



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

## EVALUACION DE ORIGINALIDAD

# CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"GESTIÓN DE LA COMPETENCIA, SEGURIDAD Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD, PROVINCIA DE ICA, 2017"**

Presentado por:

**QUISPE MONTES DE CHANG VANESSA LUISA**

De la **MAESTRÍA EN MEDICINA HUMANA** mención **GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 22 de julio del 2022.

**Atentamente**

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
  
Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN MEDICINA HUMANA**

**MENCION: GESTION DE SERVICIOS DE SALUD**



**TESIS**

**“GESTION DE LA COMPETENCIA, SEGURIDAD Y MOTIVACIÓN EN EL  
PERSONAL ASISTENCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD, PROVINCIA DE  
ICA, 2017”**

**Línea de investigación: Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente**

**AUTORA:**

**VANESSA LUISA QUISPE MONTES**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO**

**ASESOR:**

**Mag. LUIS HERNANDEZ RAMOS**

**Ica- Perú**

**2024**

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo de investigación es dedicado a mi familia, a mi esposa y a mi hijo quienes han sido parte fundamental para el desarrollo de la tesis, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas y los principales protagonistas de este “sueño alcanzado”.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mi Asesor el Mag. Luis Hernández Ramos, gracias a su apoyo y amistad, le agradezco la guía y ayuda que me brindó para completar la tesis.*

## INDICE

Contenido	
CARATULA .....	i
TÍTULO .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INDICE .....	iv
RESUMEN .....	vii
SUMMARY.....	viii
CONTRACARATULA.....	ix
INTRODUCCION .....	x
CAPITULO I MARCO TEÓRICO.....	11
1.1. Antecedentes .....	11
1.1.1. Antecedentes Internacionales .....	11
1.1.2. Antecedentes Nacionales .....	13
1.1.3. Antecedentes Locales .....	17
1.2. Bases teóricas .....	18
1.2.1. Gestión de recursos humanos.....	18
1.2.2. La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow .....	30
1.2.3. Teorías del modelo “ERG” de Alderfer .....	33
1.2.4. La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland .....	34
1.2.5. La teoría Bifactorial de Herzberg .....	34
1.2.6. Teorías de Proceso .....	35
1.2.7. La teoría de las expectativas de Vroom .....	35
1.2.8. La teoría de la fijación de metas de Locke .....	36
1.3. Marco conceptual.....	37
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	42
2.1. Situación problemática.....	42
2.2. Formulación del Problema .....	42
2.2.1. Problema General .....	42
2.2.2. Problemas Específicos .....	43

2.2.3.	Delimitación de problema .....	43
2.3.	Justificación e Importancia.....	44
2.3.1.	Justificación.....	44
2.3.2.	Importancia.....	44
2.4.	Objetivos de la Investigación .....	46
2.4.1.	Objetivo General.....	46
2.4.2.	Objetivos Específicos .....	46
2.5.	Hipótesis de la Investigación.....	47
2.5.1.	Hipótesis General.....	47
2.5.2.	Hipótesis Específicos .....	47
2.6.	Variables de la Investigación .....	48
2.6.1.	Identificación de Variables.....	48
2.6.2.	Operacionalización de las variables .....	49
CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....		50
3.1.	Tipo, nivel y Diseño de investigación. ....	50
3.1.1.	Tipo de investigación.....	50
3.1.2.	Nivel de investigación.....	50
3.1.3.	Diseño de la Investigación.....	50
3.2.	Población y muestra.....	50
3.2.1.	Población.....	50
3.2.2.	Muestra .....	50
CAPITULO IV TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.....		52
4.1.	Técnicas de recolección de datos.....	52
4.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	52
4.3.	Técnicas de análisis e interpretación de resultados.....	52
CAPITULO V CONSTRASATACION DE LAHIPOTESIS.....		54
5.1.	Formulación de la Hipótesis Estadística .....	54
5.1.1.	Hipótesis Nula .....	54
5.1.2.	Hipótesis alterna.....	54
5.1.3.	Toma de Decisión.....	56
CAPITULO VI PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		57
6.1.	Presentación e interpretación de resultados .....	57



6.2. Discusión de Resultados.....	80
CONCLUSIONES .....	82
RECOMENDACIONES .....	83
FUENTES DE INFORMACION .....	84
ANEXOS .....	88
- Anexo 1: Formato del Cuestionario .....	88
- Anexo 2 Matriz de Consistencia .....	90

## RESUMEN

**Objetivo General:** Determinar la influencia de la gestión de la competencia, seguridad y motivación en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017

**Material y método:** el tipo fue aplicada, el nivel descriptivo, observacional, correlacional y ttransversal, **y el diseño** no experimental

**Resultados:** la formación recibida mejoró la calidad de ejecución de sus actividades, donde el 90.3% respondieron que sí y el 9.7% que no; incentivos recibidos (financieros o no monetarios) mejoraron voluntariamente el desempeño laboral, en la cual el 53.9% respondieron que no y el 46.1% que no; se realizan evaluaciones de desempeño a todos los empleados de la institución, donde el 87.6% de los encuestados respondieron que sí y el 12.4% que no; la capacitación que recibí mejoró su conocimiento de su puesto actual, donde el 76.7% respondió que si y el 23.3% que no; los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades, en la cual el 84.8% respondieron que si y el 15.2% que no.

**Conclusión:** El Ministerio de Salud debe incrementar la capacitación en el personal asistencial con el fin de seguir mejorando su capacidad resolutive para que puede enfrentar las enfermedades más frecuentes en los grupos vulnerabas de la provincia de Ica.

**Palabras claves:** Gestión, competencia, seguridad, motivación, personal asistencial.

## SUMMARY

**General Objective:** Establish the influence of the management of competition, safety and motivation in the health care personnel of the Ministry of Health, province of Ica, 2017

**Material and method:** the type was applied, the descriptive, observational, correlational and transversals level, and the non-experimental design

**Results:** the training received has improved the quality of the execution of its activities, where 90.3% answered yes and 9.7% said no; the incentives received (monetary or non-monetary) have improved their work performance on a voluntary basis, in which 53.9% answered no and 46.1% said no; the evaluation of the performance is made to all the staff of the establishment, where 87.6% of the respondents answered yes and 12.4% did not; The training received has improved their knowledge in the current position, where 76.7% answered yes and 23.3% said no; the incentives received (monetary or non-monetary) have improved the fulfillment of their activities, in which 84.8% answered yes and 15.2% answered no.

**Conclusion:** The Ministry of Health must increase the training in the health care personnel in order to continue improving its resolute capacity so that it can face the most frequent diseases in the vulnerable groups of the province of Ica.

**Keywords:** Management, competence, safety, motivation, assistance personnel.

# **MAESTRIA**

## **TÍTULO**

**“GESTION DE LA COMPETENCIA, SEGURIDAD Y MOTIVACIÓN EN EL  
PERSONAL ASISTENCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD, PROVINCIA DE  
ICA, 2017”**

## **AUTOR:**

**QUISPE MONTES DE CHANG VANESSA**

## **ASESOR:**

**Mag. LUIS HERNANDEZ RAMOS**

## INTRODUCCION

La presente investigación se refiere al tema de Gestión de la competencia, seguridad y motivación en la personal asistencia. La gestión implica el cambio de las instituciones con la mejora permanente y el aprendizaje como solución a las expectativas y necesidades de los usuarios internos. Las organizaciones de salud avanzan en la búsqueda de la excelencia. Por ello es necesario que el liderazgo sea reforzado en los directivos para alcanzar el trabajo en equipo, la calidad, la administración basada en procesos y la información relevante como apoyo de las decisiones. La gestión es un reto para el sistema de salud. A pesar que los sistemas de salud han alcanzado un correcto crecimiento y tienen recursos suficientes, se registran alarmas de incremento de inquietud por la calidad de la atención ofrecida, porque los resultados logrados no son confiables ni satisfactorios. En los países sub desarrollados la situación del sistemas de salud es más complicada y critica, en donde se necesita empezar a edificar las ideas que dirijan al crecimiento de la calidad de forma sostenible, eficiente e integral; lo cual exige a la Autoridad de Salud, en el desarrollo de sus funciones administrativas, a plantear las acciones públicas que ubiquen la conducta de las instituciones de salud y demás actores para el avance de la calidad de la atención. A este requerimiento responde la actual enunciación de Políticas Nacionales de Calidad de Atención en Salud (1).

El estudio se desarrolló considerando el modelo y metodología establecido por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

## CAPITULO I MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

#### 1.1.1. Antecedentes Internacionales

- Sánchez, I., Brea, I., De La Cruz, M., Matos, I. (2017). Liderazgo y Motivación de los colaboradores del sub sistema de servicios generales en dos hospitales de maternidad. Tesis Magistral. Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba. Cuba. (2) El autor en la investigación concluye: La falta de liderazgo en casi la totalidad de los jefes de turno en las dos maternidades y la motivación por afiliación son la más constantes en las Asistentes Generales y saber sus funciones.
- Carrasco, C. (2017). La satisfacción laboral que tiene los colaboradores del área de operaciones y los colaboradores del área administrativa financiera sobre la compensación laboral que otorga la organización Atlas. Tesis. Universidad Central del Ecuador. Quito. (3) La autora en la investigación concluye: Los colaboradores del area de Operaciones Quito así como el administrativo, están en un nivel de apatía, estos niveles específicamente conllevan a la improductividad, es por ello que el siguiente grupo presenta insatisfacción y muy insatisfecho en correspondencia a las compensaciones de trabajo que la institución ofrece como: los turnos y el horario de trabajo también el acceso a utilices de oficina, lo que señala que la manera de administración de incentivos y beneficios no

es la correcta, información que se ve reflejada en la eficiencia y productividad de los colaboradores. La información que se relaciona a elevados grados de satisfacción son premios económicos, lo que se convierte en que los colaboradores se ven motivados solo por el beneficio monetario, resultando indiferente en relación al acceso de los útiles de oficina, teniendo en cuenta que en este universo el nivel de indiferencia leva a la insatisfacción.

- Salas, R., Díaz, L., Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Tesis Magistral. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. (4) Los autores en la investigación concluyen: El desempeño laboral es evaluado mediante las competencias de los proceso con las evidencias, contra un modelo específicos como norma, para establecer si es conveniente o aún no, al ejecutar una acción laboral establecida. Se debe tener en consideración la observación inmediata del desempeño laboral, siendo el origen fundamental de evidencia la ejecución del colaborador en momentos de trabajo o lo más similar a ello. Hay que avalar que los procedimientos y las técnicas usados en la evaluación de capacidades, se ejecuten de acuerdo con las normas administrativas, técnicas y metodológicas diseñados para ese fin y siempre se debe tener en cuenta las percepciones de satisfacción de los usuarios de

los servicios y otros resultados positivos intangibles. La medición de competencias es fundamentalmente de orden cualitativo. Se centra en establecer evidencias de que el desempeño fue logrado con base a la norma. Son evaluadas con el pleno conocimiento de los trabajadores y en la mayor parte, sobre la base de la observación de su trabajo y de los productos del mismo. También suele contener evidencias del conocimiento teórico y práctico aplicado en la ejecución de las actividades laborales.

#### **1.1.2. Antecedentes Nacionales**

- Rojas, R., Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y la correspondencia con el ejercicio laboral del personal del establecimiento de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Tesis magistral. Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú. (5) El autor en la investigación concluye: Estadísticamente la relación es significativa con un  $p=0,000$  entre las variables administración del talento humano y el ejercicio laboral de los colaboradores del establecimiento de salud Sagrado Corazón de Jesús. Estadísticamente existe relación significativa con un  $p=0,007$  entre administración del talento humano y la calidad del trabajo del ejercicio laboral de los colaboradores del establecimiento de salud Sagrado Corazón de Jesús. Estadísticamente hay relación significativa con un  $p=0,007$  entre administración del talento humano y el



trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores del establecimiento de salud Sagrado Corazón de Jesús.

- Inca, J. (2017). Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. Tesis Magistral. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. (6) En el estudio concluye determinando que la Relación es directa y débil entre motivación y ejercicio laboral (técnicos y profesionales) en el area 2B0 del nosocomio Guillermo Almenara. Se halló que no hay relación entre motivación y ejercicio laboral para los colaboradores técnicos. Se halo que no hay relación entre motivación y ejercicio laboral para los colaboradores profesionales. Se halló que hay relación directa y débil entre motivación por necesidad de logro y ejercicio laboral en el área 2B0 del nosocomio Guillermo Almenara. Se halló que no hay relación entre motivación por necesidad por poder y ejercicio laboral en el área 2B0 del nosocomio Guillermo Almenara. Se halló que hay relación directa y débil entre motivación por necesidad de afiliación y ejercicio laboral en el área 2B0 del nosocomio Guillermo Almenara.
- Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Tesis Magistral. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. (7) El autor en la investigación concluye: El

grado de influencia de la administración de la capacidad humana en el ejercicio de sus funciones de los colaboradores de salud, es directa de causa efecto, de nivel elevado y altamente significativa ( $r=0.824$ ,  $p=0.000$ ), fijando que el 49.7% de la muestra tiene en cuenta que la administración del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur el nivel es regular, y el crecimiento del ejercicio laboral es regular. El grado de influencia del proceso de asociación en el ejercicio laboral de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, es elevadamente significativa ( $p = 0.000$ ), donde el 42.9% de la muestra tiene en cuenta que el transcurso de incorporación es de grado regular y el crecimiento del ejercicio laboral es regular. El grado de influencia del ejercicio en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Sur, es continua de causa efecto, y altamente significativa ( $p= 0.000$ ), el 44.1% de los encuestados considera que el aprendizaje de los colaboradores es regular y el crecimiento del ejercicio es regular. El ( $p=0.000$ ), el 45.3% de la evaluación del ejercicio es regular y el crecimiento del ejercicio también es regular. El grado de influencia de los estímulos monetarios en el ejercicio laboral de los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Sur, es lineal de causa efecto y elevadamente significativa ( $p=0.001$ ), establecer que, el 44.7% de la muestra tiene en

cuenta que los incentivos es de nivel bajo y el ejercicio del desempeño en el trabajo es bajo.

- Delgado, S. (2016). Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. Tesis Magistral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. (8) El autor en la investigación concluye: El grado de satisfacción en el trabajo de los colaboradores de enfermería, en su mayoría porcentual es de media a baja, concerniente a que están insatisfechas con lo que perciben; teniendo en cuenta que el tratarse bien con las jefas de enfermería les gusta la calidad de su trabajo y sienten que están haciendo más de lo que reciben de la organización. En cuanto a la satisfacción laboral en cuanto a beneficios laborales y recompensas, la mayoría se encuentran en niveles medios a bajos, lo que indica que están insatisfechos con lo que ganan, sus salarios son de ellos, no permite manejar las expectativas y porcentajes mínimos. de reuniones financieras Tienen un nivel alto porque sienten que los salarios del trabajo que están haciendo son muy bajos. En cuanto al grado de satisfacción con la política de gestión, siento que estoy haciendo más trabajo del que recibo del establecimiento, y siento que el horario de trabajo no se ajusta, por lo que el grado de satisfacción con el trabajo es en su mayoría de medio a bajo. También sentimos que estamos

dando más de lo que estamos recibiendo de la institución, por lo que los porcentajes también están en un nivel alto.

### **1.1.3. Antecedentes Locales**

- Realizada la búsqueda bibliográfica no se hallaron estudios referentes a la investigación.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Administración de talento humano.**

#### **a) La gestión de talento humano**

Forma un procedimiento, cuya proposición elemental es pensar al hombre como el elemento primordial de toda institución, el único competente de transformar y revolucionar las etapas del desempeño laboral en salud, desde un enfoque prospectivo, hacer frente con realismo y creatividad los elementales retos de la sociedad. La naturaleza del desempeño laboral en salud pública es variada, multisectorial y multiprofesional (9).

Teniendo como fin organizar a los colaboradores de una institución determinada, para lograr las metas y fines de la institución. Orientado a lograr altos resultados en procesos de rendimiento, el beneficio del tiempo laboral, la salud de los colaboradores y a guardar los principales valores, experiencias, prácticas y tradiciones de los integrantes de la institución, en provecho de la nación, la organización y del mismo colaborador.

La dirección del talento humano ubica, selecciona, recluta y desarrolla las competencias y motivación necesarias para el área e instante adecuado. La administración del talento humano considera la teoría, las intervenciones y decisiones sobre los métodos esenciales al desarrollo del talento humano de salud, contribuyendo a la atención de la salud de la sociedad, en una

organización especializada (atención en salud), que es el area donde el colaborador de la salud ejecuta de manera técnica y profesional, haciendo real su contrato de trabajo (10).

Lo cual señala la vinculación estrecha entre el crecimiento social y personal, así como también los otros crecimientos tradicionales relacionados a una correcta formación y la formación completa para trabajar. De manera cualitativa, ha salido una característica de alto valor en el trabajo: conocimiento. Es ahora el cimiento del desempeño laboral humano, por lo que en la actualidad ha sido denominado la "sociedad del conocimiento" (10).

Merecidamente esta acción ha variado de forma cualitativa la deliberación sobre el trabajo, que en la actualidad está ubicando su enunciación en Relación a elementos ligados a la capacidad y conocimiento de ejecutarlos ante contextos inesperados que se presentan a diario. Siendo estas variaciones las que preceden a la aparición de la definición de colaborador competente y competencia laboral.

La persona forma el nuevo motor de toda institución. En la actualidad en los talentos humanos, no solo queda intuida la actividad humana, sino también los elementos que la forman: motivación, habilidades, conocimientos, experiencias, vocación,

valores, intereses, potencialidades, actitudes y su condición de salud, y otros) (11).

La administración de recursos humanos está encargada del desarrollo, organización, planeación, y coordinación, asimismo el control de los métodos, capaces de generar el ejercicio eficiente de los colaboradores.

La estima profesional ya no es pensada solo como la acumulación de habilidades o saberes, sino como la decisión de intervenir, actuar y tomar decisiones en circunstancias no siempre esperadas, así, el punto de atención se ha transportado de la calificación a la competencia laboral. La productividad y el desempeño total mucho dependen de su agilidad y capacidad para dar solución a los problemas.

Es por ello que, se determinan nuevas relaciones entre formación profesional y competencia, y se generan nuevas dimensiones en el crecimiento del capital humano (12).

#### **b) Capacidad laboral**

Esta Dimensión surge debido a lo complejo del mundo laboral, ante el argumento de los cambios y reformas rápidas de los mercados y las tecnologías. Hoy las organizaciones de salud solicitan colaboradores con competencias para desarrollarse en

ambientes y situaciones variantes, que exigen además de la ejecución de conocimientos, sino también el uso de otras capacidades para generar soluciones importantes que superen los aspectos netamente instrumentales (13).

Las competencias permiten articular todos los subsistemas de la gestión de recursos humanos en resultados globales, conservando cada componente su dinámica y características únicas de selección, formación, evaluación, promoción, reconocimiento y certificación. (14).

Es fundamental indicar que las competencias no son propiedad de un área de trabajo, sino que son características de los colaboradores e agregan características personales y sociales en un camino que en cada situación es única. Una experiencia laboral efectiva necesita, por tanto, de visión de competencias.

Es una nueva forma de la Relación entre trabajo y aprendizaje. En la actualidad las competencias de trabajo se han transformado en una herramienta para la negociación y el diálogo entre la formación y el trabajo, de ahí la importancia de relacionar la educación con el desempeño, de manera que dirija a que los trabajadores hallen en ella una educación adecuada para su crecimiento integral y que se convierta en una posibilidad real de integración a la sociedad actual (15).



Diversas han sido las conceptualizaciones publicadas sobre la competencia laboral. Desde cualquier visión, se pueden determinar ideas que se repiten en las definiciones como: (10).

- La composición de habilidades, actitudes y conocimientos.
  - El pensamiento de poner en juego, capacidades, movilizar diversas ideas para alcanzar un desempeño.
  - El pensamiento que este desempeño puede darse en diferentes situaciones cuyas definiciones os individuos deben ser capaz de entender para que la acción sea ad hoc.
- Teniendo en cuenta las características básicas extraídas de las definiciones editadas, así como los últimos criterios admitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y desde lo determinado por la Oficina Nacional de Normalización de Cuba y las prácticas desarrolladas por el MINSAP se crea la siguiente definición: "La competencia laboral es la destreza del colaborador para usar el conjunto de destrezas, habilidades actitudes, conocimientos y valores, creados mediante los procesos educativos y la práctica laboral, para la solución e identificación de los problemas que se presentan en su ejercicio en un ambiente específico de trabajo".

Las competencias identifican antes que nada las distintas funciones que ejecutan los colaboradores como las asistenciales, educativas, de investigación y de

administración en un ambiente específico de trabajo como resultado de sus funciones laborales.

Es así, que tener capacidades no te lleva ser competente. Las capacidades que tiene un individuo no se relaciona con la competencia, sino la movilización que tiene para solucionar interrogantes. "Saber", es poner en práctica acciones que lo llevan a ser competitivo y no es solo tenerlas.

Asimismo, el "saber hacer" no es emplear rutinariamente los conocimientos del sujeto, sino es un "saber actuar". El "saber actuar" es realizar diversas acciones en conjunto, en la cual la aplicación de cada uno depende de cumplir todo. La competencia requiere entrelazar y desenlazar diversas acciones y no solo ejecutarlas individualmente (15).

Durante toda la vida laboral activa se adquieren las competencias, y no pueden separar del contexto específico del ambiente de trabajo en donde se realizan comprendiéndose el perímetro donde se ejecutan.

En las competencias se incluyen elementos sociopolíticos y relaciones que van más allá de la especificación técnica.

El comportamiento social, político e individual se completa con el metodológico y técnico. Como es sabido, el saber

científico es breve; por lo cual toda calificación y competencia son igualmente perecederos en el espacio y el tiempo (15).

Son llamadas también "unidades de competencias". Y forran una definición precisa y concreta en las etapas de trabajo, teniendo valor en el adiestramiento de sus acciones laborales incluyendo asimismo diferentes requeridos que tienen relación con la calidad, seguridad, salud y relaciones laborales.

La calificación ocupacional congrega distintas unidades de competencias formando las evaluaciones laborales. Las unidades o competencias se edifican en "elementos de competencia" (16, 17).

La característica de competencia es la representación de una elaboración que debe ser alcanzada por un individuo en el espacio de su desarrollo laboral. Esta referida a un acto, resultado o comportamiento que el sujeto debe exponer. Las características que le competen son el cimiento para la regulación. Es lo que el trabajador debe realizar para cumplir con sus deberes en el trabajo.

Se denominan en algunos países "realizaciones profesionales".

Hay diversas calificaciones de las formas de competencias en el trabajo. Para efectos de la herramienta nacional de salud cubana, las clasifican en:

- Competencias generales.
- Competencias determinadas.

Se consideran competencias genéricas aquellas que son generales o comunes a las actividades y funciones que integran su sistema de competencias. Mientras que las competencias específicas comprenden aquellas relacionadas con las especificidades de su actividad laboral, como por ejemplo la especialidad profesional o técnica.

Estas se estructuran fundamentalmente en correspondencia con las funciones principales que comprenden su labor (o áreas de competencia) en su desempeño laboral: asistenciales, educacionales, investigativas y de gestión.

### **c) Ejercicio laboral**

El ejercicio laboral es la actitud o la conducta efectiva de los colaboradores, en el ámbito técnico y profesional, como en las interacciones interpersonales que se desarrollan en el proceso de atención de la salud / padecimiento de la sociedad; donde inciden, de forma elemental el elemento ambiente.

La calidad total que establecen los servicios de salud tiene correlación directa con los elementos que describen el desenvolvimiento profesional (16).

Esta definición de la calidad del desenvolvimiento, incorporada a la calidad en los servicios, lleva a hipótesis de la evaluación del desenvolvimiento profesional como etapas continuas de valoración de la calidad de la cuidado en salud, que traspasa los perímetros netamente académicos, y la relaciona con el compromiso institucional y la responsabilidad social, dando respuesta a la necesidad de la sociedad; en etapas participativas y activas de problemática continua, que guía las labores a ejecutar en las etapas constantes de alineación y desarrollo en salud.

Para juzgar la calidad del desempeño comercial, consideramos las condiciones de trabajo y las condiciones individuales que se deben considerar a fondo al analizar los resultados de la evaluación, y consideramos los problemas que requieren decisiones de gestión basadas en los problemas identificados. / O condensadores (18).

Las redes sociales cubanas se basan en la integración del periodismo de investigación y la educación, con estándares de calidad definidos en ese contexto. Esto depende del trabajo de la

propia instalación y se proyecta en su entorno social. Por lo tanto, para trabajar bien en el trabajo, uno debe ser competente en primer lugar y tener en cuenta las condiciones de las condiciones personales y profesionales existentes.

#### **d) Valoración del desempeño laboral**

Como tal, la evaluación del desempeño incluye la evaluación de la competencia, así como de las condiciones laborales y personales requeridas para el desempeño en un trabajo en particular. Para que un profesional se desempeñe bien en el trabajo, debe ser competente. Sin embargo, el hecho de que sea competente no garantiza necesariamente un buen desempeño profesional, pues depende de otras condiciones existentes. (10).

La evaluación del desempeño permite realizar diagnósticos operativos de las tareas que requieren mayor apoyo para fortalecer la estructura organizacional, tales como capacidad humana, equipamiento y equipamiento. Se debe abandonar el enfoque disciplinar de la evaluación del desempeño por la integración coordinada y dinámica del binomio. La evaluación del desempeño/capacitación continua se brinda de manera precisa y oportuna en busca de mejorar la calidad del servicio brindado. La población como base para la búsqueda de la excelencia asistencial.

- La evaluación del desempeño tiene inevitablemente dos aspectos complementarios. Es una evaluación interna o autoevaluación realizada por la propia institución y su principal motor, y una evaluación externa realizada por varios niveles de profesionales, funcionarios o directivos. S.N.S. Evaluación del Desempeño: (17, 19).
- Este es el proceso de estimar el desempeño general de un empleado.
- Únicamente con fines de diagnóstico, puede organizarse para retroalimentar el proceso de trabajo o para comprobar el nivel de capacidad de trabajo alcanzado.
- El sistema necesita ser validado, confiable, efectivo, flexible y aceptable para todos.
- Ya sea de capacitación o de atención en salud, sirve de base para organizar el proceso de intervención y también toma decisiones sobre paraderos, traslados, promociones y separación del trabajo.
  - Puedes mejorar el diseño de tu estación de trabajo.
  - Permite la aplicación de políticas de compensación e incentivos morales y materiales.
    - Finalmente, mejora el desempeño de los profesionales, lo que contribuye a la mejora de la calidad de los servicios prestados a la población..

La evaluación del desempeño permite a los trabajadores demostrar directamente sus habilidades, actitudes y valores al tomar acciones para resolver problemas específicos, realizar tareas y crear productos en entornos de trabajo específicos. A la hora de evaluar el desempeño, es necesario tener en cuenta todos los roles que tiene el trabajador en el desempeño del trabajo. Es decir, apoyo, educación, investigación y gestión o gestión..

Siempre debe tener en cuenta que las evaluaciones no pueden evaluar todo. Por lo tanto, siempre debe ser una muestra y su éxito depende de la calidad de la tarea y acción seleccionada. Esto debe incluir actividades que son específicas para cada característica.

La evaluación de competencias es el proceso mediante el cual la evidencia del desempeño laboral se compara con criterios definidos como criterios para determinar si una persona ya es capaz de realizar un trabajo en particular..

Dado que la principal fuente de evidencia es el desempeño del individuo en condiciones de trabajo, o la más cercana, siempre se debe priorizar la observación directa del desempeño del trabajador.



Las técnicas y procedimientos utilizados para certificar la competencia se realizan de acuerdo con las especificaciones técnicas, metodológicas y de gestión previstas para tal efecto, exigiendo la satisfacción del usuario y otros resultados positivos intangibles del servicio. .

Principalmente el orden cualitativo se mide las competencias. Se establece centrándose en las evidencias que el desempeño fue alcanzado con base a la norma.

La evaluación se realiza basándose en las observaciones de su desempeño y de los resultados del mismo con el conocimiento de los colaboradores. Asimismo contienen certezas del conocimiento práctico y teórico ejecutado en el desempeño de sus funciones laborales. Competencia laboral certificada.

El trabajador ocupacional en su área certifica el término de la etapa de reconocimiento serio de las competencias. La certificación laboral está referida al desempeño específico por el cual un colaborador ha ratificado su pericia, mediante una valoración de capacidades en su desenvolvimiento profesional (10).

### **1.2.2. La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow**

Maslow (1943, 1954) desarrolló un modelo o teoría de la jerarquía de los deseos que tuvo una gran influencia en la teoría y práctica organizacional. De hecho, algunos autores afirman que es probablemente la teoría motivacional más conocida. Su objetivo era mostrar que a lo largo de su vida, los humanos buscan constantemente nuevas satisfacciones con necesidades no satisfechas. En otras palabras, nuestra conducta y actitud estarán guiadas por la satisfacción de las necesidades biológicas básicas que caracterizan a todos los seres. (20).

De acuerdo con Maslow diferencia cinco grupos de necesidades que se sitúan piramidalmente de acuerdo a su capacidad para motivar el comportamiento y los presenta en dos niveles específicos:

- **Necesidades de orden inferior:**

- Necesidades fisiológicas: Son necesidades elementales e importantes para el sustento del cuerpo como la comida, el abrigo, el alojamiento, la bebida

Ejecutadas al ambiente de trabajo como la temperatura del ambiente laboral, etapas de descanso físico, la remuneración, etc.

- Necesidades de seguridad: Se relaciona a estar libre de peligros, amenazas, en espacio estable de ambiente libre de peligros.

Esta referido al método de la manera de vida y no solo a la seguridad física. Su ejecución en las organizaciones serán, por ejemplo, los regímenes de jubilación o pensiones, seguros de vida o accidentes de trabajo, la condición de seguridad laboral, etc.

- **Necesidades de orden superior:**

- Necesidades colectivas: Implican pertenecer a grupos, tener apoyo, tener amigos, establecer relaciones con los demás. Su ejecución se realiza mediante actividades deportivas, designar tareas a equipos y grupos de trabajo, etc.
- Necesidades de autoestima: Se ejecuta en el ámbito del trabajo como el otorgamiento de premio, el reconocimiento, el poder, la promoción, etc. Así mismo el respeto a uno, la atención por los demás, el estatus, y el reconocimiento.
- Necesidades de autorrealización: Se definen como “el ser cada vez más uno mismo,... ser todo aquello que se es capaz de ser”. Involucra la realización de lo que verdaderamente nos encanta y para lo que estamos preparados.

La satisfacción se genera del crecimiento de sus propias habilidades, de realizar trabajos creativos en el mundo laboral o, por ejemplo, realizar funciones retadoras y desafiantes (21).

La forma de pirámide representa las distintas necesidades que existen entre los vínculos existentes. De conformidad a la misma secuencia para todos con las mismas necesidades básicas e idénticas logra explicar y conciliar las diferencias existentes entre los individuos.

### **1.2.3. Teorías del modelo “ERG” de Alderfer**

Alderfer, (1969) (22), reformuló el modelo de Maslow agrupando las necesidades en tres categorías: existencia, relación y crecimiento a las cuales debe su nombre “ERG” (existence, relatedness y growth). El autor distingue entre las necesidades de existencia que están relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia como la comida y el agua, incluyendo la búsqueda de seguridad, las necesidades de relación interpersonal y de interacción social con otras personas y las necesidades de crecimiento o desarrollo personal.

En un intento de escapar a las críticas recibidas por Maslow; Alderfer evita la jerarquización de las necesidades y establece un nuevo sistema de relaciones entre ellas que las alinea desde lo más

concreto (necesidades de existencia) a lo más abstracto (necesidad de desarrollo personal).

#### **1.2.4. La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland**

Esta teoría fue inicialmente desarrollada por Murray, (1938) y posteriormente ampliada por McClelland, (1961) (23). Al igual que en el esquema de Maslow, las necesidades son para los autores, los motores de la motivación, pero las coincidencias terminan ahí. En este caso se trata de modelos que se centran en un reducido número de necesidades muy concretas. Además, adoptan una perspectiva de la motivación mucho más flexible puesto que admiten que un sujeto pueda motivarse por varias necesidades simultáneamente y defienden que es la fuerza relativa de estas necesidades diversas lo que nos caracteriza a cada uno. Los autores consideran que, por encima de todo, las necesidades se adquieren a lo largo de la vida; es decir que no son innatas sino que se asimilan con la práctica y conforme se relaciona con el ámbito exterior.

#### **1.2.5. La teoría Bifactorial de Herzberg**

Fredenck Herzberg (24) consideró la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e

incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.

Esta teoría postula que los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen solamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o ayudar a revertirla cuando ya está instalada, pero no son capaces de producir satisfacción.

Esta capacidad queda limitada a los factores intrínsecos o motivadores.

#### **1.2.6. Teorías de Proceso**

Los esquemas de motivación que comprenden este acápite, llamado también modelos "cognitivos", no delegan a los métodos basados en la satisfacción de las necesidades, pero contribuyen de forma específica, al pensamiento que el ambiente de trabajo son vistos de forma concreta por cada sujeto y que en relación de su discernimiento personal actuará de una manera u otra.

Por tanto, toda motivación es entender los elementos del entorno mediante un proceso subjetivo, de acuerdo a las características personales, valores, necesidades, motivos y que, a su vez, depende como cada uno lo percibe (25).

#### **1.2.7. La teoría de las expectativas de Vroom**

Fue, Victor Vroom quien expuso por primera vez, en 1964, el modelo cognitivo de la motivación en el trabajo y quien lo aplicó al análisis del esfuerzo dedicado a una tarea. Su modelo se califica de “cognitivo” porque asume, ante todo, que cada individuo se comporta de manera racional, y que decide conscientemente dirigir su esfuerzo hacia actividades que prevé que le aportarán los resultados y las recompensas que desea obtener. Su modelo, por tanto, muestra grandes analogías con la teoría de la decisión, en el sentido de que supone que el ser humano sigue un proceso eminentemente racional en la selección de alternativas, orientado a la maximización de la satisfacción.

#### **1.2.8. La teoría de la fijación de metas de Locke**

El análisis del papel motivador que pueden desempeñar los objetivos ha sido llevado a cabo durante varias décadas, sobre todo, por Locke y sus colegas.

La teoría del establecimiento de objetivos o metas ha contribuido a la comprensión del proceso mediante el cual las características de los objetivos influyen en la motivación laboral y en el rendimiento y desempeño de los sujetos. (26), podemos definir el objetivo como aquel resultado que conscientemente se quiere conseguir; es decir, la anticipación de una situación futura. Los mecanismos a través de los cuales los objetivos provocan un aumento del rendimiento son principalmente motivacionales y se corresponden con tres atributos

de la acción motivada: activación o intensidad, elección o dirección y duración o persistencia.

### 1.3. Marco conceptual

- **Administración de Recursos Humanos:** Lograr las metas de la institución de manera eficaz y eficiente generando en los colaboradores sus potencialidades al máximo con satisfacción (27).
- **Administrar:** Cumplir las metas u objetivos institucionales mediante acciones dirigidas utilizando los recursos humanos, financieros, técnicos y materiales de la institución (27).
- **Amplitud de la Gestión:** Lograr las metas de la gestión mediante las habilidades o capacidades administrativas de integración y armonización de los recursos requeridos para dicho fin (27).
- **Análisis de Puesto:** Elementos que debe cumplir un individuo para ejecutarlos habitualmente y poder entender la complejidad del puesto en sus características que lo conforman (27).
- **Análisis Ocupacional:** Requerimientos que se necesitan para entender e identificar las acciones de una tarea mediante las habilidades, aptitud y conocimiento (27).



- **Capacitación Laboral:** Es comprender de forma clara los procesos productivos reales mediante el logro de competencias y conocimientos necesarios para lograr, producir o conservar un trabajo decente (27).
- **Capacitar:** Brindar adiestramiento especializado y práctica de distintos procedimientos laborales como preparación o comportamiento en los colaboradores (27).
- **Clima Organizacional:** Es la perfección de personal sobre el grupo de propiedades, atributos o acciones en una área de trabajo específica de forma continua (27).
- **Competencia:** Es el desarrollo de una acción mediante su capacidad individual (27).
- **Comportamiento Laboral:** Es la interacción en el entorno laboral de las personas mediante su conducta (27).
- **Conflictos:** Comportamiento de una y varias personas que perjudica lograr las metas, debido a enfrentamientos de posiciones como las necesidades, deseos, valores o intereses (27).
- **Control:** Acción realizada por los trabajadores y grupos de trabajo en tiempo y área establecida mediante el registro de las actividades (27).

- **Dirigir:** Es el logro de resultados y metas mediante determinados recursos mediante la motivación y conducción de grupos de personas (27).
- **Eficacia:** Se obtiene de los resultados de la planeación y de los efectos esperados de la mayor cantidad de metas logradas, por unidades de tiempo (27).
- **Eficiencia:** Es el resultado del menor gasto que se obtiene de la unidad del factor utilizado y la unidad de tiempo (27).
- **Especialización:** manera de formación para los técnicos calificados que necesitan conocimientos amplios y específicos de una técnica determinada o de un area de actividad específica (27).
- **Estrategia:** procedimiento que ejecuta un conjunto de las medidas para asegurar una decisión adecuada en todo instante (27).
- **Gerencia:** Puesto que ocupa el director de una organización teniendo como su diferente acciones, ser representante de la sociedad ante terceros y coordinar los bienes del proceso de planeamiento, de administración, dirección, control, con la finalidad de alcanzar las metas determinadas (27).
- **Gestion;** Operaciones en conjunto que se ejecutan para la gestión y dirección de una empresa o negocio (27).
- **Habilidad:** idoneidad y disposición que se necesita para desarrollar con exactitud una o más diligencias (27).

- **Jefatura:** area de un esquema lógico de la institución que forma ante un mando formal algunas características, individuos y compromiso (27).
- **Motivación:** empuje inicial que dirige y conserva el compromiso hasta lograr la meta u objetivo esperado (27).
- **Organizar:** conformación y uso adecuado de los medios económicos, físicos e individuales con los que se cuenta para ejecutar una tarea (27).
- **Planificación Administrativa:** etapas racionales de prevención, orden, esquema y asignar los recursos de la organización, para lograr efectos en un tiempo y espacio indicado (27).
- **Planificación:** etapas racionales e integral de prevención, organización y uso de los pocos recursos, para llegar a los objetivos y fines en un determinado tiempo y espacio (27).
- **Políticas:** normas o reglas generales que rigen la ideología para la toma de decisiones. Su atributo es la reserva, al interior de algunos límites, para la toma de decisiones (27).
- **Procedimiento:** proceso en el tiempo de operaciones enlazadas entre sí, que se forman una unidad de funciones para ejecutar actividades o tarea específicas al interior de un ambiente establecido de realización (27).
- **Proceso:** Orden de acciones determinadas en el tiempo, realizadas en un lugar con un comienzo y un final, con ingresos y salidas, denominadas distribución de acciones (27).

- **Seguridad:** es el control mediante la prevencion para conservar la salud y el bienestar de las personas y la sociedad de los peligros y las situaciones que generan daño físico, psicológico o material (27).

## **CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Situación problemática**

Las instituciones públicas prestadoras de salud cuentan con documentos de gestión como el reglamento de organización y funciones (ROF), manual de organización y funciones (MOF), manual de procedimientos (MAPRO), entre otros, que guíen la funcionabilidad técnico administrativo, los mismos que se encuentran desactualizados en la gran mayoría de establecimientos de salud; problema que no permite avanzar a la Institución en beneficio del usuario externo e interno.

El personal asistencial cumple un rol importante dentro de la gestión asistencial, pero que no cuenta con las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones, lo que genera malestar dentro del personal.

### **2.2. Formulación del Problema**

#### **2.2.1. Problema General**

P.G.: ¿De qué manera influye la gestión de la competencia, seguridad y motivación en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017?

### **2.2.2. Problemas Específicos**

**P.E. 1:** ¿De qué manera influye la evaluación del desempeño laboral en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017?

**P.E. 2:** ¿De qué manera influye la implementación de planes y programas de desarrollo de competencias laborales, en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017?

**P.E. 3:** ¿De qué manera influye la supervisión de la implementación de normas para la prevención de riesgos ocupacionales derivados de la atención, en el personal del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017?

### **2.2.3. Delimitación de problema**

- **Delimitación espacial**

De conformidad al ámbito de estudio fue en la Provincia de Ica.

- **Delimitación social**

Implico a la población personal asistencial del Ministerio de Salud.

- **Delimitación temporal**

El estudio se delimita al año 2017.

- **Delimitación conceptual**

Se desarrolló en el entorno de los conceptos del dogmatismos de la Salud sobre la gestión de la competencia, seguridad y motivación en el personal asistencial.

## **2.3. Justificación e Importancia**

### **2.3.1. Justificación**

**Se justifica** teniendo en cuenta las siguientes razones:

- **Justificación Teórica**

Se hizo una revisión teórica sobre la en el personal asistencial.

- **Justificación Práctica**

En nuestro país los nosocomios que ofrecen bienes el factor humano evacúa un papel el elementa para hallar los bienes con calidad; coherentemente con la confianza individual

- 

- **Justificación Metodológica**

Y se justifica metodológicamente, en cuanto se requiere mejorar la información sobre gestión de personal asistencial en la provincia de Ica.

### **2.3.2. Importancia**

La relevancia del estudio se planteó teniendo en cuenta las siguientes razones:

- **Importancia Teórica**

Es trascendental teóricamente, porque permitió mejorar los procesos de la gestión de personal en las instituciones hospitalarias de la provincia de Ica y del país.

- **Importancia Práctica**

Nos permitió saber cómo se viene dando la gestión de personal asistencial para establecer la organización y determinar las funciones que desempeñan los colaboradores y empleados del Hospitales de la provincia de Ica.

- **Importancia Metodológica**

Porque permitió tener una correcta metodología en la información y los procesos sobre la gestión del personal asistencial en la provincia e Ica.



## **2.4. Objetivos de la Investigación**

### **2.4.1. Objetivo General**

Determinar la influencia de la gestión de la competencia, seguridad y motivación en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017

### **2.4.2. Objetivos Específicos**

O.E. 1: Determinar la influencia de la evaluación del desempeño laboral en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017

O.E. 2: Determinar la influencia de la implementación de planes y programas de desarrollo de competencias laborales, en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017

O.E. 3: Determinar la influencia de la supervisión de la implementación de normas para la prevención de riesgos ocupacionales derivados de la atención, en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017

## **2.5. Hipótesis de la Investigación**

### **2.5.1. Hipótesis General**

La gestión de la competencia, seguridad y motivación influyen significativamente en el personal del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017

### **2.5.2. Hipótesis Específicos**

**H.E. 1:** La evaluación del desempeño laboral influye significativamente en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017

**H.E. 2:** La implementación de planes y programas de desarrollo de competencias laborales, influyen significativamente en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017?

**H.E. 3:** La supervisión de la implementación de normas para la prevención de riesgos ocupacionales derivados de la atención, influyen significativamente en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017

## **2.6. Variables de la Investigación**

### **2.6.1. Identificación de Variables**

#### **Variable Independiente**

- Gestión

#### **Variable Dependiente**

- Personal Asistencial

## 2.6.2. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión conceptual	Dimensión	Indicador	Índice	Instrumento
Independiente:  Gestión	Ejecutar los actos que tenemos para resolver los interrogantes, para solucionar los problemas y solicitudes que nos presentamos como organización.	Acciones	Competencia,  Seguridad  Motivación	Aptitud Conocimientos Bioseguridad Capacitación Incentivos	Cuestionario
Dependiente: Personal asistencial	Es el recurso humano que brinda atención asistencial en los centros de salud	Recursos Humano	Atención	Capacidad Desempeño	Cuestionario

## CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

### 3.1. Tipo, nivel y Diseño de investigación.

#### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue “Investigación Aplicada”.

#### 3.1.2. Nivel de investigación

Fue descriptivo, observacional–correlacional y ttransversal porque nos permite ver las muestras del año 2017, el esbozo fue:

$$\frac{MT1}{MT2} \quad 0$$

M : Simboliza la muestra

O : Simboliza las observaciones ejecutadas.

T : Simboliza a la muestra en el tiempo (2017)

#### 3.1.3. Diseño de la Investigación

Fue no experimental, porque no se manipularan las variables a estudiar.

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

Conformada por (2,342) profesionales de la salud del Ministerio de Salud de la provincia de Ica, cuyo número no se sabe. (28).

#### 3.2.2. Muestra

Se determinó mediante la siguiente formula esta dística para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 * (p * q) * N}{(\epsilon)^2 (N - 1) + (p * q)Z^2}$$

**Donde:**

n = la muestra

N = el universo (2,342)

p = Probabilidad (p = 0.5).

q = No Probabilidad (q = 0.5).

Z = Grado de confiabilidad. 95%, siendo el valor de Z=1.96.

E = Error muestral (0.05).

Sustituyendo en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(2342)}{(0.05)^2 (2342 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 330 \text{ unidades muestrales}$$

Las unidades muestrales fueron aleccionadas de manera aleatoria

## CAPITULO IV TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

### 4.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron:

- La encuesta y la entrevista

### 4.2. Instrumentos de recolección de datos

- La herramienta encuesta y el cuestionario,
- La ficha de entrevista.
- Selección de la literatura etapa de acopio de las teorías, investigaciones, artículos relacionados al estudio.

### 4.3. Técnicas de análisis e interpretación de resultados

Se ejecutó de la siguiente forma:

- **Sistematización de datos:** Fue la selección de los datos conseguidos, mediante los distintos juicios y mestas determinadas del estudio.
- **Codificación:** Fue la dar puntuaciones de preguntas que coinciden con el propósito de la Encuesta.

- **Tabulación:** Elaboración de la base de datos para su procesamiento estadístico.
- **Análisis estadístico:** Procedimiento de la confección de las tablas y figuras estadísticas, que ayuden a comprender los resultados. Mediante las herramientas de Microsoft Word, Excel y SPSS; se ejecutó en chi-cuadrado para examinar la variable.
- **Interpretación de la información:** Fue el procedimiento por el que explicamos e interpretamos por medio de la estadística los resultados obtenidos en el estudio.



## CAPITULO V CONSTRASATACION DE LAHIPOTESIS

### 5.1. Formulación de la Hipótesis Estadística

Se expresaron las hipótesis siguientes:

#### 5.1.1. Hipótesis Nula

La gestión de la competencia, seguridad y motivación no influyen significativamente en el personal del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017.

#### 5.1.2. Hipótesis alterna

La gestión de la competencia, seguridad y motivación si influyen significativamente en el personal del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017.

La prueba de hipótesis se establece de la siguiente manera.

- nivel de significación  $\alpha = 0,05$  -Grados de libertad de la línea

(F) x (C): (F-1) (C-1) = (22-1) (2-1) = 22 grados de libertad.

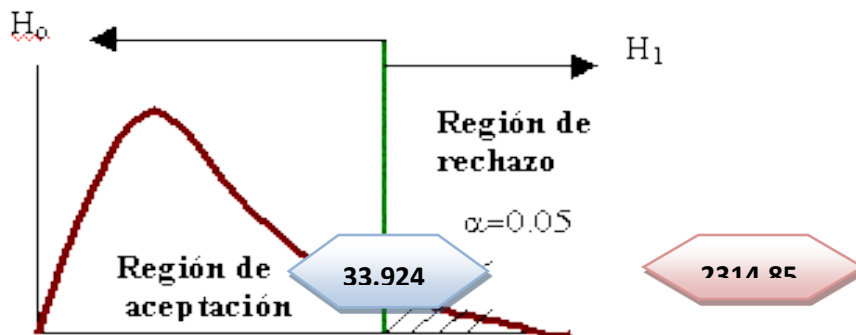
Cálculo de la estadística de prueba:

El cálculo de la hipótesis se realizó al nivel de significación  $\alpha = 0,05$  de

la fórmula estadística chi-cuadrado. 
$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$
; ( $f_o$  = valor observado) y ( $f_e$  = valor esperado) que es **3770.15**.

$(F-1) (C-1) = (23-1) (2-1) = 22$  grados de libertad. El nivel de significación  $\alpha = 0,05$  muestra un valor de 47,4 según la tabla de chi-cuadrado.

Esquemas de área de aceptación y rechazo



Esta figura muestra el valor de la zona de aceptación, que es 33,9244, y el valor de la zona de rechazo, que es 2314,85, según la tabla de chi-cuadrado.

### **5.1.3. Toma de Decisión**

Esto se debe a que el valor de chi-cuadrado  $X^2 = 231,485$  es mayor que el valor de la tabla = 33,924. Por lo tanto, pertenece al área de denegación. Esto muestra que necesitamos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. La gestión de la capacidad, la seguridad y la motivación tendrá un impacto significativo en el personal de Ministerio de Salud en 2017..

## CAPITULO VI PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

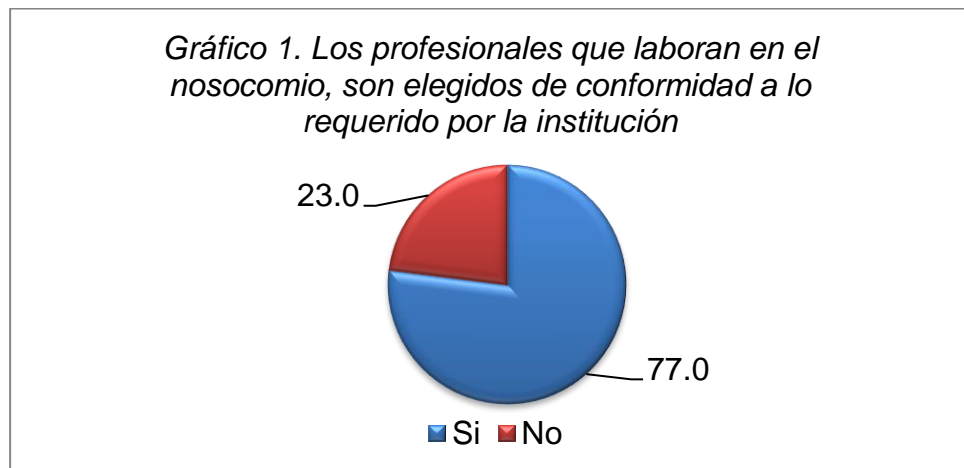
### 6.1. Presentación e interpretación de resultados

Tabla 1

Los profesionales que laboran en el nosocomio, son elegidos de conformidad a lo requerido por la institución.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	254	77.0
No	76	23.0
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** En el grafico 1, se observa los resultados de la pregunta los profesionales que laboran en el nosocomio, son elegidos de conformidad a lo requerido por la institución, el 77.0% respondió que sí y el 23.0% que no.

Tabla 2

Los profesionales que trabajan en el nosocomio tienen el perfil obligatorio para el cargo que desempeña.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	235	71.2
No	95	28.8
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



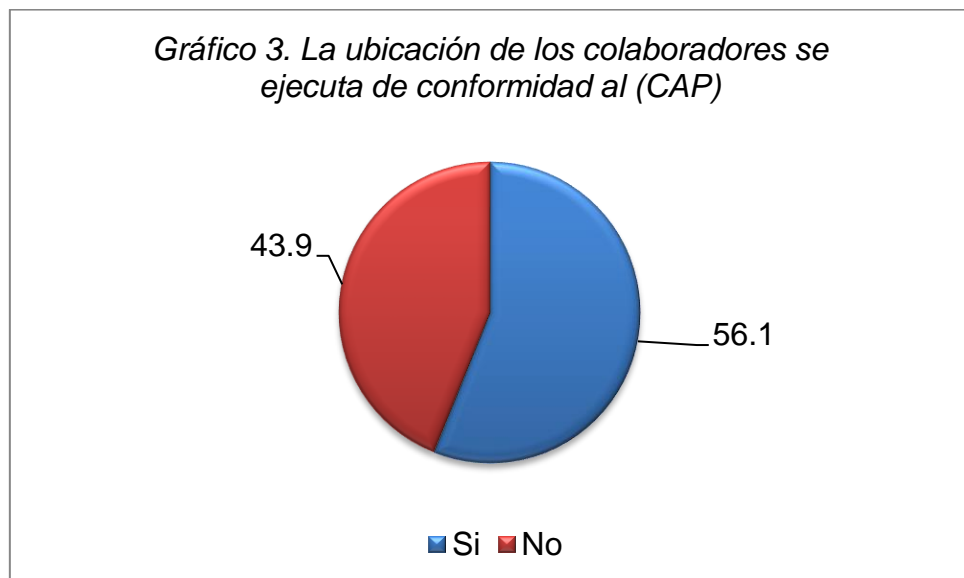
**Interpretación:** El gráfico 2, muestra los resultados de la pregunta los profesionales que trabajan en el nosocomio tienen el perfil obligatorio para el cargo que desempeñan, donde el 71.2% respondió que sí y el 28.8% que no.

Tabla 3

La ubicación de los colaboradores se ejecuta de conformidad al cuadro de asignación de personal (CAP).

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	185	56.1
No	145	43.9
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



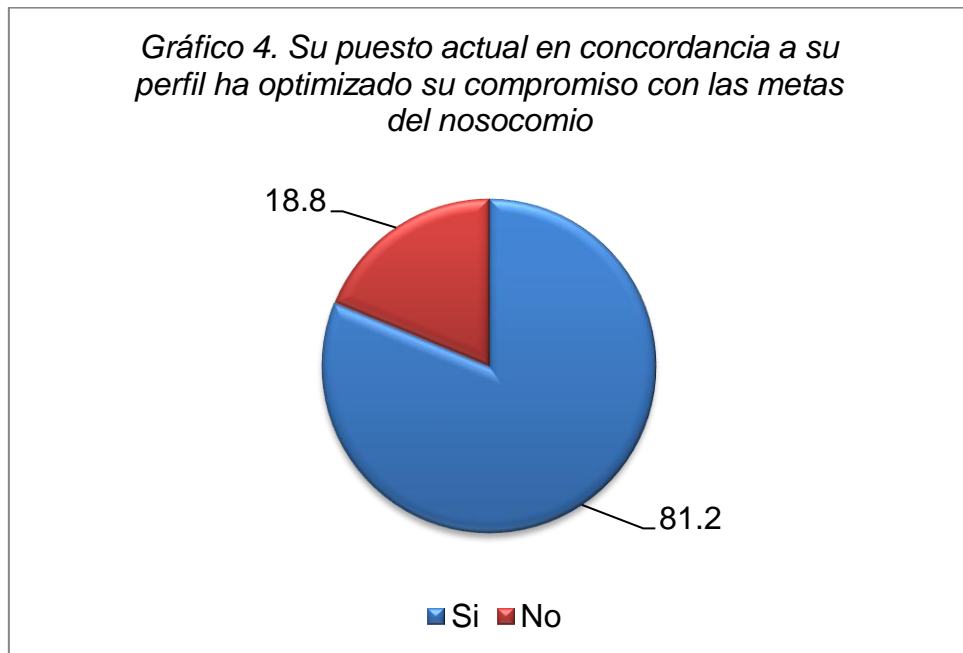
**Interpretación:** La figura 3, se muestran los resultados de la interrogante la ubicación de los colaboradores se ejecuta de conformidad al cuadro de asignación de personal (CAP), el 56.1% respondió que si, y el 43.9% que no.

Tabla 4

Su puesto actual en concordancia a su perfil ha optimizado su compromiso con las metas del nosocomio.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	268	81.2
No	62	18.8
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



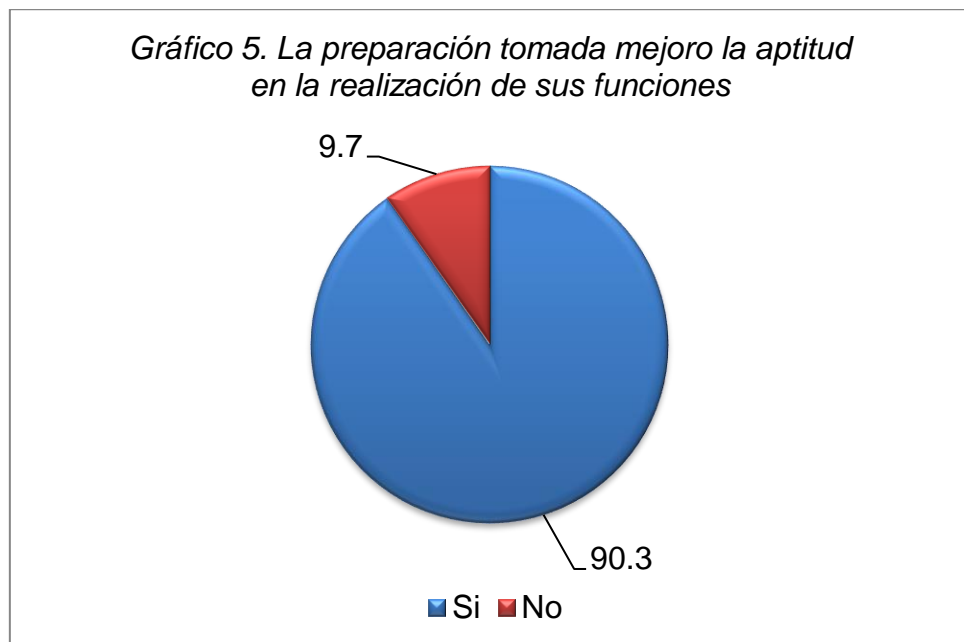
**Interpretación:** La figura 4, se visualizan los resultados de la interrogante su puesto actual en concordancia a su perfil ha optimizado su compromiso con las metas del nosocomio, donde el 81.2% respondieron que si y el 18.8% que no.

Tabla 5

La preparación tomada mejoro la aptitud en la realización de sus funciones.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	298	90.3
No	32	9.7
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** El gráfico 5, se aprecia los resultados de la interrogante la preparación tomada mejoro la aptitud en la realización de sus funciones, donde el 90.3% respondieron que si y el 9.7% que no.

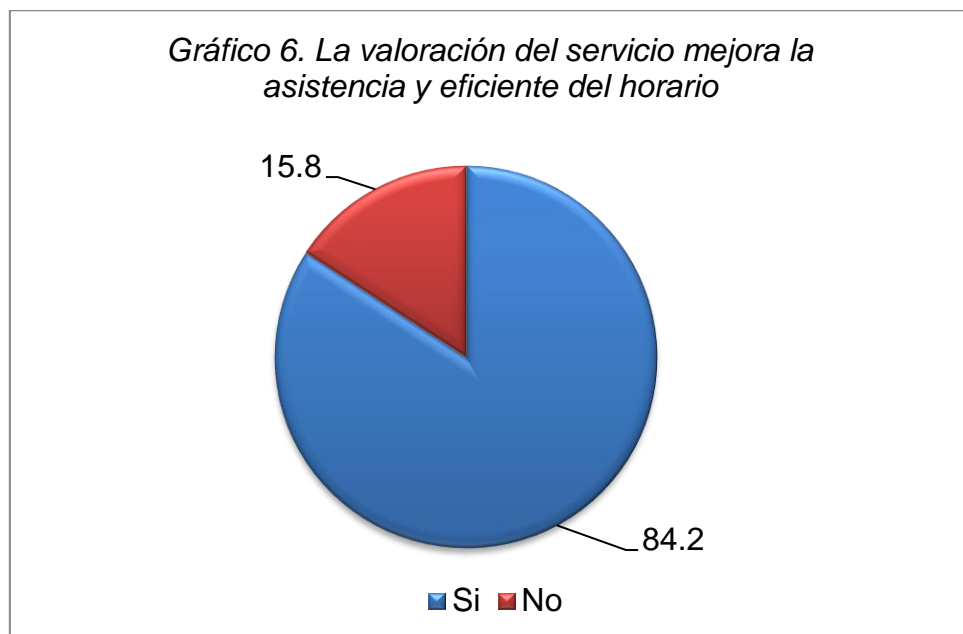


Tabla 6

La valoración del servicio mejora la asistencia y eficiente del horario.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	278	84.2
No	52	15.8
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



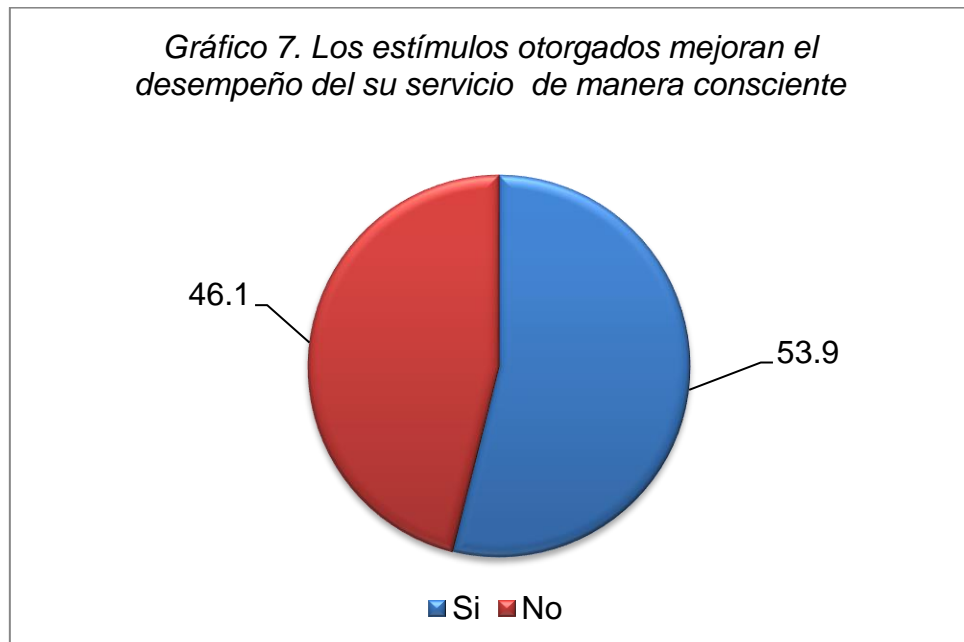
**Interpretación:** La figura 6, se visualiza los resultados de la interrogante, la valoración del servicio mejora la asistencia y eficiente del horario en al cual el 84.2% respondieron que sí y el 15.8% que no.

Tabla 7

Los estímulos otorgados mejoran el desempeño del su servicio de manera consciente.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	178	53.9
No	152	46.1
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** El gráfico 7, se muestran los resultados de la interrogante, los estímulos otorgados mejoran el desempeño del su servicio de manera consciente, en la cual el 53.9% respondieron que sí y el 46.1% que no.

Tabla 8

La estimación se efectúa a los colaboradores calificados, mediante un juicio motivacional.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	125	37.9
No	205	62.1
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



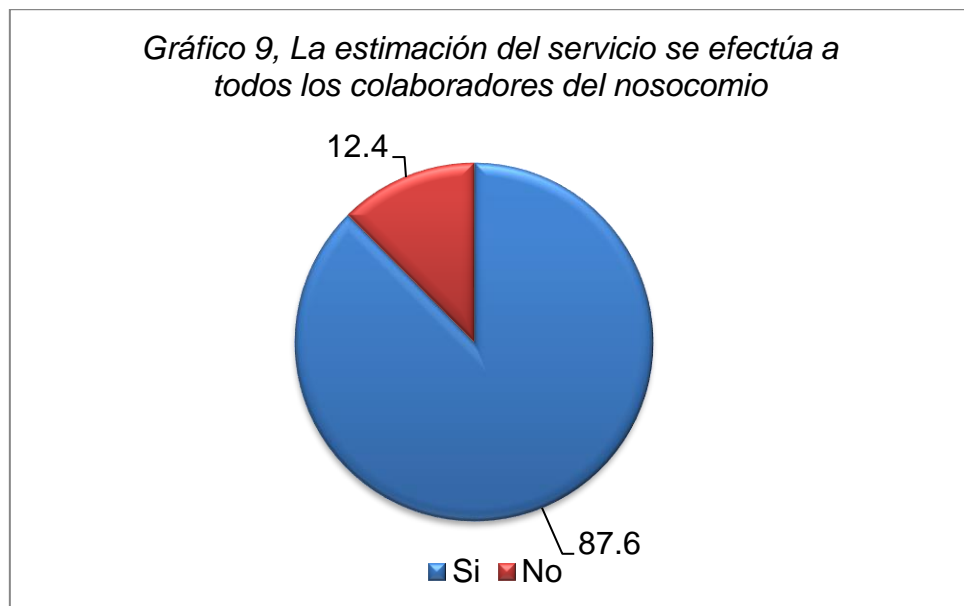
**Interpretación:** El gráfico 8, se aprecia los resultados de la interrogante, las evaluaciones son realizadas por personal calificado y tienen criterios motivacionales. trabajador, en la cual el 37.9% respondieron que sí y el 62.1% que no.

Tabla 9

La estimación del servicio se efectúa a todos los colaboradores del nosocomio

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
<b>Si</b>	289	87.6
<b>No</b>	41	12.4
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** La figura 9, muestra los resultados de la interrogante, la estimación del servicio se efectúa a todos los colaboradores del nosocomio, donde el 87.6% de los encuestados respondieron que sí y el 12.4% que no.

Tabla 10

La valoración de los colaboradores, son examinados en grupo y relacionados para tomar decisiones.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	244	73.9
No	86	26.1
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** La figura 10, se muestra la interrogante, los efectos de la valoración de los colaboradores, son examinados en grupo y relacionados para tomar decisiones, donde el 73.9% respondió que sí y el 26.1% que no.

Tabla 11

El aprendizaje brindado mejoro sus sapiencias en el puesto actual.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	253	76.7
No	77	23.3
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



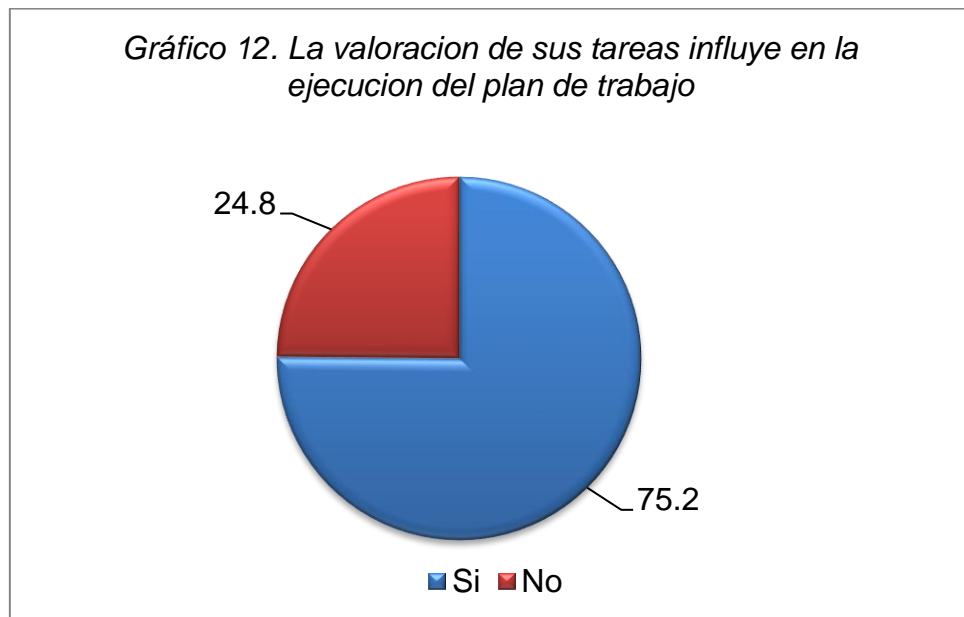
**Interpretación:** El grafico 11, se muestra los resultados de la interrogante, el aprendizaje brindado mejoro su sapiencias en el puesto actual, donde el 76.7% respondió que sí y el 23.3% que no.

Tabla 12

La valoración de sus tareas influye en la ejecución del plan de trabajo

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	248	75.2
No	82	24.8
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** El gráfico 12, se aprecia los resultados de la interrogante, la valoración de su labor influye en la planificación y desarrollo de sus tareas de conforme al plan de trabajo, donde el 75.2% respondieron que sí y el 24.8% que no.

Tabla 13

Las retribuciones otorgadas mejoran el logro de sus tareas,

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	280	84.8
No	50	15.2
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** El gráfico 13, muestra los resultados de la interrogante, las retribuciones otorgadas mejoran el logro de sus tareas, en la cual el 84.8% respondieron que sí y el 15.2% que no.

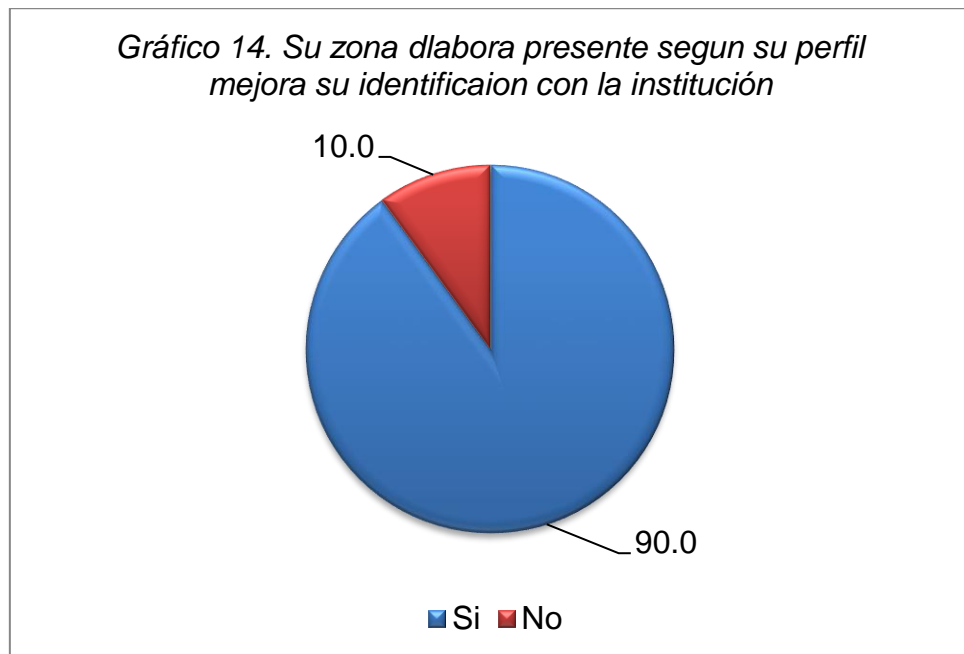


Tabla 14

Su zona labora presente según su perfil mejora su identificación con la institución.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	297	90.0
No	33	10.0
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



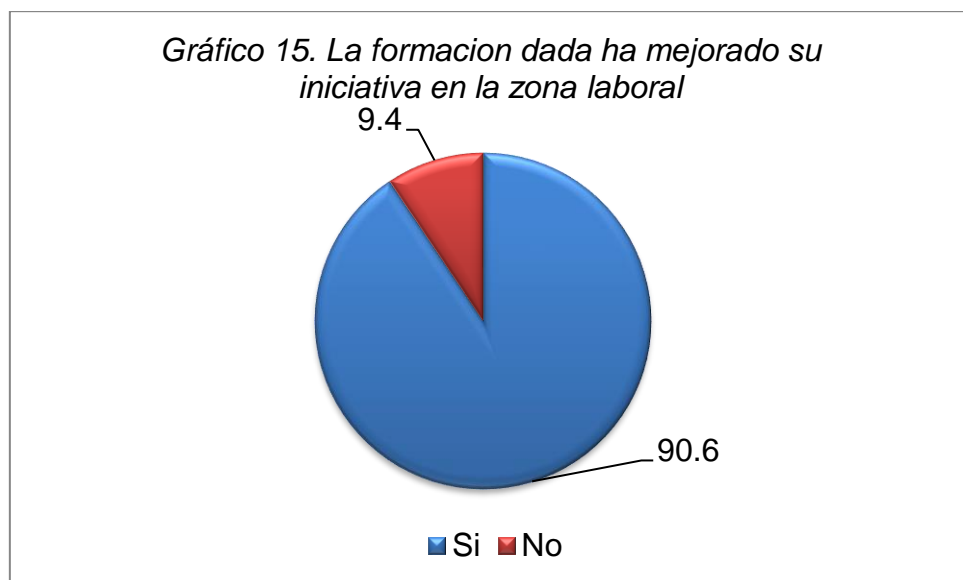
**Interpretación:** El grafico 14, mostramos los resultados dela interrogante, su zona laboral presente de conformidad con su perfil incrementado compromiso con la institución, el 90.0% respondieron que sí y el 10.0% que no.

Tabla 15

La formación brindada mejoro su iniciativa laboral

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	299	90.6
No	31	9.4
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



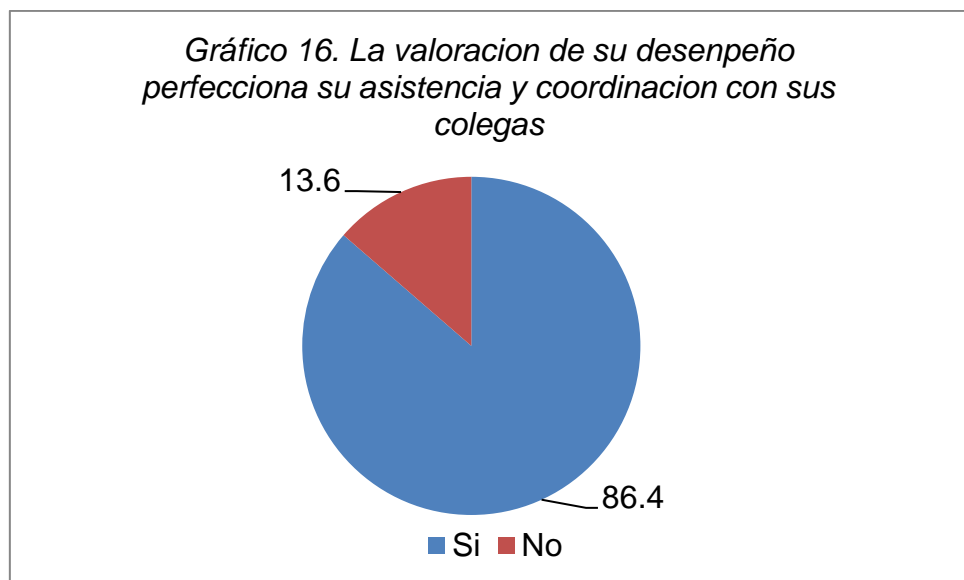
**Interpretación:** El grafico 15, observamos los resultados de la interrogante, la formación tomada ha mejorado su iniciativa en la zona laboral, donde el 90.6% respondió que sí y el 9.4% que no.

Tabla 16

La valoración de su desenvolvimiento ha perfeccionado su asistencia y coordinación con sus colegas.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	285	86.4
No	45	13.6
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** La figura 16, muestra los resultados de la interrogante, la valoración del desenvolvimiento ha perfeccionado su asistencia y coordinación con los colegas del nosocomio, el 86.4% respondieron que sí y el 13.6% que no.

Tabla 17

Los estímulos monetarios otorgados han estimulado su identidad con el nosocomio.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	301	91.2
No	29	8.8
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



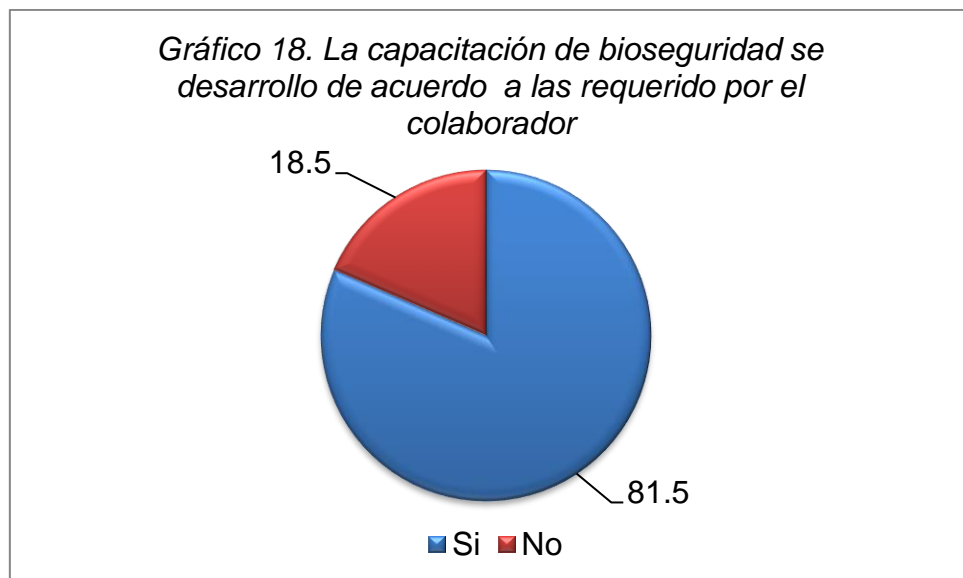
**Interpretación:** El gráfico 17, se muestra los resultados sobre la interrogante, los estímulos otorgados (económicos o no económicos) han estimulado su identidad con el establecimiento, donde el 91.2% respondieron que sí y el 8.8% que no.

Tabla 18

La capacitación de bioseguridad a los colaboradores se realizó acorde a lo requerido.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	269	81.5
No	61	18.5
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** El grafico 18, se presenta los resultados de la interrogante, la capacitación de bioseguridad a los colaboradores se efectúa de acuerdo a las necesidades de trabajo, donde el 81.5% respondieron que sí y el 18.5% manifestaron que no.

Tabla 19

En la instrucción del personal se hizo uso de recursos indispensables para la capacitación.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	42	12.7
No	288	87.3
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** La figura 19, se aprecia los resultados sobre en la instrucción se hizo uso de los recursos indispensables como material audiovisual, carpetas, aulas) expositor acorde a la temática, el 87.3% respondieron que si y el 12.7% que no.

Tabla 20

Penene en práctica los conocimientos recibidos en las capacitaciones.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	311	94.2
No	19	5.8
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** El grafico 20, se muestra los resultados de la interrogante, hacen supervisión y vigilancia de la puesta en práctica de lo aprendido, donde el 94.2% respondieron que sí y el 5.8% que no.

Tabla 21

Por el buen servicio del colaborador, se otorga felicitación por escrito de parte de la alta dirección

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
<b>Si</b>	47	14.2
<b>No</b>	283	85.8
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** El gráfico 21, se presentan los resultados de la interrogante, por el eficiente servicio del colaborador, se formula agradecimientos por escrito de la alta dirección, el 14.2% respondieron si y el 85.8% que no.



Tabla 22

Por el adecuado servicio del colaborador, se otorga incentivo económico.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	314	95.2
No	16	4.8
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



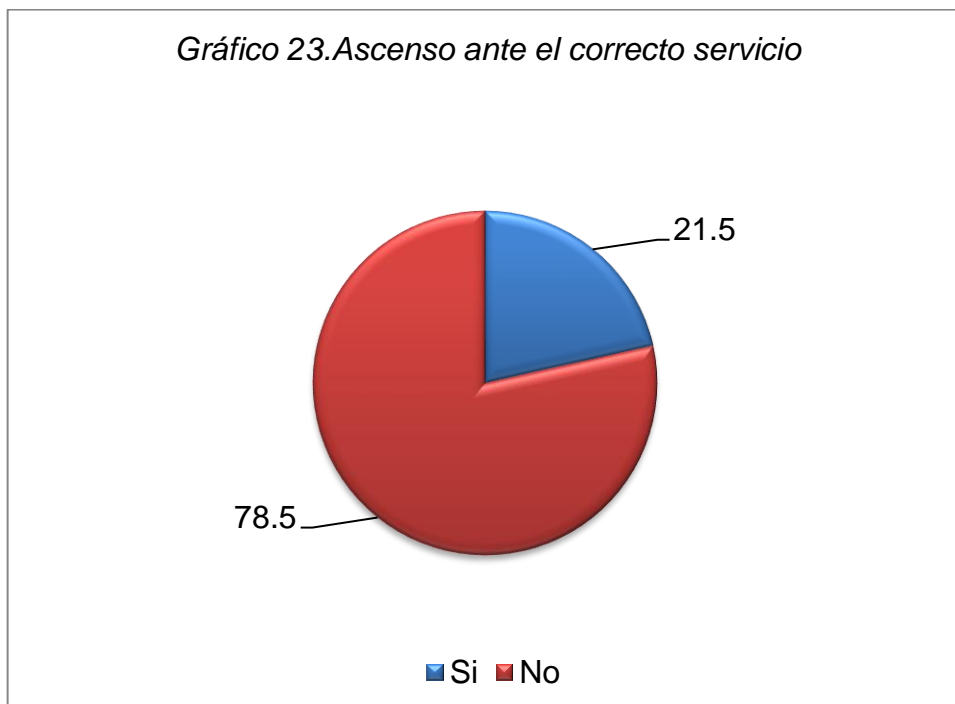
**Interpretación:** El gráfico 22, se muestran los resultados de la interrogante, por el adecuado servicio del personal, hay incentivos económicos, para el colaborador, el 95.2% respondió sí y el 4.8% que no.

Tabla 23

Por el correcto servicio del personal, es ascendido a puesto superior.

<i>Rpta.</i>	<i>f</i> <i>(frecuencia)</i>	<i>%</i> <i>(Frecuencia relativa)</i>
Si	71	21.5
No	259	78.5
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Datos de la encuesta



**Interpretación:** El gráfico 23, se presentan los resultados de la interrogante, por el correcto servicio del personal, es ascendido a otro puesto superior, el 78.5% respondió sí y el 21.5% que no.

## 6.2. Discusión de Resultados

Del análisis de la información obtenidos en el estudio la gestión de la competencia, seguridad y motivación en el personal asistencial del ministerio de salud, provincia de Ica, 2017. Los resultados obtenidos fueron: Los colaboradores del nosocomio son reclutados de conformidad a las exigencias de la institución, el 77.0% respondió que sí y el 23.0% que no; la ubicación porcentual de empleados según cuadro de plantilla (CAP), el 56.1% respondió sí, y el 43.9% que no; la localización presente de conformidad a su perfil ha incrementado su compromiso con las metas de la organización, donde el 81.2% respondieron que sí y el 18.8% que no; la capacitación impartida ha incrementado la calidad en la e realización de sus labores, donde el 90.3% respondieron que sí y el 9.7% que no; los incrementos económicos otorgados han elevado su desempeño voluntario, en la cual el 53.9% respondieron que no y el 46.1% que no; el examen de sus funciones se ejecuta el colaborador del almacén, donde el 87.6% de los encuestados respondieron que sí y el 12.4% que no; la formación impartida ha mejorado sus sapiencias en el cargo actual, donde el 76.7% respondió que sí y el 23.3% que no; los estupiditos financieros han elevado el desempeño de sus actividades, en la cual el 84.8% respondieron que sí y el 15.2% que no; la formación brindada ha renovado su seguridad en la zona de desempeño donde el 90.6% respondió que sí y el 9.4% que no; los estímulos económicos otorgados han reformado su individualización con la institución, donde el 91.2% respondieron que sí y el 8.8% que no; la capacitación de bioseguridad se lleva a cabo de acuerdo a las labores que desempeñan los trabajadores, donde el 81.5%

respondieron que sí y el 18.5% manifestaron que no; se ejecutan inspecciones ni orientaciones de las instrucciones impartidas durante su formación, donde el 94.2% respondieron que sí y el 5.8% que no; por su buen trabajo, hay incentivo económico, para el colaborador, el 95.2% respondió que sí y el 4.8% que no; por la correcta labor, es ascendido a otra función superior, el 78.5% respondió que sí y el 21.5% que no.

Los resultados concuerdan con los obtenidos por Salas, R., & Díaz, L., Pérez, G. (2012). En su investigación titulada. Las competencias y el ejercicio profesional en el Sistema Nacional de Salud; en la que concluyen que la inspección de las evaluaciones de las capacidades es una técnica de supervisión de las acciones de trabajo, frente a normas establecidas, para corroborar su competencia en su desempeño profesional. Se debe realizar la inspección en situ toda vez que el origen elemental de su acción es en su área de trabajo.

## CONCLUSIONES

1. Del análisis de los resultados se determinó tiene un gran impacto en el equipo directivo. de la competencia, seguridad y motivación en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica.
2. Mediante los resultados concluimos que la gestión de las capacidades influyen en la valoración del ejercicio laboral en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica.
3. De los resultados obtenidos concluimos que la ejecución de técnicas y esquemas de desarrollo de capacidades laborales, influyen de manera significativa en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica.
4. De la información obtenida concluimos que la inspección de la ejecución de reglas para evitar riesgos ocupacionales generados de la atención, previenen significativamente los riesgos en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica.

## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Salud debe incrementar la capacitación en el personal asistencial con el fin de seguir mejorando su capacidad resolutive para que puede enfrentar las enfermedades más frecuentes en los grupos vulnerables de la provincia de Ica. :
2. El Ministerio de Salud debe de definir las competencias, habilidades y debilidades del personal de salud, así se puedan ubicarlos en las áreas de trabajo donde desempeñen al máximo sus capacidades.
3. El Ministerio de Salud debe de brindar un adecuado bienestar laboral, profesional, y personal, brindándole las herramientas necesarias para su crecimiento tanto personal como profesional...
4. Se deben de brindar las herramientas necesarias y capacitar en forma constante al personal asistencial en temas de bioseguridad con el fin de evitar y prevenir los accidentes laborales.

## FUENTES DE INFORMACION

1. CLAD (2008). carta iberoamericana de calidad en la gestión pública.
2. Sánchez, I., Brea, I., De La Cruz, M., Matos, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. Tesis Magistral.
3. Carrasco, C. (2017). La satisfacción laboral que tiene el personal del departamento de operaciones y el personal del departamento administrativo financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Grúas Atlas. Tesis. Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador
4. Salas, R., Díaz, L., Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Tesis Magistral. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba.
5. Rojas, R., Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – lima, enero 2018. Tesis magistral. Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú
6. Inca, J. (2017). Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. Tesis Magistral. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú
7. Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Tesis Magistral. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú
8. Delgado, S. (2016). Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano

- Japonesa 2016. Tesis Magistral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú
9. Brito P. Desarrollo de la fuerza de trabajo en salud pública para el desempeño de las funciones esenciales de salud pública [conferencia]. Sesión especial de trabajo Pre-Convención Internacional Salud Pública 2002. OPS/ALAESP. "Salud Pública en las Américas, desarrollo de la fuerza de trabajo y calidad de la educación". La Habana, Mayo 1; 2002.
  10. Brito PE. Cambios laborales en el sector salud y procesos de reforma sectorial. En: Irigoín M, Vargas F. Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS; 2002.
  11. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. [Tesis para la opción del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2009.
  12. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. [Tesis para la opción del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2009.
  13. Ibarra A. Formación de Recursos Humanos y Competencia laboral. Boletín 149. Competencias Laborales en la Formación Profesional. Mayo-agosto 2000: 95-107
  14. Mertens L. Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones. Uruguay: CINTERFOR-OIT; 2002.



15. Rubinstein A, Godue Ch, Yen E. Introducción. En: Documentos Técnicos de Trabajo, I Reunión Iberoamericana de Expertos en Certificación Profesional y Acreditación de Programas de Medicina Familiar. Isla Margarita, Venezuela; 2003.
16. Vargas Zúñiga F. La formación basada en competencias en América Latina. CINTERFOR/OIT. Uruguay; 2002.
17. Quezada Martínez H. Competencias Laborales (IV). Identificación de Competencias Modelos. Temas de Recursos Humanos. Newsletter Ser Humano y Trabajo N° 45; marzo 2003
18. Salas Perea RS. La evaluación en la educación superior contemporánea. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana; 2005.
19. Wrther WB, Davis H. Evaluación del Desempeño. En: Administración de Personal y Recursos Humanos. [Texto resumido]. México: Ed. Mc. Graw Hill; s/f. [citado 7 de Agosto, 2018]. Disponible en: <http://es.shvoong.com/humanities/479501-administraci%C3%B3n-personal-recursos-humanos/>
20. Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, pp. 370- 396.
21. Lévy L.C. (2003). La motivación de la empresa: Modelos y estrategias. Madrid, Gestión.
22. Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, (4), pp. 142-175
23. McClelland, D.C. (1961): *The Achieving Society*, Nueva York. Van Nostrand

24. Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York, United States. Wiley (Ed). ( número de pp)
25. Navarro, A.E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. (Tesis Doctoral), Valencia, pp .38-59.
26. Salanova, M; Hontagas, P.M. y Peiró, J.M. (2002). Motivación laboral en Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds). Tratado de Psicología del Trabajo. I, La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis. pp. 215-249.
27. Seguro Social de Salud - EsSalud. (2013). Glosario de Términos de la Seguridad Social. Ediciones Nova Print. SAC
28. Ministerio de {salud – MINSA. (2017) Registro nacional del Personal de Salud.

## **ANEXOS**

### **- Anexo 1: Formato del Cuestionario**

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN MEDICINA HUMANA MENCION GESTION DE**  
**SERVICIOS DE SALUD**

El presente cuestionario tiene como fin recabar información para el desarrollo de la investigación titulada “GESTION DE LA COMPETENCIA, SEGURIDAD Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD, PROVINCIA DE ICA, 2017”, por lo que agradecemos, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (x), la alternativa que considere sea el caso.

La encuesta es totalmente anónima.

INDICADORES	ENUNCIADOS	VALORES	
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		SI	NO
<b>GESTION</b>			
Incorporación	1. El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.		
	2. El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.		
	3. La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).		
Desempeño Organizacional	4. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.		
	5. La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.		
	6. La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.		
	7. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.		
<b>GESTION DE LAS COMPETENCIAS</b>			
Evaluación del desempeño	8. La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.		
	9. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.		
	10. Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.		
Desempeño de tarea	11. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.		
	12. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.		
	13. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.		
Desempeño Contextual	14. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.		
	15. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.		
	16. La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.		
	17. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.		
<b>GESTION DE LAS SEGURIDAD</b>			
Capacitación	18. La capacitación de bioseguridad al personal se realiza según las necesidades del trabajador.		
	19. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).		
	20. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.		
<b>GESTION DE LA MOTIVACION</b>			
Incentivos	21. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.		
	22. Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.		
	23. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.		

- Anexo 2 Matriz de Consistencia

**TITULO: GESTION DE LA COMPETENCIA, SEGURIDAD Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD, PROVINCIA DE ICA, 2017**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera influye la gestión de la competencia, seguridad y motivación en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> P.E. 1: ¿De que manera influye la evaluación del desempeño laboral en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017? P.E. 2: ¿De que manera influye la implementación de planes y programas de desarrollo de competencias laborales, en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017? P.E. 3: ¿De que manera influye la supervisión de la implementación de normas para la prevención de riesgos ocupacionales derivados de la atención, en el personal del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la influencia de la gestión de la competencia, seguridad y motivación en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> O.E. 1: Determinar la influencia de la evaluación del desempeño laboral en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017 O.E. 2: Determinar la influencia de la implementación de planes y programas de desarrollo de competencias laborales, en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017 O.E. 3: Determinar la influencia de la supervisión de la implementación de normas para la prevención de riesgos ocupacionales derivados de la atención, en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La gestión de la competencia, seguridad y motivación influyen significativamente en el personal del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> H.E. 1: La evaluación del desempeño laboral influye significativamente en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017 H.E. 2: La implementación de planes y programas de desarrollo de competencias laborales, influyen significativamente en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017? H.E. 3: La supervisión de la implementación de normas para la prevención de riesgos ocupacionales derivados de la atención, influyen significativamente en el personal asistencial del Ministerio de Salud, provincia de Ica, 2017</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Gestion</p> <p><b>Dimensión</b> Acciones</p> <p><b>Variable Dependiente</b> Personal asistencial</p> <p><b>Dimensión</b> Recursos Humanos</p>	<p>Competencia,</p> <p>Seguridad</p> <p>Motivación</p> <p>Atención</p>	<p><b>Enfoque:</b> <b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo, observacional, correlacional y ttransversal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Muestra:</b> 384 unidades muestrales</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta y cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Encuesta y ficha de entrevista</p>