación continua mediante el flujo de información y evaluación del rendimiento laboral	<p>21. Ofrezco retroalimentación a las personas de mi equipo para potenciar sus recursos y responsabilidad, de forma que puedan conseguir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente</p> <p>22. Ofrezco de forma sistemática a las personas de mi equipo, información sobre su desempeño, tanto fortalezas como áreas de mejor</p> <p>23. Solicito a las personas de mi equipo, de forma sistemática, que me aporten información sobre mi desempeño como manager.</p> <p>24. Tengo claridad sobre las expectativas de mi equipo, sus necesidades y motivaciones.</p> <p>25. Ante los errores, fomento una actitud positiva en el equipo como una oportunidad para aprender.</p>	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Gestión de conflictos.	Acciones oportunas en la solución de situaciones problemáticas o de conflicto que involucra al personal.	<p>26. Ante los problemas me pregunto qué he enfocado mal y qué puedo hacer para superarlos.</p> <p>27. Ante los conflictos adopto una posición más colaborativa aunque implique más inversión de tiempo.</p> <p>28. Prefiero que las personas resuelvan los conflictos por sí mismas antes que darles respuesta yo.</p> <p>29. Recojo los intereses de todo el mundo cuando hay que buscar una solución a un problema para que respete todas las partes</p> <p>30. Ante los conflictos procuro mantener una posición relajada y tranquila.</p>	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal

Para la variable: Desempeño laboral

variable	Definición Conceptual	Dimensiones	indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de Medición
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Estándar de servicio del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros que se establecen para tal fin, como una forma de medida del desempeño que tiene el recurso humano, en las diferentes actividades tareas que realiza	Orientación profesional	Prevee adecuadamente el trabajo profesional que desempeña Identifica situaciones problemáticas para tratar de solucionarlas mediante el método	1. De acuerdo a su desempeño siente que es adecuado: 2. ¿Trabaja con un plan de actividades? 3. ¿Consulta sus dudas a sus colegas? 4. Ante una situación nueva UD. 5. Realiza trabajos de investigación en su establecimiento 6. Que estudios complementarios a seguido 7. Tiempo del último evento científico al que asistió 8. Ud. piensa que su labor tiene:	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Autonomía profesional	Toma decisiones propias.	9. Participa voluntariamente en actividades del trabajo 10. Fomenta cambios en la actitud de sus colegas sobre la función que realizan	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Identidad profesional	Reconocimiento del entorno laboral, hacia el desempeño personal.	11. Cree que su jefe reconoce sus habilidades y conocimientos adquiridos. 12. Ejecuta programas de educación permanente desde su dependencia. 13. Considera que otros profesionales toman en cuenta sus funciones 14. Piensa que el trabajo en equipo es:	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Interdependencia	Facilidad para el desarrollo del trabajo en equipo	15. Siente satisfacción de identificarse como trabajador de salud 16. Se preocupa por mantener el status profesional en las nuevas generaciones 17. Conoce la existencia de instituciones que brindan facilidades para fomentar su desempeño profesional 18. Cuál cree Ud., es el factor más importante para no continuar estudiando. 19. Hace réplicas de cursos y/o realiza demostraciones de procedimientos a sus colegas u otros profesionales.	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Desarrollo cognoscitivo	Producción científica en el campo profesional	20. Ha expresado problemas y planeamiento en discusión de casos 21. A publicado artículos en revistas científicas 22. Participa como ponente en debates, cursos o talleres relacionados con su profesión? 23. Trabaja con planes o metas profesionales planificadas en un tiempo determinado? 24. Obtiene el respeto y valor de su profesión, de parte de su familia	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

El método general, fue el método científico, el cual es considerada como una megaorientación o macroestrategia, según lo refiere Caballero A. está conformada por una serie de pasos que nos conducen desde el problema identificado hasta la propuesta de soluciones o recomendaciones para tratar la solución de dicho problema.

Se aplicaron métodos específicos, dentro de ellos el método inductivo basado en el análisis de una muestra, cuyos estadígrafos se generalizaron a toda la población, y el método cuantitativo, ya que se pretende hacer uso de algoritmos matemáticos para encontrar los resultados basados en la estadística descriptiva e inferencial.

4.2 Tipo de Investigación

Siguiendo la teoría de la metodología propuesta fue:

- **Básica**, ya que buscó el desarrollo de los conocimientos logrados como producto de la investigación, a partir de ello se permitió la realización de acciones que frenen la existencia de la problemática evaluada.
- **Transversal**, debido a que se tomó el registro de información en una sola oportunidad.
- **Cuantitativa**. Se hizo uso de la estadística para dar a conocer los

hallazgos encontrados, tanto a nivel descriptivo como inferencial.

4.3 Nivel de investigación

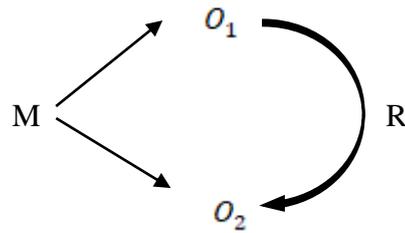
Para la clasificación de los niveles de la investigación se puso en consideración la propuesta metodológica de Caballero A.

La investigación corresponde al IV nivel, denominada “**Investigación de nivel relacional**”, con e objetivo de medir la fuerza de atracción entre las 2 variables de estudio, bajo las mismas condiciones en las que ambas se desencadenan.

Es necesario indicar que esta correlación “no es causal” solo nos ayuda a comprender la fuerza de atracción entre dos variables, es decir nos indica como se puede comportar una variable (V2) al conocer el comportamiento de la otra variable (V1) para ello fue necesario el uso de la investigación cuantitativa, ya que dicha fuerza de atracción se midió mediante el uso del coeficiente de correlación, como indica el autor antes mencionado, en una investigación de nivel correlacional no es importante identificar cual es la causa y cual el efecto, solo el interés que persigue es saber si hay correlación o no.

4.4 Diseño de investigación

El estudio aplico el diseño correlacional no experimental mediante el cual se correlacionaron el desarrollo de competencias profesionales con el desempeño laboral. La investigación responde al siguiente esquema de diseño:



En que:

- O_1 = Desarrollo de competencias profesionales.
- O_2 = Desempeño laboral.
- R= Relación

4.5. Población y muestra

Población:

Estuvo compuesta por el total de profesionales de enfermería que laboran en la Microred La Oroya, llegando a ser 61 profesionales de enfermería.

Muestra:

El estudio se realizó con toda la población, por lo que no se calculó un tamaño de muestra, ni el tipo de muestreo o técnica muestra al No existir una muestra, se tomó esta decisión teniendo en cuenta el tamaño poblacional que en este caso es pequeño, llegando a ser de 61 profesionales de enfermería que laboran en el Microred de Salud La Oroya.

Criterios de selección de la población de estudio:

Criterios de inclusión

- Los profesionales de enfermería que firmaron el consentimiento informado.
- Tiempo de labor mayor de un año.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que están contratados temporalmente cubriendo licencias.

4.6. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos para ambas variables fue la encuesta, donde todas las respuestas fueron esperadas y no existió respuesta falsa o respuesta correcta.

Detalles del instrumento Denison:

Técnica	:	Encuesta
Instrumento	:	Cuestionario
Nombre del instrumento:		<i>“Escala de evaluación del desarrollo de competencias laborales.”</i>
Autor:		Garayoa Poyo, María Luisa, 2015
Objetivo	:	Identificar el grado de las capacidades en competencias laborales en los trabajadores de ámbitos públicos y privados.

Dimensiones:

- ✓ **Motivación:** Con los ítems 1, 2, 3, 4 y 5.
- ✓ **Liderazgo:** Con los ítems 6, 7, 8, 9 y 10
- ✓ **Rol de manager:** Con los ítems 11, 12, 13, 14 y 15.
- ✓ **Comunicación:** Con los ítems 16, 17, 18, 19 y 20.
- ✓ **Dar feedback:** Con los ítems 21, 22, 23, 24 y 25.
- ✓ **Gestión de conflictos:** Con los ítems 26, 27, 28, 29 y 30.

Escala:

Nivel	Puntaje de respuesta
✓ Siempre: Realizo este comportamiento en todas las ocasiones:	6 puntos
✓ Muy frecuentemente: Realizo este comportamiento en casi todas las ocasiones pertinentes:	5 puntos
✓ Frecuentemente: Realizo este comportamiento en muchas de las ocasiones pertinentes:	4 puntos
✓ En ocasiones: Realizo este comportamiento de vez en cuando y no forma parte de mi conducta habitual:	3 puntos
✓ Casi nunca: Realizo este comportamiento sólo de manera excepcional y no forma parte de mi conducta habitual:	2 puntos
✓ Nunca: No realizo en ninguna ocasión este comportamiento:	1 punto

Baremo:

- ✓ Desarrollo de competencias laborales favorables: de 0 a 60 puntos.
- ✓ Desarrollo de competencias laborales poco favorables: de 61 a 120 puntos
- ✓ Desarrollo de competencias laborales desfavorables: de 121 a 180 puntos

El instrumento que evaluó el desempeño laboral es una escala que consta de 24 ítems, diseñados para describir aspectos relacionados al desempeño laboral, la ficha técnica del instrumento es la siguiente:

Técnica	: Encuesta
Instrumentos	: Cuestionario
Nombre del instrumento	: Ficha técnica de Robins para evaluar el desempeño laboral.
Autor	: Robins
Objetivo	: Determinar las categorías del desempeño laboral.

Dimensiones:

1. Orientación profesional tiene 8 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8),
2. Autonomía profesional con 2 ítems (9 y 10),
3. Identidad profesional con 4 ítems (11, 12, 13 y 14),
4. Interdependencia con 6 dimensiones (15, 16, 17, 18, 19),
5. Desarrollo cognoscitivo con 5 dimensiones (20, 21, 22, 23 y 24).

Las alternativas de respuesta para cada ítem son:

Siempre = 3

A veces = 2

Nunca = 1

Escala de medición final, se realizó a través de baremos, los cuales se clasifican con las siguientes categorías:

- 1) Desempeño alto: de 49 a 72 puntos.
- 2) Desempeño medio: de 25 a 48 puntos.
- 3) Desempeño bajo: de 0 a 24 puntos

VALIDEZ

Para la valides del instrumento se aplico la valides de contenido, mediante la participación de 3 expertos quienes validaron el instrumento para cada variable.

CONFIABILIDAD

Para evaluar la confiabilidad del instrumento se realizó un estudio piloto en el 20% de la muestra total encontrándose un índice de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0,7.

Procedimiento de recolección de datos:

Para la recolección de la información, se realizó las coordinaciones, habiéndose tramitado el permiso, el cual fue otorgado (Ver anexo).

4.7. Técnicas de Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento descriptivo de datos

- Con los datos obtenidos se elaboró una base de datos en el programa estadístico SPSS v.25 para Windows para su posterior análisis.

Al tratarse de un estudio en toda la población, se hallaron parámetros, los cuales fueron los siguientes:

- Para determinar el nivel del desarrollo de competencias profesionales, se construyeron tablas de frecuencia y gráficos para la variable de estudio y para cada una de las dimensiones, además se calcularán estadísticos descriptivos como medidas de tendencia central y dispersión, teniendo en cuenta las puntuaciones de la escala ordinal.
- Para establecer el desempeño laboral, se construyeron tablas de frecuencia y gráficos para la variable y para cada una de las dimensiones, se hallaron estadísticos descriptivos como medidas de resumen y de tendencia central, debido a que se obtuvieron puntuaciones de la escala ordinal.

Procesamiento inferencial de datos

- Para comprobar la asociación entre el desarrollo de las competencias laborales y el desempeño laboral, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un p valor ≤ 0.05 y de manera anticipada se evaluó la normalidad de los datos mediante Shapiro Wilk y la homocedasticidad.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Todo lo referido a la parte ética de la presente tesis, estuvo circunscrito por los principios y normas establecidos en el Reglamento de Investigación de la universidad, siguiendo el Artículo 27 y 28.

El Artículo 27 se aplicó teniendo en cuenta lo siguiente:

El principio de protección fue aplicado teniendo en cuenta el respeto a los profesionales de enfermería encuestados, ya que ellos constituyen el motivo del fin de la investigación, por ello se respetó su dignidad, su libertad, su derecho a ser distintos los unos a los otros, se respetó el derecho de los participantes de formar parte del estudio mediante autodeterminación informativa. Asimismo, en el presente estudio se contó con la aplicación de la confidencialidad, como garantía de la reserva de la privacidad de la información brindada.

Otro de los aspectos con que se garantizó este estudio, fue el acto de la petición del consentimiento informado y expreso, se tomó en cuenta la voluntad de los profesionales de enfermería que laboraban en la Microred La Oroya para responder a las encuestas virtuales.

El principio de beneficencia y no maleficencia, para el presente estudio, no

se contempló ninguna acción que perjudique la situación de los encuestados, teniendo en cuenta que las encuestas fueron requeridas de manera virtual, aplicándose en todo momento las normas de bioseguridad por desarrollarse en época de pandemia por COVID-19, evitando así causar daño físico ni psicológico, haciendo uso del principio de no maleficencia. Respecto a la beneficencia, se garantizó la maximización de los beneficios que se generaron a partir de los resultados del estudio, ya que los hallazgos de la evaluación de las competencias profesionales y el desempeño laboral, conllevaron a propuestas correctivas beneficiando el ejercicio en ambas variables.

En este proyecto de investigación, por el tema tratado, se requirió solo la participación de los profesionales de enfermería, quienes respondieron una encuesta virtual, por lo que se evitaron acciones que dañen al medio ambiente y a la biodiversidad.

La práctica del principio de justicia se reflejó en un trato igualitario, no hubo discriminación de ningún tipo, así como, se hizo uso de los recursos de manera racional.

El principio de responsabilidad fue puesto en práctica por el compromiso de la tesista y los docentes involucrados en el asesoramiento de este proyecto, teniendo en cuenta la conveniencia del estudio y las implicancias de los alcances de los resultados, así como de las repercusiones de los resultados encontrados.

Asimismo, se garantizó hacer prevalecer la verdad en todas las etapas del proceso de la investigación, lo cual se respondió mediante la presentación de las evidencias que surgieron a medida del desarrollo del mismo, hasta el momento se adjunta el trámite del permiso gestionado en el Hospital de La Oroya.

Se garantizó la aplicación del Código de ética mencionado en el Artículo N° 28, ya que la temática a investigarse: Competencias profesionales en relación al desempeño laboral en profesionales de enfermería, está circunscrito a la línea de investigación institucional denominada “Salud y gestión en salud”, igualmente corresponde a la línea de investigación de la unidad de enfermería denominada “Gestión en salud”.

Por otro lado, el estudio se realizó teniendo en cuenta los procedimientos metodológicos exigidos por la investigación científica según la universidad UPLA, los cuales son respetados paso a paso, como se evidencia en el presente proyecto.

Respecto a los hallazgos de la evaluación de las competencias profesionales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería, fueron entregados a la Microred La Oroya, de manera completa y oportuna, en cuanto se concluyó con el estudio. Asimismo, se expresa que, en esta investigación, se respetó los códigos de ética institucionales e internacionales, evitando la falsificación de información, el plagio y la inadecuada publicación o publicación múltiple de los resultados.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Fueron evaluados 61 profesionales de enfermería que laboran en la Microred La Oroya, se aplicó a toda la población sin tomar en cuenta una muestra debido al tamaño poblacional. La edad promedio de los trabajadores es de 34,65 años, con una desviación estándar de 4,46 años, en 86,9% son mujeres, encontrándose solo 13,1 de enfermeros varones. Para la población evaluada se tomó en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, no se encontró exclusiones de parte de los licenciados y licenciadas en enfermería.

TABLA N° 01

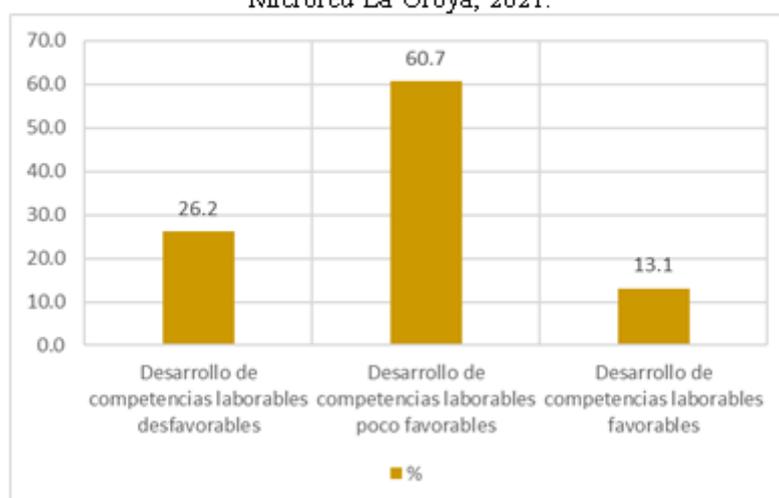
Desarrollo de competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Desarrollo de competencias profesionales	N	%
Desarrollo de competencias laborables desfavorables	16	26.2
Desarrollo de competencias laborables poco favorables	37	60.7
Desarrollo de competencias laborables favorables	8	13.1
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 01

Desarrollo de competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

De acuerdo con la categorización según el baremo aplicado, se tiene que el 60,7% de los profesionales de enfermería evaluados presentan un desarrollo de competencias laborales poco favorables, seguido del 26,2% con competencias laborales desfavorables y solo el 13,1% con competencias laborales favorables.

TABLA N° 02

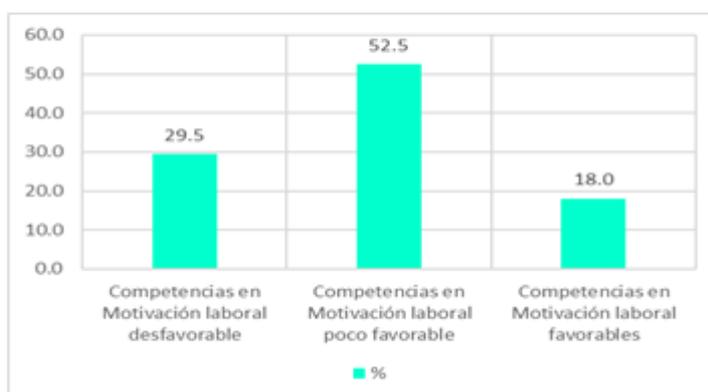
Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión	N	%
motivación		
Competencias en Motivación laboral desfavorable	18	29.5
Competencias en Motivación laboral poco favorable	32	52.5
Competencias en Motivación laboral favorables	11	18.0
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 02

Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

Los resultados sobre la Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya muestran que el 52.5% de los profesionales de enfermería presentan una motivación poco favorable, además el 29,5% tienen una motivación desfavorable, solo el 18% presenta motivación favorable.

TABLA N° 03

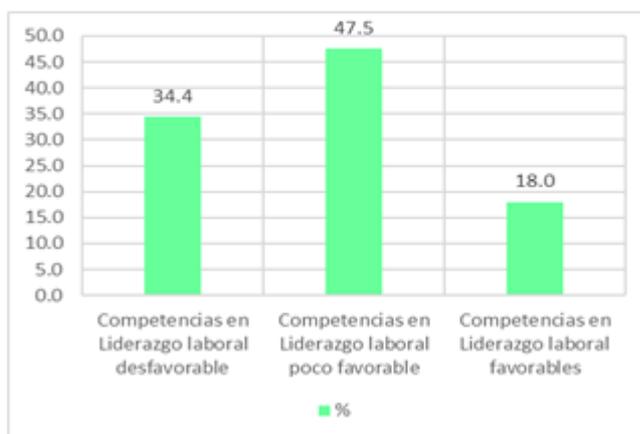
Dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias laborales de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión	N	%
liderazgo		
Competencias en Liderazgo laboral desfavorable	21	34.4
Competencias en Liderazgo laboral poco favorable	29	47.5
Competencias en Liderazgo laboral favorables	11	18.0
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 03

Dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias laborales de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

El 47,5% de los profesionales presentan un liderazgo laboral poco favorable, seguido del 34,4% con liderazgo laboral desfavorable, asimismo el 18% presenta un liderazgo laboral favorable.

TABLA N° 04

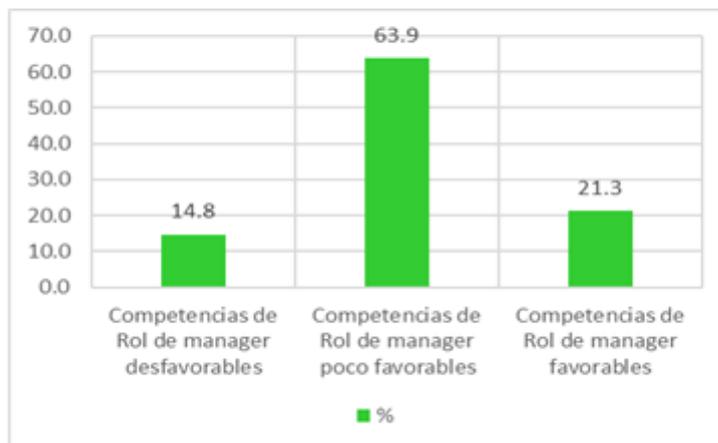
Dimensión Rol de Manager del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión rol de manager	N	%
Competencias de Rol de mánager desfavorables	9	14.8
Competencias de Rol de mánager poco favorables	39	63.9
Competencias de Rol de <u>manager</u> favorables	13	21.3
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 04

Dimensión Rol de Manager del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

En la figura se aprecia que el rol de mánager es poco favorable en el 63,9%, así también, tenemos el rol de manager desfavorable en el 14,8% y solo el 21,3% de desarrollo de competencias en el rol de manager es favorable.

TABLA N° 05

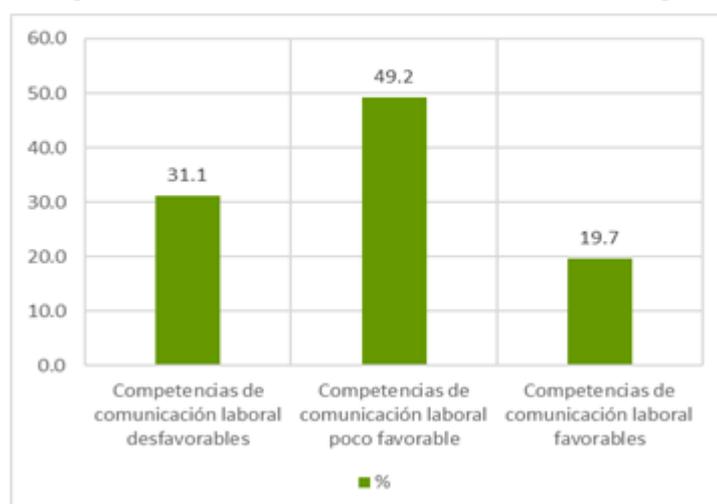
Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión comunicación	N	%
Competencias de comunicación laboral desfavorables	19	31.1
Competencias de comunicación laboral poco favorable	30	49.2
Competencias de comunicación laboral favorables	12	19.7
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 05

Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

La evaluación de la Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, muestran que el 49,2% de los enfermeros presentan Competencias de comunicación laboral poco favorables, para el 31,1% es desfavorable y para el 19,7% es favorable.

TABLA N° 06

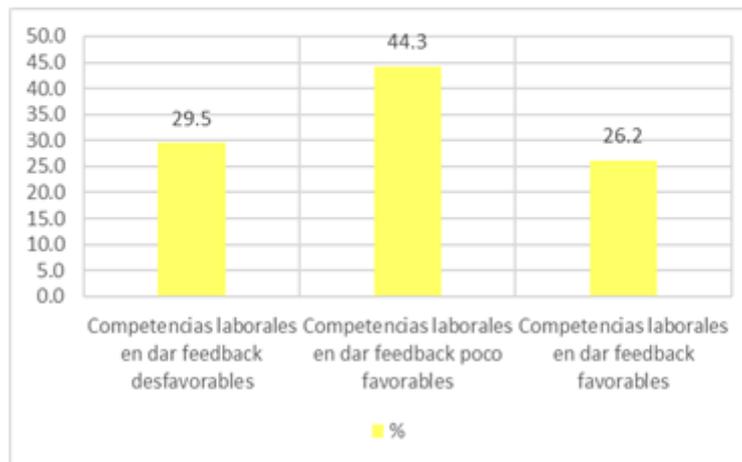
Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias laborales de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión dar feedback	N	%
Competencias laborales en dar feedback desfavorables	18	29.5
Competencias laborales en dar feedback poco favorables	27	44.3
Competencias laborales en dar feedback favorables	16	26.2
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 06

Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias laborales de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

La evaluación del desarrollo de competencias en la Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias laborales de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, resulta ser en el 44,3% poco favorables, para el 29,5% son competencias desfavorables y en el 26,2son competencias favorables.

TABLA N° 07

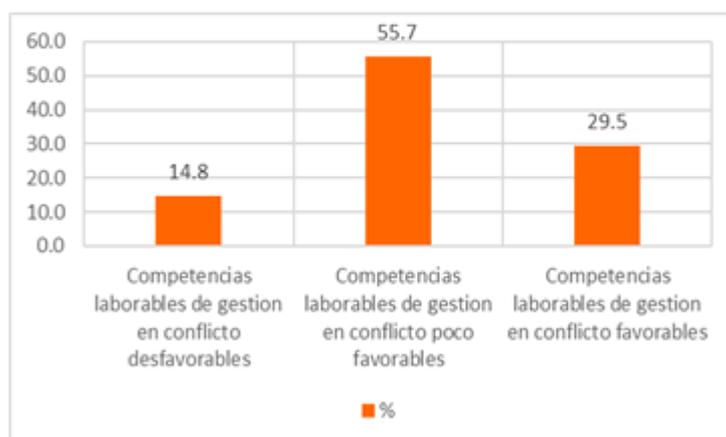
Dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión gestión de conflictos	N	%
Competencias laborables de gestión en conflicto desfavorables	9	14.8
Competencias laborables de gestión en conflicto poco favorables	34	55.7
Competencias laborables de gestión en conflicto favorables	18	29.5
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 07

Dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

Los resultados para la dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias laborables de los profesionales de enfermería. Resultan para el 55,7% las competencias laborables de gestión en conflicto son poco favorables, para el 14,8% son desfavorables y para el 29,5% son competencias en gestión de conflicto favorables.

TABLA N° 08

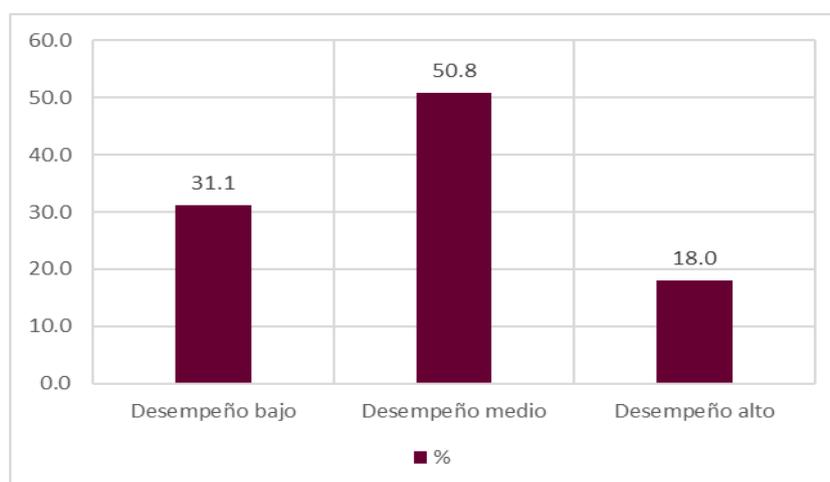
Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

DESEMPEÑO LABORAL	N	%
Desempeño bajo	19	31.1
Desempeño medio	31	50.8
Desempeño alto	11	18.0
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 08

Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

La evaluación del desempeño laboral muestra que el 50,8% de los profesionales de enfermería presentan un desempeño laboral medio, seguido del 31.1% con desempeño bajo y el 18% con desempeño laboral alto.

TABLA N° 09

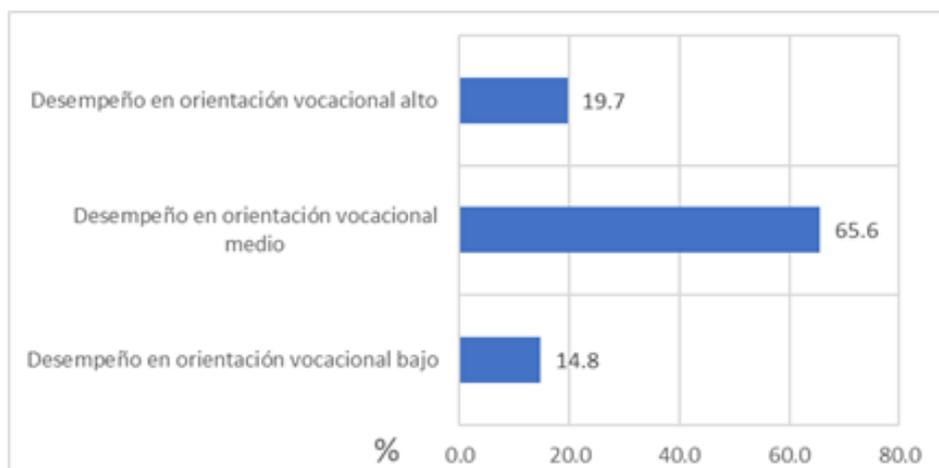
Dimensión Orientación profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión Orientación profesional	N	%
Desempeño en orientación vocacional bajo	9	14.8
Desempeño en orientación vocacional medio	40	65.6
Desempeño en orientación vocacional alto	12	19.7
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 09

Dimensión Orientación profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

El desempeño laboral en la dimensión orientación profesional es medio en el 65,6%, seguido del 19,7% de orientación vocacional alto, y del 14,8% de orientación vocacional bajo.

TABLA N° 10

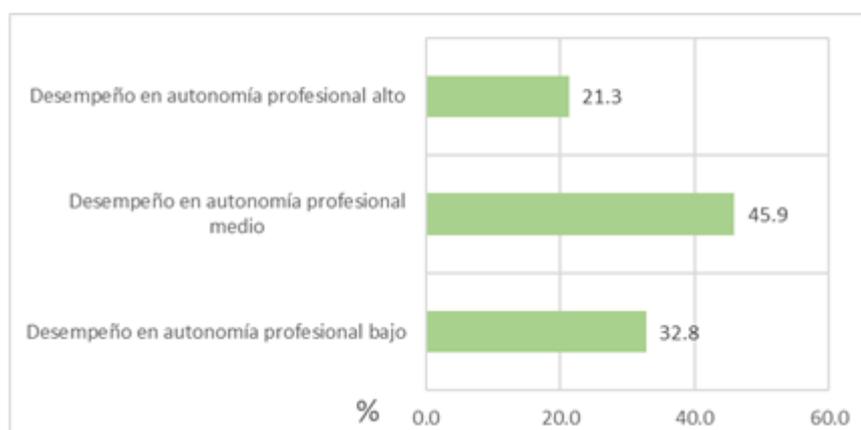
Dimensión Autonomía profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión Autonomía profesional	N	%
Desempeño en autonomía profesional bajo	20	32.8
Desempeño en autonomía profesional medio	28	45.9
Desempeño en autonomía profesional alto	13	21.3
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 10

Dimensión Autonomía profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

La evaluación de la Dimensión Autonomía profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, muestra que el 45,9% se encuentra en un desempeño de autonomía profesional medio, seguido del 32,8% con autonomía profesional bajo y el 21,3% con autonomía profesional alto.

TABLA N° 11

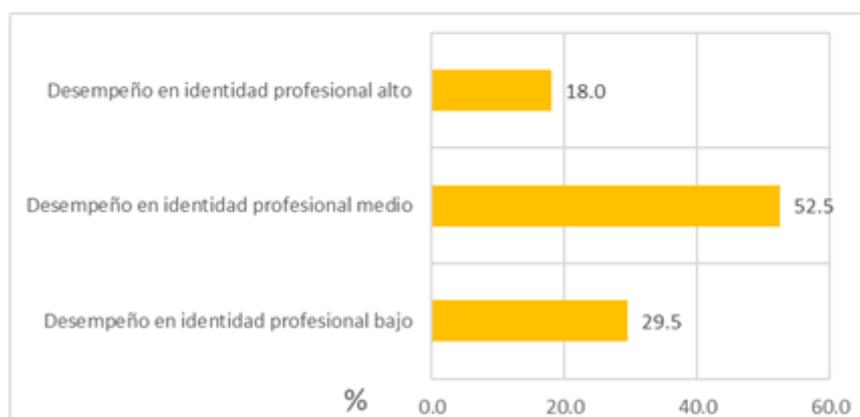
Dimensión Identidad profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión Identidad profesional	N	%
Desempeño en identidad profesional bajo	18	29.5
Desempeño en identidad profesional medio	32	52.5
Desempeño en identidad profesional alto	11	18.0
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 11

Dimensión Identidad profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Los hallazgos en la Dimensión Identidad profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, resultaron con el 52,5% de identidad profesional media, 29,5% con identidad profesional baja y el 18% con identidad profesional alta.

TABLA N° 12

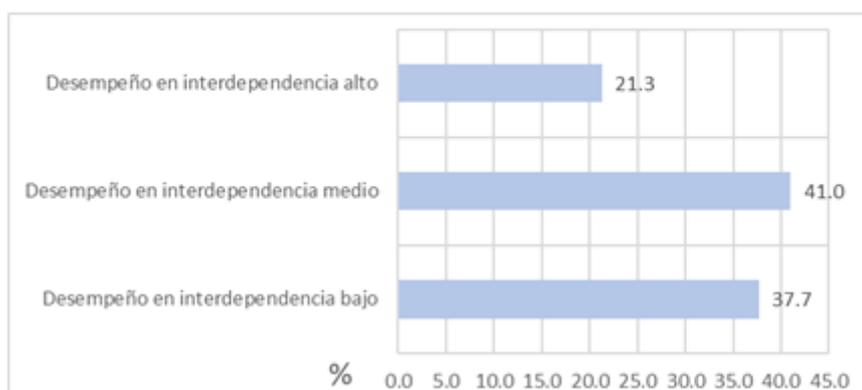
Dimensión Interdependencia profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión Interdependencia	N	%
Desempeño en interdependencia bajo	23	37.7
Desempeño en interdependencia medio	25	41.0
Desempeño en interdependencia alto	13	21.3
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 12

Dimensión Interdependencia profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

Los resultados para la Dimensión Interdependencia profesional del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, muestran que el 41% presenta un desempeño en interdependencia medio, el 37,7% un desempeño en interdependencia bajo y el 21,3% presenta un desempeño en interdependencia alto.

TABLA N° 13

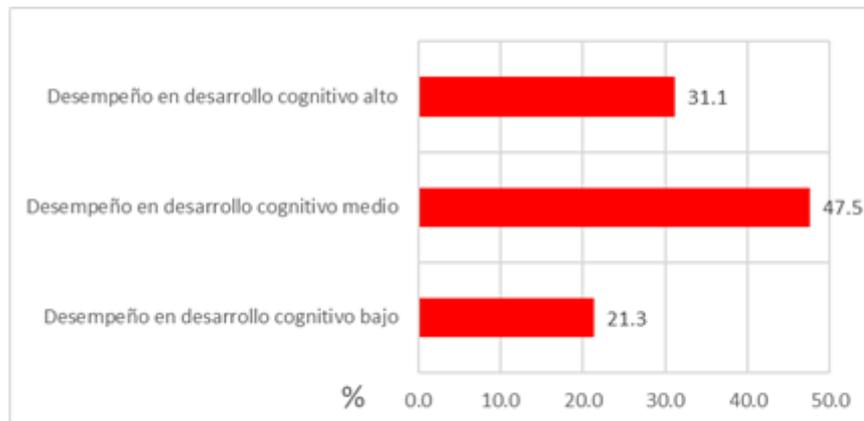
Dimensión Desarrollo cognoscitivo del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Dimensión Desarrollo cognoscitivo	N	%
Desempeño en desarrollo cognitivo bajo	13	21.3
Desempeño en desarrollo cognitivo medio	29	47.5
Desempeño en desarrollo cognitivo alto	19	31.1
Total	61	100.0

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 13

Dimensión Desarrollo cognoscitivo del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.



Fuente: Encuesta propia

El desempeño en el desarrollo cognoscitivo muestra que el 47,5% es medio, el 31,1% presenta un desarrollo cognoscitivo alto y el 21,3% un desarrollo cognoscitivo bajo.

TABLA N° 14

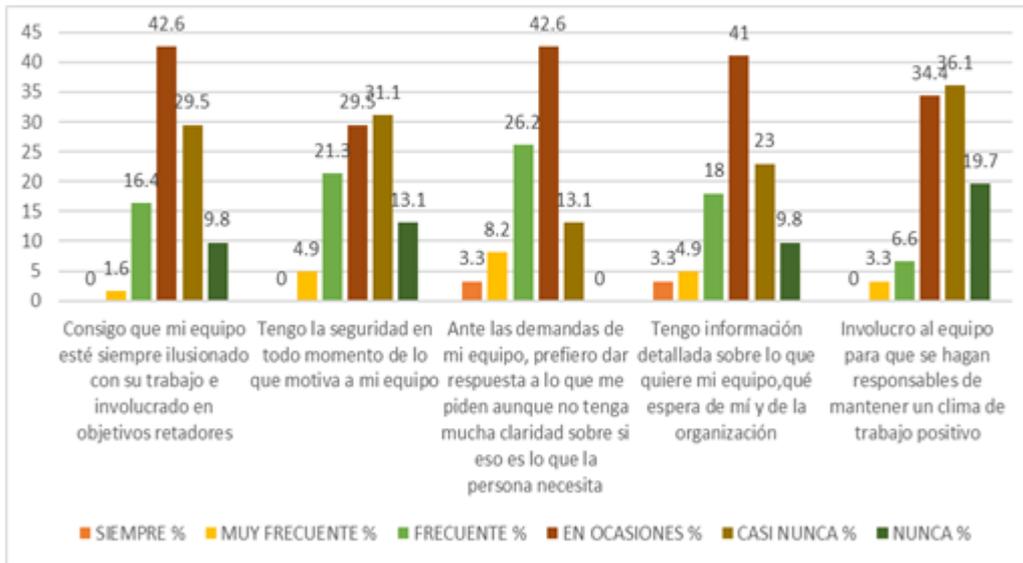
Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	SIEMPRE		MUY FRECUENTE		FRECUENTE		EN OCASIONES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Consigo que mi equipo esté siempre ilusionado con su trabajo e involucrado en objetivos retadores	0	0	1	1.6	10	16.4	26	42.6	18	29.5	6	9.8
Tengo la seguridad en todo momento de lo que motiva a mi equipo	0	0	3	4.9	13	21.3	18	29.5	19	31.1	8	13.1
Ante las demandas de mi equipo, prefiero dar respuesta a lo que me piden, aunque no tenga mucha claridad sobre si eso es lo que la persona necesita	2	3.3	5	8.2	16	26.2	26	42.6	8	13.1	4	6.6
Tengo información detallada sobre lo que quiere mi equipo, qué espera de mí y de la organización	2	3.3	3	4.9	11	18	25	41	14	23	6	9.8
Involucro al equipo para que se hagan responsables de mantener un clima de trabajo positivo	0	0	2	3.3	4	6.6	21	34.4	22	36.1	12	19.7

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 13

Dimensión Motivación del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021



Fuente: Encuesta propia

La evaluación de las características evaluadas de la dimensión motivación muestran que el 42,6% solo en ocasiones logran motivar al equipo de trabajo, el 42.6% en ocasiones responde favorablemente ante las demandas de los otros profesionales, 36.1% no laboran en equipo por lo que no generan un clima positivo en el trabajo.

TABLAN° 14

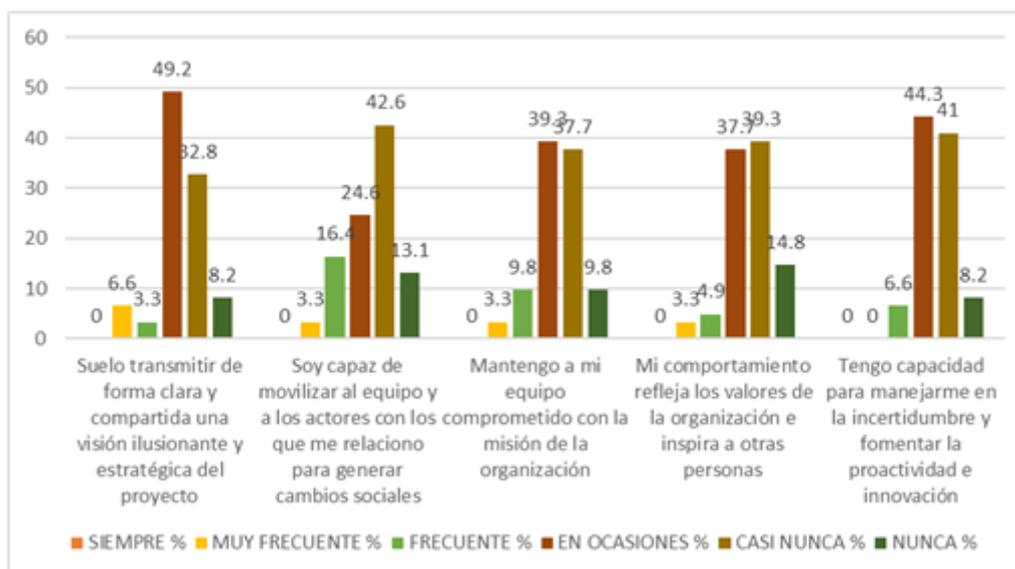
Dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

DIMENSION LIDERAZGO	SIEMPRE		MUY FRECUENTE		FRECUENTE		EN OCASIONES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Suelo transmitir de forma clara y compartida una visión ilusionante y es estratégica del proyecto	0	0	4	6.6	2	3.3	30	49.2	20	32.8	5	8.2
Soy capaz de movilizar al equipo y a los actores con los que me relaciono para generar cambios sociales	0	0	2	3.3	10	16.4	15	24.6	26	42.6	8	13.1
Mantengo a mi equipo comprometido con la misión de la organización	0	0	2	3.3	6	9.8	24	39.3	23	37.7	6	9.8
Mi comportamiento refleja los valores de la organización e inspira a otras personas	0	0	2	3.3	3	4.9	23	37.7	24	39.3	9	14.8
Tengo capacidad para manejarme en la incertidumbre y fomentar la proactividad e innovación	0	0	0	0	4	6.6	27	44.3	25	41	5	8.2

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 14

Dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021



Fuente: Encuesta propia

El 49,2% de los encuestados responden que en ocasiones motivados 42% consideran que nunca son capaces de motivar al equipo ni provocar cambios en los trabajadores, 39% refieren que casi nunca presentan un comportamiento que refleje los valores de la organización.

TABLA N° 15

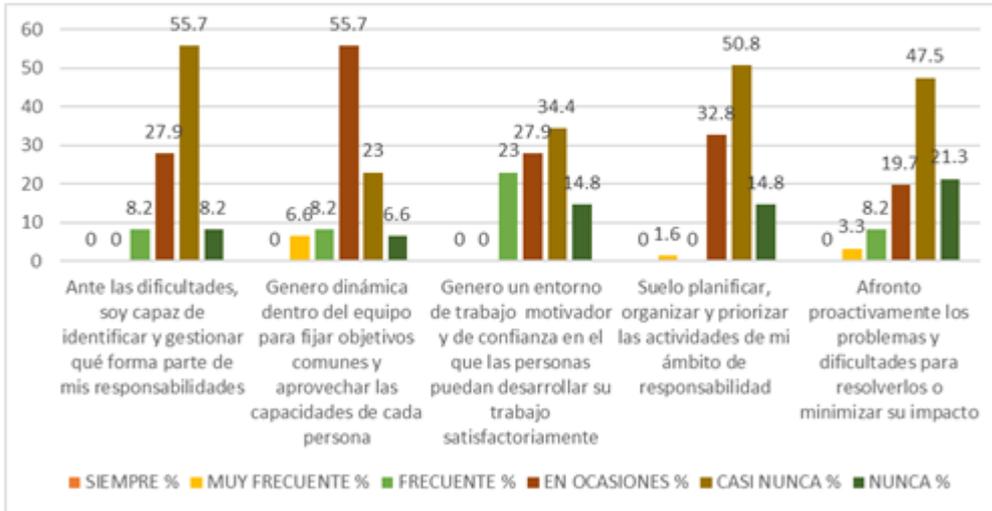
Dimensión Rol de mánager del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

DIMENSIÓN ROL DE MANAGER	SIEMPRE		MUY FRECUENTE		FRECUENTE		EN OCASIONES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ante las dificultades, soy capaz de identificar y gestionar qué forma parte de mis responsabilidades	0	0	0	0	5	8.2	17	27.9	34	55.7	5	8.2
Genero dinámica dentro del equipo para fijar objetivos comunes y aprovechar las capacidades de cada persona	0	0	4	6.6	5	8.2	34	55.7	14	23	4	6.6
Genero un entorno de trabajo motivador y de confianza en el que las personas puedan desarrollar su trabajo satisfactoriamente	0	0	0	0	14	23	17	27.9	21	34.4	9	14.8
Suelo planificar, organizar y priorizar las actividades de mi ámbito de responsabilidad	0	0	1	1.6	0	0	20	32.8	31	50.8	9	14.8
Afronto proactivamente los problemas y dificultades para resolverlos o minimizar su impacto	0	0	2	3.3	5	8.2	12	19.7	29	47.5	13	21.3

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 15

Dimensión Rol de manager del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021



Fuente: Encuesta propia

El 55,7% respondieron que casi nunca identifican sus responsabilidades asimismo el 55,7% menciona que en ocasiones genera dinámica para trazar objetivos comunes de la organización. El 50.8% no planifican ni organizan las actividades a su cargo.

TABLA N° 16

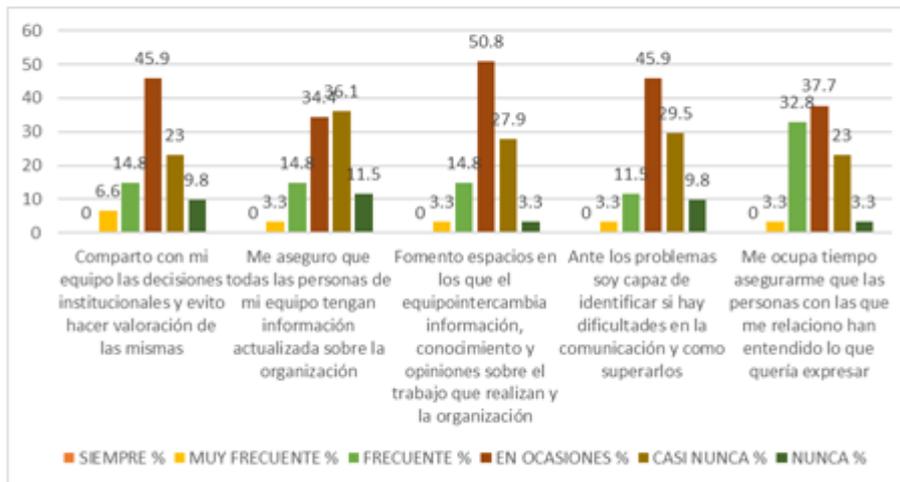
Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

DIMENSION COMUNICACION	SIEMPRE		MUY FRECUENTE		FRECUENTE		EN OCASIONES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Comparto con mi equipo las decisiones institucionales y evito hacer valoración de las mismas	0	0	4	6.6	9	14.8	28	45.9	14	23	6	9.8
Me aseguro que todas las personas de mi equipo tengan información actualizada sobre la organización	0	0	2	3.3	9	14.8	21	34.4	22	36.1	7	11.5
Fomento espacios en los que el equipo intercambia información, conocimiento y opiniones sobre el trabajo que realizan y la organización	0	0	2	3.3	9	14.8	31	50.8	17	27.9	2	3.3
Ante los problemas soy capaz de identificar si hay dificultades en la comunicación y como superarlos	0	0	2	3.3	7	11.5	28	45.9	18	29.5	6	9.8
Me ocupa tiempo asegurarme que las personas con las que me relaciono han entendido lo que quería expresar	0	0	2	3.3	20	32.8	23	37.7	14	23	2	3.3

Fuente: Encuesta propia

FIGURA N° 16

Dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021



Fuente: Encuesta propia

El 45,9% refieren que en ocasiones suelen compartir las decisiones que se toman en la institución, 36.1% casi nunca informan sobre los cambios de la organización a todos los trabajadores, 50.8% generan espacios para el intercambio de conocimientos y opiniones que se dan durante el trabajo en as organizaciones.

TABLA N° 17

Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

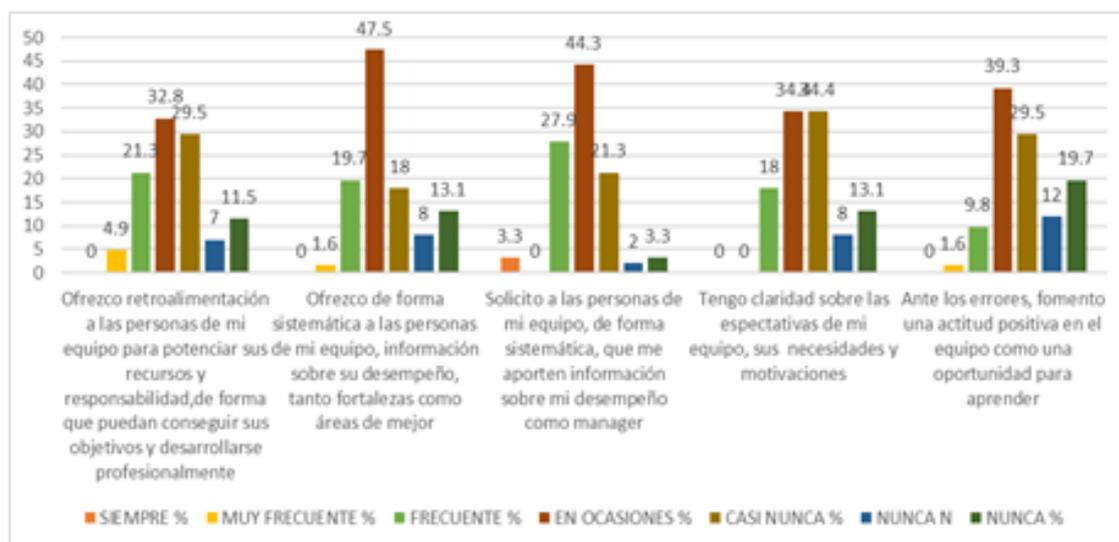
DIMENSIÓN DAR FEEDBACK	SIEMPRE		MUY FRECUENTE		FRECUENTE		EN OCASIONES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ofrezco retroalimentación a las personas de mi equipo para potenciar sus recursos y responsabilidad, de forma que puedan conseguir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente	0	0	3	4.9	13	21.3	20	32.8	18	29.5	7	11.5
Ofrezco de forma sistemática a las personas de mi equipo, información sobre su desempeño, tanto fortalezas como áreas de mayor	0	0	1	1.6	12	19.7	29	47.5	11	18	8	13.1
Solicito a las personas de mi equipo, de forma sistemática, que me aporten información sobre mi desempeño como mánager	2	3.3	0	0	17	27.9	27	44.3	13	21.3	2	3.3
Tengo claridad sobre las expectativas de mi equipo, sus necesidades y motivaciones	0	0	0	0	11	18	21	34.4	21	34.4	8	13.1
Ante los errores, fomento una actitud positiva en el equipo como una oportunidad para aprender	0	0	1	1.6	6	9.8	24	39.3	18	29.5	12	19.7

Fuente: Encuesta propia

El 47.5% de la población evaluada refieren que en ocasiones comunican a los trabajadores sobre su desempeño, el 44.3% refieren que en ocasiones piden información a las personas sobre el desempeño propio, el 34.4% refieren que no conocen las expectativas de su organización

FIGURA N° 17

Dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021



Fuente: Encuesta propia

TABLA N° 18

Dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021

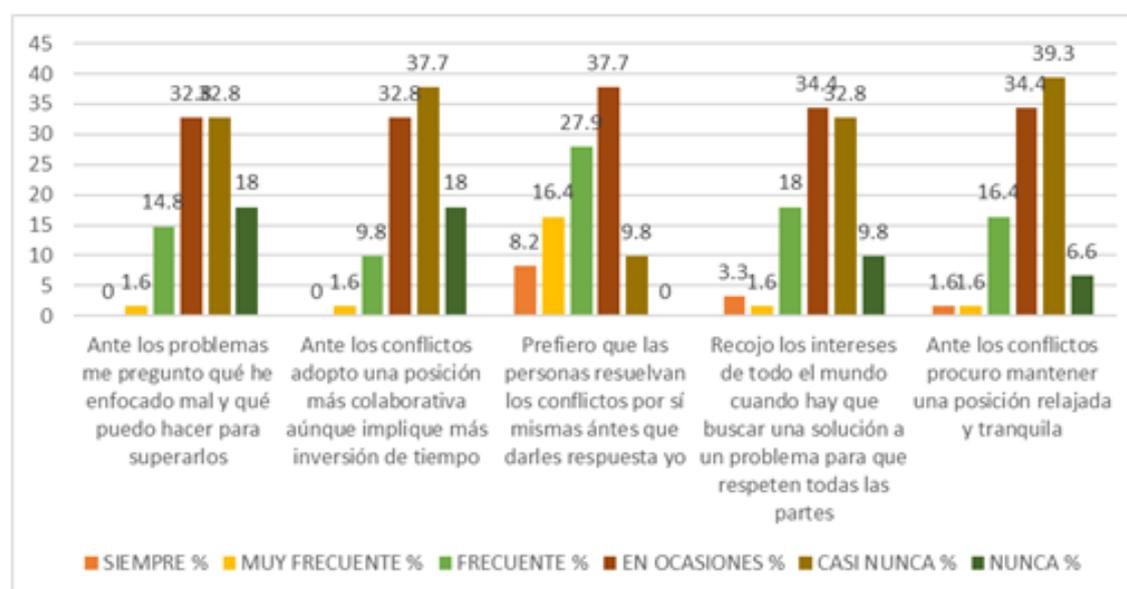
DIMENSIÓN GESTIÓN DE CONFLICTOS	SIEMPRE		MUY FRECUENTE		FRECUENTE		EN OCASIONES		CASI NUNCA		NUNCA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ante los problemas me pregunto qué he enfocado mal y qué puedo hacer para superarlos	0	0	1	1.6	9	14.8	20	32.8	20	32.8	11	18
Ante los conflictos adopto una posición más colaborativa aunque implique más inversión de tiempo	0	0	1	1.6	6	9.8	20	32.8	23	37.7	11	18
Prefiero que las personas resuelvan los conflictos por sí mismas antes que darles respuesta yo	5	8.2	10	16.4	17	27.9	23	37.7	6	9.8	0	0
Recojo los intereses de todo el mundo cuando hay que buscar una solución a un problema para que respeten todas las partes	2	3.3	1	1.6	11	18	21	34.4	20	32.8	6	9.8
Ante los conflictos procuro mantener una posición relajada y tranquila	1	1.6	1	1.6	10	16.4	21	34.4	24	39.3	4	6.6

Fuente: Encuesta propia

Los hallazgos muestran que el 39,3% casi nunca mantienen una posición tranquila ante los conflictos, así mismo el 37,7% casi nunca colaboran en la solución del conflicto 32,8% casi nunca reflexionan sobre el motivo de conflicto y como superarlos.

FIGURA N° 18

Dimensión Gestión de conflictos del desarrollo de las competencias de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021



Fuente: Encuesta propia

5.2. Contrastación de hipótesis

A. Planteamiento de hipótesis general:

Ho: “No existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, donde a mayor desarrollo de las competencias profesionales, es mayor el desempeño laboral.”

H1: “Existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, donde a mayor desarrollo de las competencias profesionales, es mayor el desempeño laboral”.

B. Identificación del error tipo 1 (nivel de significancia)

Se optó por un 5% de significancia.

C. Análisis estadístico de contrastación.

Se comprobó que las puntuaciones de las variables no poseen distribución normal por lo que se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman

TABLA N° 19

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Fuente: Encuesta propia

D. Toma de decisión de aceptación o rechazo de la hipótesis nula:

Teniendo en cuenta el valor de $r = 0,653$, y el valor de $p = 0,000$; siendo p menor a $0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, se acepta la relación entre las variables evaluadas.

E. Conclusión:

Se asume que existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales y el desempeño laboral, dicha relación es directa, mostrando que a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor.

PARA LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

A. Planteamiento de hipótesis específica 1:

Ho: “No existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Motivación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a mayor motivación existirá mayor rendimiento laboral individual”.

H1: “Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Motivación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a mayor motivación existirá mayor rendimiento laboral individual”.

B. Se Identificación del error tipo 1 (nivel de significancia)

Se optó por un 5% de significancia.

C. Análisis estadístico de contrastación.

Se comprobó que las puntuaciones de las variables no poseen distribución normal por lo que se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman

TABLA N° 20

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión motivación
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Dimensión motivación	Coefficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

D. Toma de decisión de aceptación o rechazo de la hipótesis nula:

Teniendo en cuenta el valor de $r = 0,843$, y el valor de $p = 0,000$; siendo p menor a $0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, se acepta la relación entre las variables evaluadas.

E. Conclusión:

Se asume que existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales en su dimensión motivación y el desempeño laboral, dicha relación es directa, mostrando que, a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor.

A. Planteamiento de hipótesis específica 2:

Ho: “No existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Liderazgo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a un adecuado liderazgo existirá mayor rendimiento laboral individual”.

H1: “Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Liderazgo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a un adecuado liderazgo existirá mayor rendimiento laboral individual”.

B. Se Identificación del error tipo 1 (nivel de significancia)

Se optó por un 5% de significancia.

C. Análisis estadístico de contrastación.

Se comprobó que las puntuaciones de las variables no poseen distribución normal por lo que se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman

TABLA N° 21

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión liderazgo y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión liderazgo
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Dimensión liderazgo	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Fuente: Encuesta propia

D. Toma de decisión de aceptación o rechazo de la hipótesis nula:

Teniendo en cuenta el valor de $r = 0,686$, y el valor de $p = 0,000$; siendo p menor a $0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, se acepta la relación entre las variables evaluadas.

E. Conclusión:

Se asume que existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales en su dimensión motivación y el desempeño laboral, dicha relación es directa, mostrando que, a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor.

A. Planteamiento de hipótesis específica 3:

Ho: “No existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Rol de mánager de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada organización y ejecución de actividades de responsabilidad personal existirá mayor rendimiento laboral individual”.

H1: “Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Rol de mánager de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada organización y ejecución de actividades de responsabilidad personal existirá mayor rendimiento laboral individual”.

B. Se Identificación del error tipo 1 (nivel de significancia)

Se optó por un 5% de significancia.

C. Análisis estadístico de contrastación.

Se comprobó que las puntuaciones de las variables no poseen distribución normal por lo que se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman

TABLA N° 22

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión rol de mánager y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión rolde manager
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,497 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Dimensión.rolde manager	Coefficiente de correlación	,497 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

Fuente: Encuesta propia

D. Toma de decisión de aceptación o rechazo de la hipótesis nula:

Teniendo en cuenta el valor de $r = 0,497$, y el valor de $p = 0,000$; siendo p menor a $0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, se acepta la relación entre las variables evaluadas.

E. Conclusión:

Se asume que existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales en su dimensión rol de mánager y el desempeño laboral, dicha relación es directa, mostrando que, a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor.

A. Planteamiento de hipótesis específica 4:

Ho: “No existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Comunicación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada comunicación existirá mayor rendimiento laboral individual”.

H1: “Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Comunicación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada comunicación existirá mayor rendimiento laboral individual”.

B. Se Identificación del error tipo 1 (nivel de significancia)

Se optó por un 5% de significancia.

C. Análisis estadístico de contrastación.

Se comprobó que las puntuaciones de las variables no poseen distribución normal por lo que se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman

TABLA N° 23

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión comunicación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión comunicación
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Dimensión comunicación	Coefficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Fuente: Encuesta propia

D. Toma de decisión de aceptación o rechazo de la hipótesis nula:

Teniendo en cuenta el valor de $r = 0,527$, y el valor de $p = 0,000$; siendo p menor a $0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, se acepta la relación entre las variables evaluadas.

E. Conclusión:

Se asume que existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales en su dimensión comunicación y el desempeño laboral, dicha relación es directa, mostrando que, a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor.

A. Planteamiento de hipótesis específica 5:

Ho: “No existe relación entre el desarrollo de la dimensión Dar feedback de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual.

H1: “Existe relación entre el desarrollo de la dimensión Dar feedback de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual”.

B. Se eligió Se Identificación del error tipo 1 (nivel de significancia)

Se optó por un 5% de significancia.

C. Análisis estadístico de contrastación.

Se comprobó que las puntuaciones de las variables no poseen distribución normal por lo que se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman

TABLA N° 24

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión dar feedback y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión dar feedback
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Dimensión dar feedback	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

D. Toma de decisión de aceptación o rechazo de la hipótesis nula:

Teniendo en cuenta el valor de $r = 0,531$, y el valor de $p = 0,000$; siendo p menor a $0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, se acepta la relación entre las variables evaluadas.

E. Conclusión:

Se asume que existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales en su dimensión dar feedback y el desempeño laboral, dicha relación es directa, mostrando que, a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor.

A. Planteamiento de hipótesis específica 6:

Ho: “No existe relación entre el desarrollo de la dimensión Gestión de conflictos de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual”.

H1: “Existe relación entre el desarrollo de la dimensión Gestión de conflictos de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual”.

B. Se identificación del error tipo 1 (nivel de significancia)

Se optó por un 5% de significancia.

C. Análisis estadístico de contrastación.

Se comprobó que las puntuaciones de las variables no poseen distribución normal por lo que se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman

TABLA N°25

Relación entre Desarrollo de competencias profesionales en referencia a la dimensión gestión de conflictos y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, 2021.

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión gestión de conflictos
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,445 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Dimensión gestión de conflictos	Coefficiente de correlación	,445 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

D. Toma de decisión de aceptación o rechazo de la hipótesis nula:

Teniendo en cuenta el valor de $r = 0,445$, y el valor de $p = 0,000$; siendo p menor a $0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, se acepta la relación entre las variables evaluadas.

E. Conclusión:

Se asume que existe relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales en su dimensión gestión de conflictos y el desempeño laboral, dicha relación es directa, mostrando que, a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados se observa que el 60,7% de los profesionales de enfermería evaluados presentan un desarrollo de competencias laborales poco favorables, seguido del 26,2% con competencias laborales desfavorables y solo el 13,1% con competencias laborales favorables. En la dimensión motivación el 52,5% presentan competencias poco favorables, en la dimensión liderazgo el 47,5% tienen competencias de liderazgo laboral poco favorable, en la dimensión rol de mánager, el 63,9% presentaron competencias poco favorables, en la dimensión comunicación el 49,2% manifestaron competencias de comunicación laboral poco favorable. En la dimensión dar feedback, el 44,3% presenta competencias poco favorables, en la dimensión gestión de conflictos, el 55,7% tuvo competencias poco favorables.

El desempeño laboral presenta una tendencia similar, siendo el porcentaje mayor el desempeño medio, muestra que el 50,8% de enfermeros presentan un rendimiento medio, seguido del 31,1% con desempeño bajo y el 18% con desempeño laboral alto, en la dimensión orientación profesional el 65,6% presentó un desempeño medio, en la dimensión autonomía profesional, el 45,9% presentó un desempeño medio, en la dimensión identidad profesional el 52,5% presentó un desempeño medio, en la dimensión interdependencia el 41% tuvo un desempeño medio, en la dimensión desarrollo cognoscitivo, el 47,5% manifiesta un desempeño medio.

La contrastación de la hipótesis general, fue evaluada mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, debido a que las puntuaciones de ambas variables no contaban con distribución normal, el resultado de la correlación fue de 0,653; ($p=0,000$); encontrándose una relación directa y significativa entre las dos variables evaluadas, con lo cual se logró demostrar que a mayor desarrollo de competencias profesionales, es mayor el desempeño laboral.

En concordancia con la aceptación de la hipótesis general, las hipótesis específicas, también demostraron la aceptación de la H1, en las seis hipótesis planteadas en el estudio, donde el hallazgo contundente reafirma lo señalado por la hipótesis general. Existiendo así una concordancia en la demostración de todas las hipótesis específicas y la hipótesis general.

Estos resultados son discordantes con Mazacón M, (13) en Babahoyo, Ecuador, quien identificó el desarrollo de competencias en la capacidad, liderazgo, compromiso social y comunicación de la enfermería relacionado con el desempeño en el cuidado integral del paciente y el desarrollo integral del profesional de la enfermería.

Monsalvo E, (15) en santa cruz de la Palma, España, por su parte señala que el desarrollo de competencias es prioritario en el uso de guías de atención orientadas hacia las patologías, los profesionales de enfermería resuelven casos más frecuentes de demanda de atención asistencial, coincidiendo en el desarrollo medio del total de competencias que debe poseer un profesional de enfermería.

Párraga L, Rebolledo J, (14) en Ecuador el 2021, en sus resultados muestran que son escasas las competencias que desarrollan los egresados de enfermería de una universidad.

Xu Y, y Zeng X, (17), coinciden en señalar que la mayor parte de los enfermeros que laboran en emergencia y desastres en China presentan un nivel medio de competencias desarrolladas.

Muñoz C, (20), en Chiclayo el 2018 encuentra resultados similares respecto a las destrezas se presentó el 47.5% de destreza regulares así mismo el 50% desarrollo competencia técnica 45% competencias metodológicas 47.5% competencias sociales y 50% competencia participativa.

Asimismo, coincide con Campos P, (22) en Lima, quien encuentra 55% de nivel moderado en el desempeño laboral seguido del 27.6% bajo y 17.2% de alto; con una correlación de Pearson de 0.511.

A diferencia de este estudio, a nivel nacional, Ramírez E. (18), identificó 15 competencias del perfil específico, en método de diagnóstico destrezas procedimentales, aplicación del método científico, destreza en los cuidados, entre otras competencias generales que se encuentran bien desarrolladas en el personal evaluado.

Los hallazgos de Ramírez E, et al (19), son distintos a los hallazgos de estudio en la práctica profesional difieren en la evaluación de destrezas manuales en la dimensión competencias específicas

Asimismo, los hallazgos de Yllesca A, (21), acerca del nivel de desarrollo de competencias fue bueno en el 39.8% diferenciándose de este

estudio, mostrando que en existe un elevado nivel de competencias en el momento de la productividad laboral.

CONCLUSIONES

Las conclusiones fueron realizadas según los objetivos programados:

- a) Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Motivación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a mayor motivación existirá mayor rendimiento laboral individual ($r = 0,843$; $p = 0,000$)
- b) Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Liderazgo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a un adecuado liderazgo existirá mayor rendimiento laboral individual ($r = 0,686$; $p = 0,000$)
- c) Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Rol de manager de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada organización y ejecución de actividades de responsabilidad personal existirá mayor rendimiento laboral individual ($r = 0,497$; $p = 0,000$)
- d) Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Comunicación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada comunicación existirá mayor rendimiento laboral individual ($r = 0,527$; $p = 0,000$)
- e) Existe relación entre el desarrollo de la dimensión Dar feedback de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual ($r = 0,531$; $p = 0,000$)

f) Existe relación entre el desarrollo de la dimensión Gestión de conflictos de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual ($r = 0,445$; $p = 0,000$).

Conclusión general:

Se demuestra una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias laborales y el desempeño laboral, donde a menor desarrollo de competencias profesionales, existirá un desempeño laboral menor, teniendo en cuenta el valor de $r = 0,653$, y el valor de $p = 0,000$.

RECOMENDACIONES

- a) A la dirección de la Microred y jefatura de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, se sugiere que se establezcan estrategias de reconocimiento a la labor del profesional de enfermería con la finalidad de propiciar en ellos mejoras en el rendimiento.
- b) A la dirección de la Microred y jefatura de enfermería de la Microred La Oroya, se recomienda la práctica de un liderazgo participativo, de comunicación horizontal y participativo, de tal manera que se tome en cuenta la opinión de los profesionales de enfermería en la conducción de la organización.
- c) A la dirección de la Microred y jefatura de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya, se sugiere establecer la identificación de funciones y responsabilidades para cada trabajador de salud, asimismo se debe establecer estrategias participativas del trabajo en equipo definiendo las responsabilidades de sus integrantes en función a sus competencias.
- d) Se sugiere que se establezca un sistema de comunicación fluida entre el personal de salud, a fin de que se tenga la información actualizada respecto a las acciones y decisiones que se toma en la Microred La Oroya.
- e) Se sugiere que jefatura de enfermería, implemente estrategias de retroalimentación a fin de mejorar aspectos que se requieran corregir, asimismo, se debe aceptar las opiniones y críticas que el personal de enfermería ofrezca sobre los jefes de unidades o servicios.
- f) A la dirección de la Microred y jefatura de los profesionales de enfermería

de la Microred La Oroya, se sugiere instituir estrategias de manejo en casos de conflicto, de tal manera que se busque canalizar dichas situaciones de manera adecuada, evitando que se generen complicaciones que afecten el desempeño laboral.

- g) Establecer capacitaciones de mejora continua a fin de optimar las habilidades, destrezas y competencias de los profesionales de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Montaña J. Evaluación de Competencias 360°, Revista Upcommons, 2016.
Recuperado: <http://upcommons.upc.edu/handle/2099.1/10990>.
2. Chiavenato I. Administración de recursos humanos, (2a ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. 2010.
3. Rodríguez N. Feliu P. Competencia formación integral del individuo, (2a ed.). México: ST Editorial. 2016.
4. Vargas J. Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de santa rosa de cabal, (tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Pereira, Santa Rosa de Cabal, Colombia. 2010.
5. Beltrán N. Diseño e implementación del modelo de gestión por competencia y evaluación del personal según el modelo, para la empresa aportes en línea. (tesis de maestría). Universidad en la Escuela de Administración de Negocios EAN, Bogotá, Colombia. 2013.
6. Alles M. Desempeño por competencias, Evaluación de 360°, Buenos Aires: Ediciones Granica. 2005.
7. Guerrero L. Gestión del Talento Humano basado en Competencias - 2014. Tesis de Maestría. Querétaro, México. Universidad Autónoma de Querétaro. 2014.
8. Gómez M. Modelo de Gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S. Cartagena – Colombia.
9. Martínez J., Gestión del Talento Humano por Competencias para una empresa de las Artes Gráficas – 2013.
10. Pavié H. Competencias profesionales del profesorado en Lengua de Chile”, para optar el grado de Doctor en la Universidad de Valladolid para optar el grado de Doctorado, en la facultad de Educación y Trabajo Social.

11. Morales F. el desempeño laboral en salud. Guatemala 2015.
12. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores. Kk El conocimiento como un elemento importante en el trabajo. 2017.
13. Mazacón M, Paliz C, Caicedo A, Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. uct [Internet]. 11 de octubre de 2020 [citado 28 de febrero de 2021];24(105):72-8. Disponible en: <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/383>.
14. Párraga Vera LV Tesis [Internet]. 2021 [citado el 10 de enero de 2021]. Recuperado a partir de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50585>.
15. Monsalvo San Macario Enrique, Sarrión Bravo Juan Antonio. Consulta de Alta Resolución en Cuidados: desempeñando competencias de la Enfermera Especialista en Familia y Comunidad. Ene. [Internet]. 2019 [citado 2021 Feb 28] ; 13(4): 13410. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000400009&lng=es.
16. Véliz, P. Modelo del especialista en Medicina Intensiva y emergencias por Competencias Profesionales. (Tesis de Doctorado). Editorial Universitaria, La Habana, Cuba. 2017.
17. Xu Y., & Zeng, X. Necessity for disaster-related nursing competency training of emergency nurses in China. International Journal of Nursing Sciences, 3(2), 198-201. doi.org/10.1016/j.ijnss.2016.04.009
18. Ramirez E. Competencias profesionales de los enfermeros especialistas en emergencias y desastres en establecimientos de salud de Lima Metropolitana,

- propuesta de perfil ideal - 2019 [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana, Unidad de Posgrado; 2021.
19. Ramírez E., Loli, R., Fuentes, B., Sandoval, M., y Ramírez, D. Perfil de competencias de las enfermeras especialistas en emergencias y 119 desastres que laboran en instituciones hospitalarias nivel III-2 y III-3. *Revista de Ciencia y Arte de Enfermería*.
20. Muñoz C. (2019). Competencias profesionales y el manejo de la reanimación cardiopulmonar en enfermeras del servicio de emergencias del Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2018. (Tesis). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4003/TESIS_CLEMENCIA%20MU%C3%91OZ%20FONSECA.pdf?sequence=2
21. Yllesca A. (2018). Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
22. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo H, Matzumura Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid [Internet]*. 3 de mayo de 2019 [citado 28 de febrero de 2021];10(2). Disponible en: <https://revistacuidarte.udes.edu.co/index.php/cuidarte/article/view/626>
23. Cabrera R. Gestión de recursos humanos basada en competencias y motivación laboral en Guatemala. 2011.
24. Carmona A. Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados.

25. Casa C. Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo, 2015.
26. Taipe O. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica- 2016.
27. Robbins S. Comportamiento Organizacional, México, 10ª. Edición, Pearson Educación. 2004.
28. Spencer y Spencer. Estados Unidos. Definición de competencia.
29. Lévy-Leboyer. Gestión de las Competencias. 2015.
30. Le Boterf G. Ingeniería de las competencias. Barcelona. 2001.
31. López-Camps, Leal-Fernández, Aprender a planificar la formación. Editorial: Paidós, Barcelona. 2002
32. Hay G, Plataforma de liderazgo de pensamiento dirigida por Source Global Research. 2018.
33. Denison A. Administración, Pearson Educación. México. 2005
34. Solana R. Organización y Administración. Segunda Edición. Edit. Prentice Hall – Hispanoamericana. S.A. México. 1999.
35. Stoner J. La conducta humana, sus principales alteraciones. 2012
36. Montaña J. Evaluación de Competencias 360°, Revista Upcommons, 2010.
Recuperado: <http://upcommons.upc.edu/handle/2099.1/10990>
37. Atkinson P. Motivación. Primera Edición. Edit. Trillas, México. 2010.
38. Cofer C. Psicología de la Motivación. 2da Edición. Edit. Trillas, México. 2013.
39. Chiavenato I. Administración de los Recursos Humanos. Primera Edición. Edit. McGraw - Hill Interamericana. Bogotá. 2010.

40. Jaén D. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis, España. 2010.
41. Sánchez P. Motivación como factor determinante del desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo. República Bolivariana de Venezuela. 2011.
42. Schubert O. La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de San Salvador. El Salvador. 2012.
43. Castillo D. Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. El Salvador. 2014.
44. Vásquez T. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico – H.R.D.L.M, Chiclayo, 2013.
45. Remuzgo A. Motivación y Nivel de satisfacción del desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de geriatría del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. 2013.
46. Koontz H. Weihrich, Heinz “La motivación laboral”. 2010
47. Furnham A. Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres. 2012.
48. Keith D. El Comportamiento Humano en el Trabajo. Tercera Edición. Edit Mc Graw-Hill / Interamericana. México. 2006.

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA: DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA MICRORED LA OROYA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	ESTADÍSTICOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuáles es la relación entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Microred La Oroya?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Microred La Oroya.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación directa entre el desarrollo de competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya.</p>	<p>VARIABLES DE ESTUDIO:</p> <p>Variable 1:</p> <p>Desarrollo de competencias profesionales.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral individual.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>El presente trabajo de investigación es de tipo relacional. básica, transversal, cuantitativa.</p> <p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Método inductivo</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACION</p> <p>El presente trabajo es de nivel relacional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>La presente investigación presenta un diseño Correlacional.</p> <p>POBLACIÓN.</p> <p>La población de esta investigación estará</p>	<p>Para la presente investigación se hará uso del programa SSPS 25 para los cálculos estadísticos.</p> <p>Los estadísticos que se utilizaran son:</p> <p>Estadísticos descriptivos (Tablas de frecuencia, gráficos, medidas de tendencia central y dispersión)</p> <p>Estadísticos inferenciales (análisis de correlación de Rho de</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión Motivación del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Describir la relación de la dimensión Motivación del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya.</p> <p>Describir la relación de la dimensión Liderazgo del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Motivación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a mayor motivación existirá mayor rendimiento laboral individual.</p> <p>Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Liderazgo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a un adecuado liderazgo existirá mayor rendimiento laboral individual.</p>			

<p>¿Cuál es la relación de la dimensión Rol de Manager del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya?</p>	<p>Describir la relación de la dimensión Rol de Manager del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya.</p>	<p>Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Rol de manager de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada organización y ejecución de actividades de responsabilidad personal existirá mayor rendimiento laboral individual.</p>	<p>conformada por los profesionales de enfermería que laboran en la Microred La Oroya, llegando a 61 profesionales.</p>	<p>Spearman)</p>
<p>¿Cuál es la relación de la dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya?</p>	<p>Describir la relación de la dimensión Comunicación del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya.</p>	<p>Existe relación directa entre el desarrollo de la dimensión Comunicación de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada comunicación existirá mayor rendimiento laboral individual.</p>	<p>MUESTRA</p> <p>No se aplicará el cálculo de muestra ya que se desarrollará en toda la población.</p>	
<p>¿Cuál es la relación de la dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya?</p>	<p>Describir la relación de la dimensión Dar feedback del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya.</p>	<p>Existe relación entre el desarrollo de la dimensión Dar feedback de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual.</p>	<p>TÉCNICAS DE RD:</p> <p>La técnica de recolección de datos para ambas variables será la encuesta, donde todas las respuestas son esperadas.</p> <p>Nombre del instrumento: Escala de evaluación del desarrollo de competencias laborales.</p> <p>Autor Garayoa Poyo, María Luisa, 2015</p>	
<p>¿Cuál es la relación de la dimensión Gestión de conflictos</p>	<p>Describir la relación de la dimensión Gestión de</p>	<p>Existe relación entre el desarrollo de la dimensión Gestión de</p>	<p>Nombre del instrumento: Ficha técnica de Robins para evaluar el desempeño laboral. Autor: Robins</p>	

del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya?	conflictos del desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Microred La Oroya.	conflictos de las competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, donde a una adecuada retroalimentación existirá mayor rendimiento laboral individual.			
---	--	---	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Para la variable: desarrollo de competencias profesionales

variable	Definición Conceptual	Dimensiones	indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de Medición
VARIABLE 1: Desarrollo de competencias profesionales	Son las acciones que permiten el desarrollo de las características personales que se traduce en comportamientos observables para el desempeño laboral que superan los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado	Motivación.	Motivación del trabajo en equipo.	1. Consigo que mi equipo esté siempre ilusionado con su trabajo e involucrado en objetivos retadores. 2. Tengo la seguridad en todo momento de lo que motiva a mi equipo. 3. Ante las demandas de mi equipo, prefiero dar respuesta a lo que me piden aunque no tenga mucha claridad sobre si eso es lo que la persona necesita.	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
			Compromiso con la organización.	4. Tengo información detallada sobre lo que quiere mi equipo, qué espera de mí y de la organización. 5. Involucro al equipo para que se hagan responsables de mantener un clima de trabajo positivo.		
		Liderazgo.	Capacidad para influir sobre los compañeros de trabajo para generar cambios para la mejora de la organización.	6. Suelo transmitir de forma clara y compartida una visión ilusionante y estratégica del proyecto. 7. Soy capaz de movilizar al equipo y a los actores con los que me relaciono para generar cambios sociales 8. Mantengo a mi equipo comprometido con la misión de la organización 9. Mi comportamiento refleja los valores de la organización e inspira a otras personas 10. Tengo capacidad para manejarme en la incertidumbre y fomentar la proactividad e innovación.		
		Rol de manager.	Desarrollo de capacidad de organización de actividades desde la responsabilidad individual, para resolver situaciones problemáticas o disminuir su impacto.	11. Ante las dificultades, soy capaz de identificar y gestionar qué forma parte de mis responsabilidades. 12. Genero dinámicas dentro del equipo para fijar objetivos comunes y aprovechar las capacidades de cada persona 13. Genero un entorno de trabajo motivador y de confianza en el que las personas puedan desarrollar su trabajo satisfactoriamente 14. Suelo planificar, organizar y priorizar las actividades de mi ámbito de responsabilidad. 15. Afronto proactivamente los problemas y dificultades para resolverlos o minimizar su impacto.	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal

		Comunicación.	Comunicación fluida y constante con los compañeros de trabajo.	<p>16. Comparto con mi equipo las decisiones institucionales y evito hacer valoración de las mismas.</p> <p>17. Me aseguro que todas las personas de mi equipo tienen información actualizada sobre la organización.</p> <p>18. Fomento espacios en los que el equipo intercambia información, conocimiento y opiniones sobre el trabajo que realizan y la organización.</p> <p>19. Ante los problemas soy capaz de identificar si hay dificultades en la comunicación y cómo superarlos</p> <p>20. Me ocupa tiempo asegurarme que las personas con las que me relaciono han entendido lo que quería expresar.</p>	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Dar feedback.	Retroalimentación continua mediante el recojo de información y evaluación del rendimiento laboral	<p>21. Ofrezco retroalimentación a las personas de mi equipo para potenciar sus recursos y responsabilidad, de forma que puedan conseguir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente</p> <p>22. Ofrezco de forma sistemática a las personas de mi equipo, información sobre su desempeño, tanto fortalezas como áreas de mejor</p> <p>23. Solicito a las personas de mi equipo, de forma sistemática, que me aporten información sobre mi desempeño como manager.</p> <p>24. Tengo claridad sobre las expectativas de mi equipo, sus necesidades y motivaciones.</p> <p>25. Ante los errores, fomento una actitud positiva en el equipo como una oportunidad para aprender.</p>	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Gestión de conflictos.	Acciones oportunas en la solución de situaciones problemáticas o de conflicto que involucra al personal.	<p>26. Ante los problemas me pregunto qué he enfocado mal y qué puedo hacer para superarlos.</p> <p>27. Ante los conflictos adopto una posición más colaborativa aunque implique más inversión de tiempo.</p> <p>28. Prefiero que las personas resuelvan los conflictos por sí mismas antes que darles respuesta yo.</p> <p>29. Recojo los intereses de todo el mundo cuando hay que buscar una solución a un problema para que respete todas las partes</p> <p>30. Ante los conflictos procuro mantener una posición relajada y tranquila.</p>	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal

Para la variable: Desempeño laboral

variable	Definición Conceptual	Dimensiones	indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de Medición
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Estándar de servicio del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros que se establecen para tal fin, como una forma de medida del desempeño que tiene el recurso humano, en las diferentes actividades tareas que realiza	Orientación profesional	Prevee adecuadamente el trabajo profesional que desempeña Identifica situaciones problemáticas para tratar de solucionarlas mediante el método	1. De acuerdo a su desempeño siente que es adecuado: 2. ¿Trabaja con un plan de actividades? 3. ¿Consulta sus dudas a sus colegas? 4. Ante una situación nueva UD. 5. Realiza trabajos de investigación en su establecimiento 6. Que estudios complementarios a seguido 7. Tiempo del último evento científico al que asistió 8. Ud. piensa que su labor tiene:	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Autonomía profesional	Toma decisiones propias.	9. Participa voluntariamente en actividades del trabajo 10. Fomenta cambios en la actitud de sus colegas sobre la función que realizan	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Identidad profesional	Reconocimiento del entorno laboral, hacia el desempeño personal.	11. Cree que su jefe reconoce sus habilidades y conocimientos adquiridos. 12. Ejecuta programas de educación permanente desde su dependencia. 13. Considera que otros profesionales toman en cuenta sus funciones 14. Piensa que el trabajo en equipo es:	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Interdependencia	Facilidad para el desarrollo del trabajo en equipo	15. Siente satisfacción de identificarse como trabajador de salud 16. Se preocupa por mantener el status profesional en las nuevas generaciones 17. Conoce la existencia de instituciones que brindan facilidades para fomentar su desempeño profesional 18. Cuál cree Ud., es el factor más importante para no continuar estudiando. 19. Hace réplicas de cursos y/o realiza demostraciones de procedimientos a sus colegas u otros profesionales.	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal
		Desarrollo cognoscitivo	Producción científica en el campo profesional.	20. Ha expresado problemas y planeamiento en discusión de casos 21. A publicado artículos en revistas científicas 22. Participa como ponente en debates, cursos o talleres relacionados con su profesión? 23. Trabaja con planes o metas profesionales planificadas en un tiempo determinado? 24. Obtiene el respeto y valor de su profesión, de parte de su familia	Variable cualitativa ordinal	Escala ordinal

Anexo 3: Matriz de operacionalización de instrumento

Variable: Desarrollo de competencias profesionales:

Dimensiones	Indicadores	Items
Motivación.	Motivación del trabajo en equipo.	1. Consigo que mi equipo esté siempre ilusionado con su trabajo e involucrado en objetivos retadores. 2. Tengo la seguridad en todo momento de lo que motiva a mi equipo. 3. Ante las demandas de mi equipo, prefiero dar respuesta a lo que me piden aunque no tenga mucha claridad sobre si eso es lo que la persona necesita.
	Compromiso con la organización.	4. Tengo información detallada sobre lo que quiere mi equipo, qué espera de mí y de la organización. 5. Involucro al equipo para que se hagan responsables de mantener un clima de trabajo positivo.
Liderazgo.	Capacidad para influir sobre los compañeros de trabajo para generar cambios para la mejora de la organización.	6. Suelo transmitir de forma clara y compartida una visión ilusionante y estratégica del proyecto. 7. Soy capaz de movilizar al equipo y a los actores con los que me relaciono para generar cambios sociales 8. Mantengo a mi equipo comprometido con la misión de la organización 9. Mi comportamiento refleja los valores de la organización e inspira a otras personas 10. Tengo capacidad para manejarme en la incertidumbre y fomentar la proactividad e innovación.
Rol de manager.	Desarrollo de capacidad de organización de actividades desde la responsabilidad individual, para resolver situaciones problemáticas o disminuir su impacto.	11. Ante las dificultades, soy capaz de identificar y gestionar qué forma parte de mis responsabilidades. 12. Genero dinámicas dentro del equipo para fijar objetivos comunes y aprovechar las capacidades de cada persona 13. Genero un entorno de trabajo motivador y de confianza en el que las personas puedan desarrollar su trabajo satisfactoriamente 14. Suelo planificar, organizar y priorizar las actividades de mi ámbito de responsabilidad. 15. Afronto proactivamente los problemas y dificultades para resolverlos o minimizar su impacto.

Comunicación.	Comunicación fluida y constante con los compañeros de trabajo.	<p>16. Comparto con mi equipo las decisiones institucionales y evito hacer valoración de las mismas.</p> <p>17. Me aseguro que todas las personas de mi equipo tienen información actualizada sobre la organización.</p> <p>18. Fomento espacios en los que el equipo intercambia información, conocimiento y opiniones sobre el trabajo que realizan y la organización.</p> <p>19. Ante los problemas soy capaz de identificar si hay dificultades en la comunicación y cómo superarlos</p> <p>20. Me ocupa tiempo asegurarme que las personas con las que me relaciono han entendido lo que quería expresar.</p>
Dar feedback.	Retroalimentación continua mediante el recojo de información y evaluación del rendimiento laboral	<p>21. Ofrezco retroalimentación a las personas de mi equipo para potenciar sus recursos y responsabilidad, de forma que puedan conseguir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente</p> <p>22. Ofrezco de forma sistemática a las personas de mi equipo, información sobre su desempeño, tanto fortalezas como áreas de mejor</p> <p>23. Solicito a las personas de mi equipo, de forma sistemática, que me aporten información sobre mi desempeño como manager.</p> <p>24. Tengo claridad sobre las expectativas de mi equipo, sus necesidades y motivaciones.</p> <p>25. Ante los errores, fomento una actitud positiva en el equipo como una oportunidad para aprender.</p>
Gestión de conflictos.	Acciones oportunas en la solución de situaciones problemáticas o de conflicto que involucra al personal	<p>26. Ante los problemas me pregunto qué he enfocado mal y qué puedo hacer para superarlos.</p> <p>27. Ante los conflictos adopto una posición más colaborativa aunque implique más inversión de tiempo.</p> <p>28. Prefiero que las personas resuelvan los conflictos por sí mismas antes que darles respuesta yo.</p> <p>29. Recojo los intereses de todo el mundo cuando hay que buscar una solución a un problema para que respete todas las partes</p> <p>30. Ante los conflictos procuro mantener una posición relajada y tranquila.</p>

Variable: Desempeño profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Orientación profesional	Prevee adecuadamente el trabajo profesional que desempeña	1. De acuerdo a su desempeño siente que es adecuado: 2. ¿Trabaja con un plan de actividades? 3.¿Consulta sus dudas a sus colegas? 4. Ante una situación nueva Ud.
	Identifica situaciones problemáticas para tratar de solucionarlas mediante el método	5. Realiza trabajos de investigación en su establecimiento 6. Que estudios complementarios a seguido 7. Tiempo del último evento científico al que asistió 8. Ud. piensa que su labor tiene:
Autonomía profesional	Toma decisiones propias.	9. Participa voluntariamente en actividades del trabajo 10. Fomenta cambios en la actitud de sus colegas sobre la función que realizan
Identidad profesional	Reconocimiento del entorno laboral, hacia el desempeño personal.	11. Cree que su jefe reconoce sus habilidades y conocimientos adquiridos. 12. Ejecuta programas de educación permanente desde su dependencia. 13. Considera que otros profesionales toman en cuenta sus funciones 14. Piensa que el trabajo en equipo es:
Interdependencia	Facilidad para el desarrollo del trabajo en equipo	15.Siente satisfacción de identificarse como trabajador de salud 16. Se preocupa por mantener el status profesional en las nuevas generaciones 17. Conoce la existencia de instituciones que brindan facilidades para fomentar su desempeño profesional 18.Cuál cree Ud., es el factor más importante para no continuar estudiando. 19. Hace réplicas de cursos y/o realiza demostraciones de procedimientos a sus colegas u otros profesionales.
Desarrollo cognoscitivo	Producción científica en el campo profesional.	20. Ha expresado problemas y planeamiento en discusión de casos 21. A publicado artículos en revistas científicas 22. Participa como ponente en debates, cursos o talleres relacionados con su profesión? 23. Trabaja con planes o metas profesionales planificadas en un tiempo determinado? 24. Obtiene el respeto y valor de su profesión, de parte de su familia

Anexo 04: Instrumento de recolección de datos

Anexo 04 A: Escala para evaluar el desarrollo de las competencias laborales

DATOS GENERALES:

NOMBRE:

EDAD: SEXO:

INSTRUCCIONES:

Responda a las afirmaciones colocando un aspa en la columna según crea conveniente, teniendo en cuenta las alternativas de respuesta equivalente que a continuación se muestran:

- ✓ Siempre: Realizo este comportamiento en todas las ocasiones: 6 puntos
- ✓ Muy frecuentemente: Realizo este comportamiento en casi todas las ocasiones pertinentes: 5 puntos
- ✓ Frecuentemente: Realizo este comportamiento en muchas de las ocasiones pertinentes: 4 puntos
- ✓ En ocasiones: Realizo este comportamiento de vez en cuando y no forma parte de mi conducta habitual: 3 puntos
- ✓ Casi nunca: Realizo este comportamiento sólo de manera excepcional y no forma parte de mi conducta habitual: 2 puntos
- ✓ Nunca: No realizó en ninguna ocasión este comportamiento. 1 punto

REACTIVOS:	1	2	3	4	5	6
MOTIVACIÓN						
1. Consigo que mi equipo esté siempre ilusionado con su trabajo e involucrado en objetivos retadores.						
2. Tengo la seguridad en todo momento de lo que motiva a mi equipo.						
3. Ante las demandas de mi equipo, prefiero dar respuesta a lo que me piden aunque no tenga mucha claridad sobre si eso es lo que la persona necesita.						
4. Tengo información detallada sobre lo que quiere mi equipo, qué espera de mí y de la organización.						
5. Involucro al equipo para que se hagan responsables de mantener un clima de trabajo positivo.						
LIDERAZGO						
6. Suelo transmitir de forma clara y compartida una visión ilusionante y estratégica del proyecto.						
7. Soy capaz de movilizar al equipo y a los actores con los que me relaciono para generar cambios sociales						
8. Mantengo a mi equipo comprometido con la misión de la organización						
9. Mi comportamiento refleja los valores de la organización e inspira a otras personas						
10. Tengo capacidad para manejarme en la incertidumbre y fomentar la proactividad e innovación.						
ROL DE MANAGER						
11. Ante las dificultades, soy capaz de identificar y gestionar qué forma parte de mis responsabilidades.						
12. Genero dinámicas dentro del equipo para fijar objetivos comunes y aprovechar las capacidades de cada persona						
13. Genero un entorno de trabajo motivador y de confianza en el que las personas puedan desarrollar su trabajo satisfactoriamente						
14. Suelo planificar, organizar y priorizar las actividades de mi ámbito de responsabilidad.						
15. Afronto proactivamente los problemas y dificultades para resolverlos o minimizar su impacto.						
COMUNICACIÓN						
16. Comparto con mi equipo las decisiones institucionales y evito hacer valoración de las mismas.						
17. Me aseguro que todas las personas de mi equipo tienen información actualizada sobre la organización.						
18. Fomento espacios en los que el equipo intercambia información, conocimiento y opiniones sobre el trabajo que realizan y la organización.						
19. Ante los problemas soy capaz de identificar si hay dificultades en la comunicación y cómo superarlos						

20. Me ocupa tiempo asegurarme que las personas con las que me relaciono han entendido lo que quería expresar.						
DAR FEEDBACK						
21. Ofrezco retroalimentación a las personas de mi equipo para potenciar sus recursos y responsabilidad, de forma que puedan conseguir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente						
22. Ofrezco de forma sistemática a las personas de mi equipo, información sobre su desempeño, tanto fortalezas como áreas de mejor						
23. Solicito a las personas de mi equipo, de forma sistemática, que me aporten información sobre mi desempeño como manager.						
24. Tengo claridad sobre las expectativas de mi equipo, sus necesidades y motivaciones.						
25. Ante los errores, fomento una actitud positiva en el equipo como una oportunidad para aprender.						
GESTIÓN DE CONFLICTOS						
26. Ante los problemas me pregunto qué he enfocado mal y qué puedo hacer para superarlos.						
27. Ante los conflictos adopto una posición más colaborativa aunque implique más inversión de tiempo.						
28. Prefiero que las personas resuelvan los conflictos por sí mismas antes que darles respuesta yo.						
29. Recojo los intereses de todo el mundo cuando hay que buscar una solución a un problema para que respete todas las partes						
30. Ante los conflictos procuro mantener una posición relajada y tranquila.						

Anexo 04 B: Cuestionario sobre desempeño laboral

INTRODUCCIÓN:

A continuación le presentamos un cuestionario de 25 preguntas para evaluar aspectos relacionados al desempeño laboral que Ud. realiza, cabe resaltar que este documento solo pretende conocer sus diferentes situaciones problemáticas a fin de aperturar estrategias de mejora en el desempeño laboral.

Orientación Profesional

1. De acuerdo a su desempeño siente que es adecuado:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

2. Su trabajo lo realiza con un plan de actividades:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

3. Consulta permanentemente sus dudas a sus colegas de trabajo:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

4. Ante una situación nueva trata de resolver la situación sin buscar mayor información:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

5. Realiza trabajos de investigación en su establecimiento:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

6. Participa en estudios complementarios a su profesión:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

7. En los últimos meses participa en eventos científicos:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

8. Ud. piensa que su labor tiene función limitada en comparación con otras profesiones:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

AUTONOMIA PROFESIONAL

9. Participa voluntariamente en actividades del trabajo:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

10. Fomenta cambios en la actitud de sus colegas sobre la función que realizan:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

IDENTIDAD PROFESIONAL

11. Cree que su jefe reconoce sus habilidades y conocimientos adquiridos:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

12. Ejecuta programas de educación permanente desde su dependencia:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

13. Considera que otros profesionales toman en cuenta sus funciones:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

14. Piensa que el trabajo en equipo es algo rutinario encargado de seguir indicaciones especiales:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

INTERDEPENDENCIA

15. Siente satisfacción de identificarse como trabajador de salud:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

16. Se preocupa por mantener el status profesional en las nuevas generaciones:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

17. Conoce la existencia de instituciones que brindan facilidades para fomentar su desempeño profesional:

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

18. El factor más importante para no continuar estudiando es la desmotivación personal:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

19. Hace réplicas de cursos y/o realiza demostraciones de procedimientos a sus colegas u otros profesionales:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

DESARROLLO COGNOSCITIVO

20. Ha expresado problemas y planeamiento en discusión de casos:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

21. A publicado artículos en revistas científicas:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

22. Participa como ponente en debates, cursos o talleres relacionados con su profesión:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

23. Trabaja con planes o metas profesionales planificadas en un tiempo determinado:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

24. Obtiene el respeto y valor de su profesión, de parte de su familia:

a) Siempre b) A veces c) Nunca

Anexo 06

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo Hayacc Flores Yovana identificado (a) con DNI N° 47243098 egresado la Escuela Profesional de Enfermería, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “Desarrollo de competencias profesionales en relación al desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería de la Microred La Oroya, 2021”, 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, 14 de marzo del 2021.



Apellidos y nombres:

Responsable de investigación

Anexo 07

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Desarrollo de competencias profesionales en relación al desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería de la Microrred La Oroya, 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Hayacc Flores Yovana.

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.

La Oroya, J.I. de Noviembre 2021.



Oscarina Condor Betty

Apellidos y nombres: OSCARINA CONDOR BETTY

N° DNI: 21243860

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Hayacc Flores Yovana

D.N.I. N° 47243098

N° de teléfono/celular: 993198731

Email: yoba.anale@hotmail.com

Firma: *Yovana*

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Knutzen Lopez Rossner

D.N.I. N° 19851067

N° de teléfono/celular: 945883523

Email: knrosi.33@hotmail.com

Firma:

SOLICITO: PERMISO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS PARA TESIS

DR. LEONARDO VERA ALIAGA
DIRECTOR DE LA MICRO RED DE SALUD DE LA OROYA.

Yo, YOVANA HAYACC FLORES, con DNI, N° 47243098, Domicilio en pasaje Picoy pata Sec Oroya Antigua s/n del Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli del Departamento de Junín, con Bachiller en Enfermería.

Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Habiendo culminado la carrera profesional de ENFERMERIA en la Universidad Peruana de los Andes, solicito a Ud. permiso para realizar encuesta vía virtual .Título del proyecto "DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED LA OROYA, 2020" para optar el título profesional de enfermería, para lo cual pido a Ud. acceder a la nómina de profesionales de enfermería con sus respectivos correos electrónicos para poder enviar las encuestas vía virtual a cada profesional y dar el tiempo necesario para poder responder a las preguntas ,por ello se aplica vía virtual para evitar poner el riesgo de su salud por la situación que se viene atravesando por el Covid-19. Lo cual pido a Ud. acceder a la constancia de permiso para poder emitir las encuestas.

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted. acceder a mi solicitud

La oroya, 14 de Agosto del 2020



HAYACC FLORES YOVANA
DNI N° 47243098

Anexo 09: Permiso otorgado por el Director de Microred

MEMORANDUM N° 272 -2020-GRJ/DIRESA/RSJ/MRYO.

A : Lic. Elizabet Cajalmaqui Paredes.
Jefatura de Enfermeras.

DE : M.C. Leonardo, VERA ALIAGA.
Director de la Microred de Salud Yauli La Oroya.

ASUNTO : Permiso para Recolección de Datos para Tesis.

FECHA : La Oroya, 14 de Agosto del 2020.

Por medio del presente, comunico a Usted, que le brindará las facilidades a la señorita YOVANA HAYACC FLORES, para realizar encuesta vía virtual, adjunto la solicitud en folios 1.

Atentamente,



C.c. Interesada
C.c. Archivo
LVA/cape.

Anexo 10: Relación de profesionales de enfermería de Microred con correos electrónicos

DIRECTORIO MICRORED YAULI LA OROYA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESION	TIPO DE CONTRATO				DNI	COLEGO PROFES.	DOMICILIO	FECHA DE NACIMIENTO	TELEFONO - CELULAR	CORREO ELECTRONICO
			NOMBRADO	SERUMS	CAS	728						
CENTRO DE SALUD LA OROYA												
01	NICASIA JIMENEZ DE POINCE	ENFERMERA	X				21273540	2767	JR. BELLA VISTA 412 PACCHA	14/12/1955	954865091	pikitaamx7@gmail.com
02	JUANA DORIS SUAREZ AGUILAR	ENFERMERA	X				21242938	5804	MARCAVALLE U 101	6/5/1956	989779549	juanidorris0405@gmail.com
03	LUZ VICTORIA CAQUI CABALLERO	ENFERMERA	X				21491345	17994	JR 2 DE MAYO NRO 180	12/7/1962	991468184	luzca12@hotmail.com
04	JUDITH ROJAS NAVARRO	ENFERMERA	X				21259109	19745	MARCAVALLE BLOCK 8 N° 201	6/11/1967	953733345	ludithm_2@hotmail.com
05	BETTY CELIA OSCANOA CONDOR	ENFERMERA	X				21248860	27642	AV FRANCISCO BOLOGNESI MZ AS LOT 5 CCPP HUAYNACANCHA	30/6/1965	980723205	betyosca@hotmail.com
06	ALEJANDRINA CLADA DURAND NIEVA	ENFERMERA	X				21243263	14505	AV GBAU N° 471, CHUCCHIS	2/6/1957	942420012	lircladaduran@hotmail.com
07	ELIZABET REDINA CAJAMALQUI PAREDES	ENFERMERA	X				21102735	23285	URB. CURIPATA MZ 28 LOTE 2	14/5/1968	979337602	eliscare_cp_1415@hotmail.com
08	HISELA CHAME ESTRADA SOTO	ENFERMERA	X				21288616	37664	CALLE TARMA N°505	25/9/1976	979337602	hiselestrodes3@hotmail.com
09	JHOSELYN NATHALY GARCIA QUISPE	ENFERMERA	X				42917427	49648	PP JI EL PORVENIR MZ A LOTE 2	14/2/1985	939690307	jhoely18@hotmail.com
10	ILIANA CHUQUILLANQUI COSME	ENFERMERA	X				41057733	47986	PP JI LOS ALAMOS, MZ K, LT 20	20/9/1981	966346381	chiquillanquicosme@gmail.com
11	EVELIN KARINA ZEVALLOS LUNA	ENFERMERA	X				41302528	52221	CAMPAMENTO ELECTROANDES	15/6/1982	964163004	evel_zevallos@hotmail.com
12	EVELYN JUDITH MARTINEZ CHAVEZ	ENFERMERA	X				41465895	57612	CAMPAMENTO ESMERALDA S/N	18/6/1982	948841323	evelyn32@hotmail.com
13	ADELUNDA ROCIO PIZARRO MARTINEZ	ENFERMERA	X						AV. INDEPENDENCIA SIN NUMERO PACCHA	22/6/1966	944938384	chlo_rpm@hotmail.com
14	MARIA OLGA VENTURA MARIA	ENFERMERA	X				21299640	20332	JR MANCO CAPAC MZ AS LOT 4 CCPP HUAYNACANCHA	19/6/1963	952897448	mativa_63@hotmail.com
15	MARIA ELENA BARTOLO TORRES	ENFERMERA		X			10445582	32038	JR TUPAC AMARU 111, CHUCCHIS	25/7/1974	966414489	bartolotorresme@hotmail.com
16	ROSALI KAREN RIOS ALIAGA	ENFERMERA		X			45577775	86721	PP JI SANTA ANITA MZ B, LT 16	4/2/1989	925699969	rosali_02acuario@hotmail.com
17	EDDY MORALES BARZOLA	ENFERMERA	X				21286687	33390	CAMP. ESMERALDA J-3	26/6/1974	964392708	eddymor_26_74@hotmail.com
18	YESENIA TINOCO TUPAC YUPANQUI	ENFERMERA				X	21289550	41614	CALLE JUNIN NRP 104	30/1/1977	917223207	yeseniatinoco@gmail.com

19	ANA CUADROS GUZMÁN	ENFERMERA				X	40922878	85908	AV. GRAU N° 1010	30/6/1981	917573020	cuadrosana175@gmail.com
20	ELVIA KELY BLANCA HILARIO	ENFERMERA	X				43958854		JIRON LIMA S/N	18/3/1986	988699566	elvia24@hotmail.com
21	MARIA ELENA ARENAS ROJAS	ENFERMERA	X						PP JJ TUPAC AMARU			
PUERTO DE SALUD DE HUAYNACANCHA												
22	CINTHIA CORDOVA VILA	ENFERMERA				X			AV. GRAU N° 1010		968800101	cintia26_1@hotmail.com
PUERTO DE SALUD DE MOROCOCHA												
23	JENY HUAMAM ROSALES	ENFERMERA	X									
24	YELITZA VILCAPOMA URETA	ENFERMERA		X							965880002	yely_2202@hotmail.com
PUERTO DE SALUD PUCARA												
25	ENMA FIGUEROA JIMENEZ			X							923163374	
PUERTO DE SALUD DE SUTUCANCHA												
26	GIOVANNIA ASUNCION ARROYO SORIANO	ENFERMERA	X				20036602	28987	CALLE JR GALVEZ D-HYO	30/11/1971	956115223	giosalud@hotmail.com
PUERTO DE SALUD DE HUAYHUAY												
27	STEPHANI	ENFERMERO	X								950603596	
PUERTO DE SALUD DE CHACAPALPA												
28	VIVIANA RUIZ ARROYO	ENFERMERA	X						CHACAPALPA S/N		930027031	yvyl_2104@hotmail.com
PUERTO DE SALUD DE YAULI												
29	ELVIRA POMA RAMOS	ENFERMERA	X				20059837	30855	AV. GRAU S/N	21/1/1975	978150144	elviras21@gmail.com
30	NORMA CARHUANCHO PERALTA	ENFERMERA		X							917240394	
PUERTO DE SALUD DE MARCAPOMACCOCHA												
31	LIZ GOMEZ QUISPE	ENFERMERA	X				21286920	28100	URB. COBICENTRO N°156 EL TAMBO	6/8/1972	965843916	lizliza_76@gmail.com
32	JENNY INES LAZARO TAZA	ENFERMERA	X				40884765		JIRON MIRAFLORES 820	12/4/1981	964829944	jennilata@hotmail.com
PUERTO DE SALUD DE YANTAC												

33	GABRIELA YATA	ENFERMERA	X									972562374
PUESTO DE SALUD DE PACCHA												
34	AMANDA CONDEZA TORRES	ENFERMERA	X	4069358	42257	JR. PROGRESO 510		13/9/1974				964699803
PUESTO DE SALUD DE HUARI												
35		ENFERMERA	X									estefania-onoya13@hotmail.com
CENTRO DE SALUD DE SANTA ROSA DE SACCO												
36	ELENA ROSALES ROMERO	ENFERMERA	X	21298680	39442	AS. LOS ANGELES 254 990 9 DE OCTUBRE		9/3/1975				947864949
37	RAMOS BAZAN JOHANA CLAUDIA	ENFERMERA	X	42514229	48035	CAMPAMENTO MARCAVALLE BLOCK 202		19/6/1984				938178724
38	IBACUD LLANO KARINA	ENFERMERA	X	42280881	52424	AA. HH. LAS MERCEDES		25/2/1984				991705843
39	MONTES DE OCA MARIA CECILIA	ENFERMERA	X	21262706	30807	AV. GRAU 312 CHUCCHIS ZONA 1		16/1/1972				949340105
PUESTO DE SALUD JUAN PABLO												
40	LUIS	ENFERMERA	X									991515225

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
 CENTRO DE SALUD LA OROYA
 Lic. Elvira Chusquisquit Paucides
 JEFE TURNO DE ENFERMERIA

Anexo 11: Fichas de validez de “Juicio de Expertos”



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES DE
“COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) DE
UNA MICRORRED DE SALUD – OROYA 2019”

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Juez : *Poma Ramos, Elvira*
 1.2. Grado Académico / mención : *Lic. E.P.C.M.G.N.G.*
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : *20059837 - 930660661*
 1.4. Cargo e Institución donde labora : *P.S. - U.P.L.A. - Asistencial*
 1.5. Autor del Instrumento :
 1.6. Lugar y fecha : *Jauja, 19 de febrero 2019*

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

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

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

3. OPINION DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/> [0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/> ≥0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/> ≥0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/> ≥0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
 REL. DE SALUD - OROYA

Elvira Poma Ramos
 LIC. ELVIRA POMA RAMOS
 CEP N° 30855

FIRMA DE JUEZ



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES DE
“COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) DE
UNA MICRORED DE SALUD – OROYA 2019”

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Juez : Espinoza Quispe Jackeline Diana
 1.2. Grado Académico / mención : Superior / Medico Cirujano
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 45227512 / 955956651
 1.4. Cargo e Institución donde labora : Jefatura P.S. Yauli
 1.5. Autor del Instrumento :
 1.6. Lugar y fecha : Yauli 19 de setiembre del 2019

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

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	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

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

3. OPINION DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

Jackeline D. Espinoza Quispe
 MEDICO CIRUJANO
 CMP 012769

FIRMA DE JUEZ



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES DE
"COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) DE
UNA MICRORRED DE SALUD – OROYA 2019"**

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez : Jara Huancaya Ursula
- 1.2. Grado Académico / mención : Médico Cirujano
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 12164000 / 98770376
- 1.4. Cargo e Institución donde labora : P. J. Tawil - Microred Oroya
- 1.5. Autor del Instrumento : _____
- 1.6. Lugar y fecha : 20/09/19

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

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

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

- 3. OPINION DE APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/> [0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/> ≥0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/> ≥0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/> ≥0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....
.....

Dra. Ursula Jara Huancaya
Médico Cirujano
FIRMA DE JUEZ

Anexo 12: Base de datos

P16																Visible: 64 de 64 variables		
	SEXO	EDAD	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14		
1	FEMENINO	28	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN O	
2	FEMENINO	29	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	EN O	
3	FEMENINO	47	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	MUY FRECUENTE	EN OCACIONES	MUY FRECUE...	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	F	
4	FEMENINO	54	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN O				
5	FEMENINO	52	MUY FRECUENTE	NUNCA	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	MUY FRECUE...	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	C	
6	FEMENINO	40	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	NUNCA	EN O	
7	FEMENINO	29	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	C					
8	FEMENINO	58	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	C	
9	FEMENINO	38	CASI NUNCA	CASI NUNCA	MUY FRECUENTE	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN O	
10	FEMENINO	26	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN O	
11	FEMENINO	29	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN O	
12	FEMENINO	29	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	C
13	FEMENINO	29	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C	
14	FEMENINO	45	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	C				
15	FEMENINO	46	CASI NUNCA	NUNCA	FRECUENTE	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	C
16	FEMENINO	37	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	MUY FRECUE...	MUY FRECUE...	MUY FRECUE...	MUY FRECUE...	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	C	
17	FEMENINO	37	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	SIEMPRE	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	CASI NUNCA	C	
18	FEMENINO	31	EN OCACIONES	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	EN O	
19	FEMENINO	32	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C	
20	FEMENINO	42	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN O								
21	FEMENINO	38	CASI NUNCA	EN OCACIONES	MUY FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C	
22	FEMENINO	33	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	NUNCA	EN O	
23	FEMENINO	59	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	C	
24	FEMENINO	49	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	MUY FRECUE...	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	F	
25	FEMENINO	29	NUNCA	NUNCA	MUY FRECUENTE	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	EN O	
26	FEMENINO	45	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN O	
27	FEMENINO	43	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN O	
28	FEMENINO	59	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	C	
29	FEMENINO	37	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	C	
30	FEMENINO	49	EN OCACIONES	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	MUY F	
31	FEMENINO	34	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN O					
32	FEMENINO	32	EN OCACIONES	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	EN O	
33	MASCULINO	29	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	C									
34	FEMENINO	64	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN O	
35	FEMENINO	49	CASI NUNCA	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C	
36	FEMENINO	28	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN O	
37	FEMENINO	47	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C	

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3: P12 5 Visible: 64 de 64 variables

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	C1
1	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	EN OCACI...	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	A VECE
2	CASI NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPR
3	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	MUY FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUEN...	MUY FRE...	MUY FRE...	MUY FRE...	EN OCACI...	MUY FRE...	MUY FRE...	A VECE
4	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPR
5	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	MUY FRE...	FRECUEN...	SIEMPRE	SIEMPR
6	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	NUNCA	CASI NUN...	SIEMPR
7	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUN...	SIEMPR						
8	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	SIEMPR
9	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	MUY FRE...	FRECUEN...	EN OCACI...	SIEMPR
10	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	EN OCACI...	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	A VECE
11	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	EN OCACI...	SIEMPR						
12	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	EN OCACI...	SIEMPRE	FRECUEN...	EN OCACI...	SIEMPR
13	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	SIEMPR
14	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	SIEMPR						
15	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	MUY FRECUENTE	CASI NUNCA	FRECUENTE	FRECUENTE	CASI NUN...	SIEMPR						
16	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPR
17	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUEN...	SIEMPR						
18	NUNCA	NUNCA	MUY FRECUENTE	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	FRECUEN...	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPR
19	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPR
20	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	A VECE						
21	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	SIEMPRE	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPR
22	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	MUY FRE...	EN OCACI...	CASI NUN...	A VECE
23	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUN...	A VECE						
24	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	A VECE
25	CASI NUNCA	NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	SIEMPR
26	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	FRECUEN...	CASI NUN...	EN OCACI...	SIEMPR
27	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	EN OCACI...	SIEMPR
28	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	A VECE
29	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	MUY FRE...	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPR
30	EN OCACIONES	MUY FRECUENTE	MUY FRECUENTE	MUY FRECUEN...	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUEN...	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPR
31	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	A VECE						
32	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	MUY FRECUEN...	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	MUY FRE...	EN OCACI...	NUNCA	SIEMPR
33	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	MUY FRE...	EN OCACI...	EN OCACI...	SIEMPR
34	NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	NUNCA	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	SIEMPR
35	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECE
36	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	EN OCACI...	NUNCA	NUNCA	SIEMPR
37	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	EN OCACI...	CASI NUN...	NUNCA	SIEMPR

Nota de datos Vista de variables

SEJO																	Visible: 64 de 64 variables
	SEJO	EDAD	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
34	FEMENINO	64	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
35	FEMENINO	49	CASI NUNCA	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C
36	FEMENINO	28	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	C
37	FEMENINO	47	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C
38	FEMENINO	29	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C
39	FEMENINO	29	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	F
40	FEMENINO	29	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C
41	FEMENINO	45	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	C				
42	FEMENINO	46	CASI NUNCA	NUNCA	FRECUENTE	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	C
43	FEMENINO	37	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	MUY FRECUENTE	MUY FRECUENTE	MUY FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	C
44	FEMENINO	37	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	SIEMPRE	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	CASI NUNCA	C
45	FEMENINO	31	EN OCACIONES	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	C
46	FEMENINO	32	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C
47	FEMENINO	42	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN C
48	FEMENINO	38	CASI NUNCA	EN OCACIONES	MUY FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	C
49	FEMENINO	33	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	NUNCA	C
50	FEMENINO	59	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	C
51	FEMENINO	49	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	F
52	FEMENINO	29	NUNCA	NUNCA	MUY FRECUENTE	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	C
53	FEMENINO	45	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN C
54	FEMENINO	43	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN C
55	FEMENINO	59	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	C
56	FEMENINO	37	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	C
57	FEMENINO	49	EN OCACIONES	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	MUY F
58	FEMENINO	34	CASI NUNCA	FRECUENTE	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN C				
59	FEMENINO	32	EN OCACIONES	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	C
60	MASCULINO	29	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	C
61	FEMENINO	64	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
62																	
63																	
64																	
65																	
66																	
67																	
68																	
69																	
70																	

sta de datos Vista de variables



P12

Visible: 64 de 64 variable

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	C1
34	NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	NUNCA	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	SIEMPI...
35	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECE...
36	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	EN OCACI...	NUNCA	NUNCA	SIEMPI...
37	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	EN OCACI...	CASI NUN...	NUNCA	SIEMPI...
38	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	CASI NUN...	EN OCACI...	SIEMPI...
39	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	EN OCACI...	SIEMPRE	FRECUEN...	EN OCACI...	SIEMPI...
40	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	SIEMPI...
41	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	SIEMPI...						
42	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	MUY FRECUENTE	CASI NUNCA	FRECUENTE	FRECUENTE	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPI...
43	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	EN OCACIONES	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPI...
44	CASI NUNCA	CASI NUNCA	FRECUENTE	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUEN...	SIEMPI...						
45	NUNCA	NUNCA	MUY FRECUENTE	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	FRECUEN...	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPI...
46	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPI...
47	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	A VECE...						
48	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	SIEMPRE	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPI...
49	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	MUY FRE...	EN OCACI...	CASI NUN...	A VECE...
50	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUN...	A VECE...						
51	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	FRECUEN...	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	A VECE...
52	CASI NUNCA	NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	SIEMPI...
53	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	FRECUEN...	CASI NUN...	EN OCACI...	SIEMPI...
54	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	EN OCACI...	CASI NUN...	EN OCACI...	SIEMPI...
55	EN OCACIONES	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	CASI NUN...	EN OCACI...	EN OCACI...	CASI NUN...	A VECE...
56	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	MUY FRE...	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPI...
57	EN OCACIONES	MUY FRECUENTE	MUY FRECUENTE	MUY FRECUEN...	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUENTE	FRECUEN...	FRECUEN...	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	FRECUEN...	FRECUEN...	SIEMPI...
58	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACI...	A VECE...						
59	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	MUY FRECUEN...	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	MUY FRE...	EN OCACI...	NUNCA	SIEMPI...
60	CASI NUNCA	CASI NUNCA	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	EN OCACIONES	FRECUENTE	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	EN OCACI...	MUY FRE...	EN OCACI...	EN OCACI...	SIEMPI...
61	NUNCA	NUNCA	NUNCA	EN OCACIONES	FRECUENTE	NUNCA	FRECUENTE	MUY FRECUENTE	NUNCA	FRECUENTE	NUNCA	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	NUNCA	FRECUEN...	SIEMPI...
62																		
63																		
64																		
65																		
66																		
67																		
68																		
69																		
70																		

Lista de datos Vista de variables



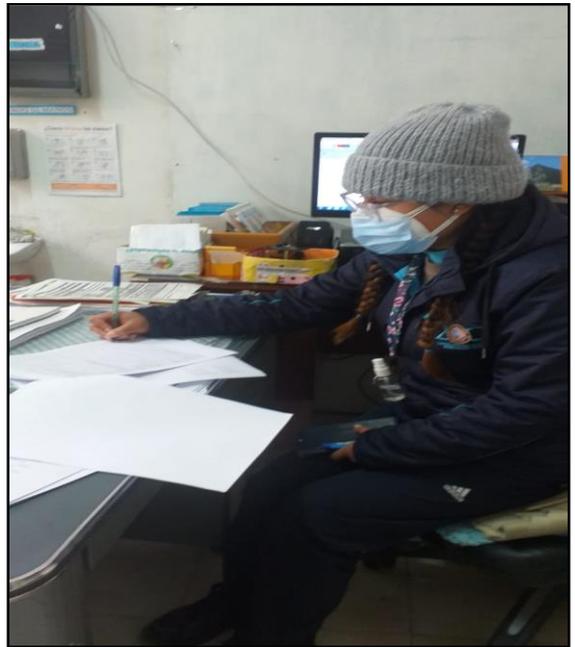
P: P25

Visible: 64 de 64 varia

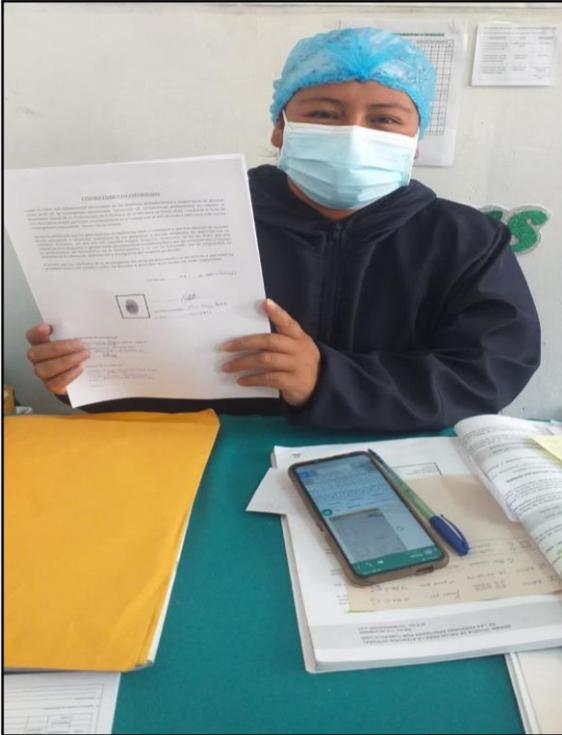
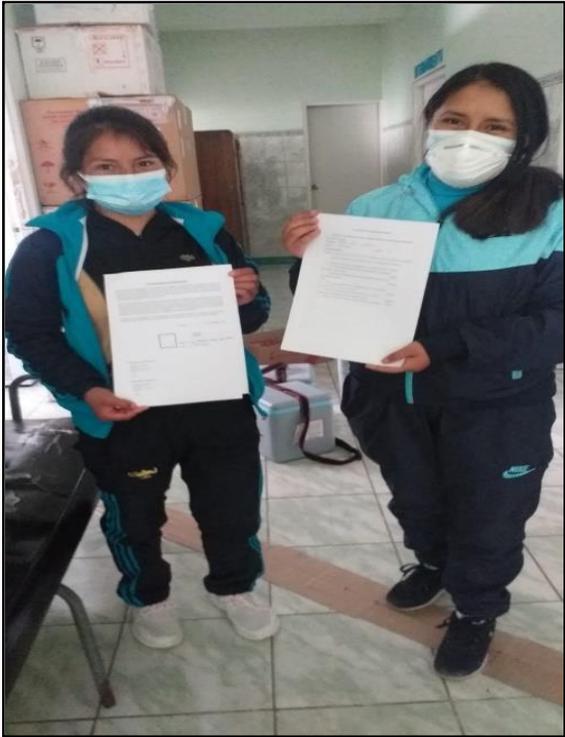
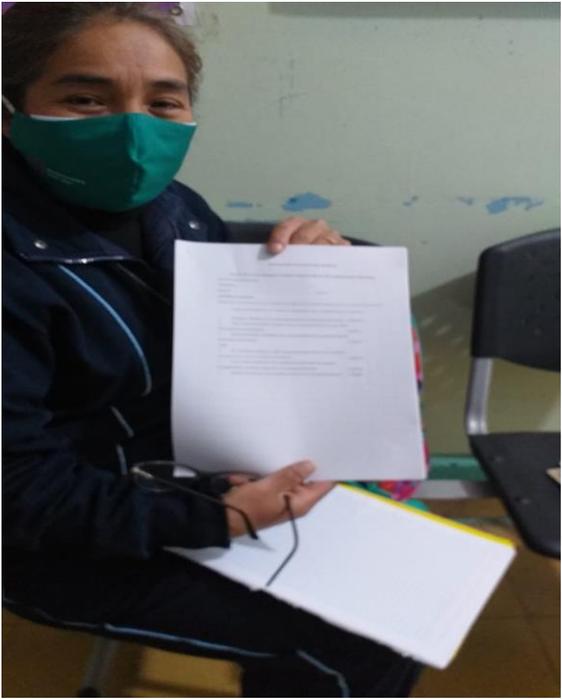
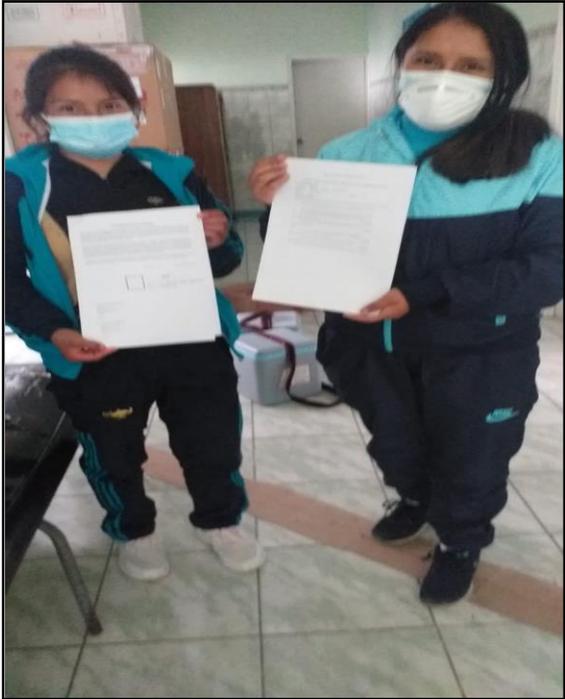
	P30	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21
34	FRECUE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA
35	CASI NUN...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA
36	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE
37	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
38	EN OCACI...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA					
39	EN OCACI...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA													
40	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES									
41	EN OCACI...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA
42	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA
43	FRECUE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA				
44	FRECUE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA
45	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA							
46	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA
47	EN OCACI...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA				
48	CASI NUN...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA
49	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
50	CASI NUN...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA
51	EN OCACI...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA					
52	CASI NUN...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES
53	EN OCACI...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES																	
54	EN OCACI...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES							
55	CASI NUN...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA								
56	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	NUNCA
57	FRECUE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA
58	EN OCACI...	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA
59	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
60	EN OCACI...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES
61	FRECUE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA
62																						
63																						
64																						
65																						
66																						
67																						
68																						
69																						
70																						

Anexo 13: Galería fotográfica

Aplicación de encuesta a los profesionales de Enfermería



Recojo de encuestas aplicadas a todos los profesionales de Enfermería de la Microred Yauli La Oroya



Entrega de encuesta a todos los profesionales de enfermería de la Microred Yauli La Oroya

