



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
DE NEONATOLOGÍA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, 2021.**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN NEONATOLOGÍA.**

AUTOR:

PACHECO LIMA, JENNY

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-0789-3046

ASESOR:

Dr. ARÉVALO MARCOS, RODOLFO AMADO

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4633-2997

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Jimena por ser fuente de mi inspiración y motivación para seguir adelante.

Gracias por tu compañía y tus sonrisas.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes y compañeras de la especialidad por compartir sus conocimientos para la culminación de este proyecto de investigación.

ASESOR:
Dr. ARÉVALO MARCOS, RODOLFO
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4633-2997

Presidente : Dr. Carlos Gamarra Bustillos
Secretario : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama
Vocal : Mg. María Angélica Fuentes Siles

Resumen

Las enfermeras (os) como parte de su desempeño laboral tienen el compromiso de mejorar el ejercicio de la profesión a través de un ambiente saludable y apropiado para el logro de sus intervenciones. Así mismo, el desempeño profesional, se ve reflejada en la eficiencia y la actitud con las que realiza las actividades encomendadas, por lo tanto una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia el mismo.

La forma en la que el profesional de enfermería se desempeña en el área de trabajo hospitalario requiere de una formación adecuada que le permita actuar de forma rápida y eficiente para lograr una mejora en la atención y en la calidad del servicio. El hacer uso de sus competencias y capacidades va a permitir un adecuado desempeño laboral que lograra que el entorno de salud sea favorable. En consecuencia, un mal manejo en el proceso del cuidado dentro de las funciones que realiza el profesional de enfermería podría generar un impacto negativo en el cuidado brindado.

El presente estudio tendrá como objetivo determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño de laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021. La población estará conformada por 30 profesionales de enfermería. El método que se empleara es hipotético-deductivo, el tipo de estudio es descriptivo de diseño correlacional, no experimental de corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo Escala de Likert, conformados por 20 ítems.

Palabras clave: *competencias profesionales, desempeño laboral.*

Abstract

Nurses as part of their job performance have the task of contributing to the well-being of society not only from the effectiveness and efficiency of their interventions but from the commitment to favor a healthy environment for the exercise of the profession. Likewise, when talking about professional performance, considered as the general attitude of an individual towards their work. A person with a high level of job satisfaction has positive attitudes towards it. The way in which the nursing professional works in the hospital work area requires adequate training that allows them to act quickly and efficiently to achieve an improvement in care and in the quality of service. Making use of their skills and abilities will allow adequate work performance that will achieve a favorable health environment. Consequently, poor management of the care process within the functions performed by the nursing professional could have a negative impact on the care provided.

The present study aimed to determine how the professional competences are related to the work performance of the nursing professional in the neonatology service of an Essalud Hospital, 2021. The population was made up of 30 nursing professionals. The method used was hypothetical-deductive; the type of study was a simple descriptive basic research. Likewise, it was of a correlational, non-experimental and cross-sectional design. The technique used was the survey and two Likert Scale questionnaires as instruments, made up of 20 items.

Keywords: professional skills, job performance.

INDICE

INDICE

RESUMEN.....	II
ABSTRACT	III
1. EL PROBLEMA.....	6
1.1. Planteamiento del problema.....	6
1.2. Formulación del problema	8
1.2.1. Problema general	8
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. Objetivos de la investigación	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4. Justificación de la investigación.....	9
1.4.1. Teórica	9
1.4.2. Metodológica.....	10
1.4.3. Práctica.....	10
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	10
1.5.1. Temporal	10
1.5.2. Espacial	10
1.5.3. Recursos	10
2. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.3. Hipótesis	18
3. METODOLOGÍA	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación.....	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo.....	20
3.6. Variables y operacionalización	22
3.6.1 Matriz operacional de las variables	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica.....	25

3.7.2.	Descripción de instrumentos	25
3.7.3.	Validación	25
3.7.4.	Confiabilidad	26
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9.	Aspectos éticos.....	26
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	27
4.1.	Cronograma de actividades.....	27
4.2.	Recursos a utilizar para el desarrollo del estudio	29
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
6.	ANEXOS.....	37
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	38
	Anexo 2. Consentimiento Informado.....	40
	Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	41
	Anexo 4. Informe de Originalidad.....	43

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el mundo existe aproximadamente 28 millones de personas del sector salud, de las cuales el 19.3 millones son enfermeras(os) profesionales, considerándose enfermería como el grupo ocupacional más grande del sector salud (1).

Sin embargo, el crecimiento de enfermería guarda una relación inversa al crecimiento demográfico siendo imposible lograr cubrir las metas de los objetivos del milenio para el 2030, todo esto debido a que el 80% de los profesionales de enfermería se encuentran situados en países de ingresos bajos y medianos bajos. Se estima que en el año 2016 existió una escasez de 6.6 millones de profesionales de enfermería reduciéndose a unos 5.9 millones en el 2018 (2).

Dado los impulsos de Organismos internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de Salud (OMS) y la Organización Panamericana de Salud (OPS), siguen promoviendo intervenciones educativas para el profesional de enfermería basada en competencias, las cuales ya vienen desarrollándose en México, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros países de América Latina. Esto ha permitido que en algunos países de Latinoamérica se lleven a cabo investigaciones para promover la capacitación y entrenamiento promoviendo las competencias en el profesional de enfermería (3).

El Centro Interamericano de Investigación, y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR-OIT) ubicado en Uruguay y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) situada en México son las únicas instituciones en el mundo que se encargan actualmente del mejorar el desarrollo de las competencias laborales (4).

En América Latina y varias regiones del mundo, las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una y organización sistemática. Siendo considerada Cuba una de las pioneras en la evaluación de competencias en

enfermería (5).

En Perú, la Dirección de Recursos humanos del Estado (SERVIR), implantó 11 acciones establecidos en el Manual de Perfiles y Puestos; donde se indica que los trabajadores de las instituciones públicas deberán de tener la experiencia y perfil ocupacional de acuerdo al puesto laboral que ocupan de tal manera que se asegure el cumplimiento de los propósitos de la institución garantizando el adecuado desempeño laboral del trabajador sobre todo en el sector salud (6).

La Certificación de Competencias Profesionales constituye un proceso muy importante para los profesionales de enfermería, ya que con el crecimiento y las exigencias tecnológicas, las intervenciones de enfermería ha tenido que elevar la calidad en sus atenciones, basada en sus competencias profesionales, es por ello que El Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) y el Colegio de Enfermeros del Perú realiza estos los procesos de certificación de competencias de los enfermeros en el Perú. Fortaleciendo las competencias del profesional de enfermería de tal manera que demuestre ante la sociedad que las atenciones realizadas son de calidad (7).

Podemos definir al desempeño como el conjunto de acciones o comportamientos del trabajador para el logro de sus objetivos (8). Sin embargo, el desempeño está estrechamente ligado con las habilidades y conocimientos que ayudan al trabajador en el logro de sus objetivos influenciando de forma positiva o negativa en el área de trabajo (9). Mientras que las competencias gozan de un orden y jerarquía continua donde el profesional de enfermería dada su formación constante adquiere destrezas y habilidades que permiten tener la capacidad resolutive en el desempeño de sus actividades (10).

En el caso del establecimiento de salud del primer nivel de ESSALUD se observa que los profesionales de enfermería no reúnen los requisitos estipulados para un determinado puesto laboral por lo que actualmente no se estaría cumpliendo con lo que se menciona que se debe de seleccionar un personal adecuado para el puesto adecuado.

Esta inadecuada selección de profesionales de enfermería en el servicio de neonatología se ve reflejado en la baja calidad en las atenciones en los cuidados

especializados que amerita un recién nacido con patologías. La selección y asignación de funciones en personal de enfermería no idóneo incrementa efectos adversos tales como múltiples venopunciones, administración de tratamiento no dosificado y administrado correctamente, inadecuado cuidado del confort, así como también inadecuado control y seguimiento en el recién nacido sano en alojamiento conjunto, logrando que la estancia hospitalaria del recién nacido se alargue y se genere mayores complicaciones a las ya existentes. Y debido a la deficiente selección y designación de funciones sin cumplir con el perfil necesario en el área hospitalaria designada tiene como resultado el bajo rendimiento, desmotivación, resistencia al cambio, deficiente capacitación y calificación de los trabajadores, así como la insatisfacción del usuario. Es por tal motivo el interés y la necesidad de realización del presente proyecto de investigación; formulándose la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre competencias interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre competencias sistemáticas y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño de laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la competencia instrumental se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021.

Determinar de qué manera la competencia interpersonal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021.

Determinar de qué manera la competencia sistemática se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente proyecto de investigación tiene importancia ya que las competencias de los profesionales de enfermería van a determinar el desempeño laboral brindando una atención de calidad al usuario. Los resultados van a permitir servir de guía a la institución para poder tomar decisiones para lograr que el servicio de neonatología este formada por personal capacitado y competitivo.

Las competencias fomentan la objetividad en el evaluador para medir el desempeño con cual se realiza una actividad, logrando que el profesional de enfermería mantenga un compromiso y motivación en lo que realiza. El desarrollar este proyecto va a permitir que el profesional de enfermería

mejore en la calidad de servicio que brinda, optimizando y perfeccionando su trabajo.

1.4.2. Metodológica

El aporte metodológico recae en la recolección de una base de datos actualizada sobre las competencias profesionales en el profesional de enfermería para un adecuado desempeño laboral.

También servirá como referencia para algunas investigaciones que se quieran realizar a futuro y de esa manera lograr contribuir en mejorar la calidad en las atenciones de salud en el recién nacido u otra etapa de vida.

1.4.3. Práctica

Finalmente, la connotación práctica del trabajo permitirá a la institución medir, evaluar y normar el desempeño laboral y realizar programas de capacitación logrando maximizar los conocimientos y capacidades del profesional de enfermería, logrando en el proceso que la adquisición de competencias sea de forma constante, seguro y confiable logrando alcanzar un exitoso desarrollo profesional, mejorando la gestión de cuidados y optimizando los tiempos en las atenciones de forma segura y oportuna.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Los datos que serán estimados para la ejecución del trabajo de investigación serán encuadrados dentro del periodo del año 2021.

1.5.2. Espacial

La investigación se ejecutará en un Hospital de Essalud en Lima, por ello se solicitará el permiso al director de la institución para realizar la presente investigación.

1.5.3. Recursos

- Recursos materiales (PC, Papel Bond A4, lapiceros, anillados, cartulinas).
- Recursos Humanos (investigadora y profesionales de enfermería).
- Recursos económicos, serán financiados por la propia investigadora.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Junco, (11) 2020. Ecuador, en su investigación tuvo como objetivo “*Establecer la influencia que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*”. El estudio de alcance descriptivo, correlacional, mediante la técnica de encuesta, la población de estudio se constituyó por 104 enfermeras. Aplico dos cuestionarios, uno para medir la variable relaciones interpersonales y el otro para medir la variable de desempeño laboral. Resultados en la variable de relaciones interpersonales en todas sus dimensiones se obtuvo su valor medio 3 puntos, con respecto al variable desempeño laboral que se encontró por debajo del valor medio 2.98. Se concluye que las relaciones interpersonales influyen significativamente y positivamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería, al obtener la variable de relaciones interpersonales un coeficiente de correlación de Pearson de 0.856.

Inácio, et al., (12) 2019. México, en su investigación que tuvo por objetivo “*Evaluar las frecuencias de las competencias profesionales de enfermeros hospitalarios, discutiendo aquellas a las que se atribuyen mayor y menor frecuencia*”. Este estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal. El tipo de instrumento empleado fue un Cuestionario de Evaluación de Competencias de 27 ítems, divididos en 5 dominios, profesionalismo, comunicación, gestión, proceso de enfermería y resolución de problemas con una muestra de 45 enfermeros. Resultados, en cuanto a la formación, el 40% (n = 18) cuenta únicamente con la licenciatura, el 42,2% (n = 19) tiene una especialización y el 17,7% (n = 8) tiene maestría o doctorado. Con respecto a la capacitación en el área actual el 42,2% (n = 19) informó que no estaban capacitados y el 57,8% (n = 26) que sí estaban capacitados. Se concluye que la evaluación e identificación de las competencias son necesarias para la implementación y estrategias para su mejora.

Vega, et al., (13) 2019.Ecuador, en su investigación que tuvo por objetivo *“Conocer el peso que tienen las competencias emocionales para el desempeño exitoso de los profesionales de medicina y enfermería”*. El estudio fue de tipo descriptivo observacional, de corte transversal. El instrumento utilizado en este estudio fue la técnica de Lista de competencias. La muestra estuvo conformada por 218 profesionales e internos de medicina y enfermería divididos en 3 grupos donde se les pidió listar las competencias más utilizadas en el desempeño de su profesión. Resultados, las competencias emocionales (172) ocuparon el primer lugar, en un segundo lugar las competencias cognitivas o técnicas (85); por su parte las competencias socio-morales se presentaron (52) de los estudiados. Se concluye que para el desempeño exitoso profesionales de medicina y enfermería no basta únicamente con el dominio técnico o cognitivo, sino también son importantes los dominios personales.

Pum, (14) 2018. México, en su investigación que tuvo por objetivo *“Identificar la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Gutiérrez”*. El estudio fue de tipo descriptivo conformada por una muestra de 22 trabajadores. El instrumento a utilizar fueron dos cuestionarios para cada una de las variables del estudio. Resultados, dentro de las competencias específicas se pudo evidenciar que la gran mayoría de los trabajadores posee un nivel alto determinando que 77% de los trabajadores que posee un nivel alto, tiene un 13% de nivel aceptable en conocimientos y valores, el 82% que posee un nivel alto, posee un 18% en habilidades, el 73% que posee un nivel alto, posee un 27% en actitudes de trabajo. Se concluye que las competencias específicas generales que se encuentran en nivel alto genera un impacto positivo en los trabajadores.

Don Juan, (15) 2016.México, en su investigación tuvo por objetivo *“Evaluar el desempeño a través del nivel de competencia profesional que presenta el personal de enfermería de un hospital público de San Luis Potosí”*. Fue un estudio de tipo descriptivo de corte transversal con una muestra de 76 profesionales de enfermería donde se aplicó un cuestionario de competencias profesionales conformada por 40 ítems. Resultados el 90.8% de los profesionales de enfermería son medianamente competentes y el 2.6% no competentes.

A nivel nacional:

Quintana, et al., (16) 2019. Lima, ejecutaron el estudio que tuvo como objetivo “*Describir el desempeño laboral según las características laborales, la formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNAS) (Lima, Perú)*”. El estudio fue de tipo observacional, transversal. La muestra estuvo conformada por 208 enfermeras. Se empleó la entrevista como técnica de recolección de datos, aplicándose un cuestionario ad hoc. Resultados el 24,5% de las enfermeras presentaron un desempeño insuficiente, 78,8% tienen más de 6 años de servicio, 93,8% cuentan con especialidad, 63,0% creen que existe sobrecarga laboral, 70,2% no cuentan con capacitaciones y 37,0% creen que existe presión laboral por parte de la jefatura de enfermería. Se concluye que gran parte de los profesionales de enfermería tuvieron un desempeño suficiente sin embargo es importante que las direcciones gestionen actividades para incrementar el desempeño laboral de las enfermeras(os).

Sopla, (17) 2018. Amazonas, ejecutó la investigación cuyo objetivo fue “*Comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba – Amazonas 2017*”. El estudio fue de tipo observacional, prospectivo de corte transversal, de análisis univariado. La muestra estuvo conformada por 36 profesionales de enfermería de cada hospital. Tuvo como instrumento el Cuestionario de Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería. Resultados: 77.8 % de los profesionales de enfermería tiene regular desempeño laboral, el 19.4% mal desempeño laboral y el 2.8% buen desempeño laboral; mientras que los otros profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 100%, el 91.7 % tiene regular desempeño laboral, el 5.6% buen desempeño laboral y el 2.8% mal desempeño laboral. Se concluye que existe una diferencia significativa entre ambos hospitales referentes al desempeño laboral de los profesionales de enfermería sin verse influenciado por el factor edad.

Hanco, (18)2018. Cuzco, ejecuto su investigación cuyo objetivo fue *“Determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención de EsSalud – Cusco”*. El tipo de estudio fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental. La muestra estuvo conformada por 23 profesionales de enfermería. La técnica empleada en este estudio fue la encuesta y tuvo como instrumento dos cuestionarios para cada una de las variables del estudio. Resultados, dentro de las competencias en los profesionales de enfermería el 69.6% tiene un nivel deficiente, 13% un nivel regular y el 17.4% un nivel bueno. En el desempeño de los profesionales de enfermería el desempeño del 47.8% tiene un nivel deficiente, 43,5% un nivel regular y el 8.7% un nivel bueno. Se concluye que existe una relación directa significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Díaz, et al., (19) 2017. Lima, ejecutaron un estudio cuyo objetivo fue *“Determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas sistemáticas”*. El tipo de estudio fue correlacional, prospectivo, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 65 enfermeras. El tipo de instrumento utilizado fueron dos cuestionarios para cada uno de las variables del estudio, para la variable de ausentismo se dividió en 4 dimensiones conformado por 18 ítems, mientras que para la variable de desempeño se dividió en 6 dimensiones conformada por 50 ítems. Resultados, sobre el ausentismo que el 6.2% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión de factores individuales, 29.2% presento un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y el 89.2% obtuvo un factor condicionante regular en la dimensión factores de contenido de trabajo. Mientras que la variable desempeño presentó en la autoevaluación, que un 76.9% logró un nivel alto, el 16.9% logro un nivel deficiente, mientras que el 29.2% un nivel adecuado. Llegando a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre el ausentismo y desempeño laboral.

Campos, (20)2017. Lima, en su investigación cuyo objetivo tuvo “*Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017*”. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería. La técnica empleada en este estudio fue encuesta y tuvo dos instrumentos para cada uno de las variables. Resultados, los profesionales de enfermería que tienen un desempeño laboral deficiente 10%(04) presentan un factor motivacional bajo, mientras que tienen un desempeño laboral regular 45%(18) presentan un factor motivacional medio del y los que presentan un desempeño laboral eficiente 10%(08) tienen un factor motivacional alto. El estudio concluye que existe una influencia de los factores emocionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería (20).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Competencias Profesionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a la competencia profesional como el uso de conocimientos, habilidades y aptitudes para ejercer una profesión, resolviendo de esta manera las tareas laborales de manera eficiente (21).

El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) define a las competencias profesionales, al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que un individuo desarrolla para el logro eficiente y de calidad en el sector laboral (22).

Ortiz (1997) define a la competencia profesional como las cualidades, conocimientos, habilidades y capacidades que al ser integradas promueven un desempeño profesional de manera eficiente y eficaz (23).

Navio (2001) indica que las competencias profesionales son la suma de habilidades, conocimientos y actitudes que agrupados con las características personales como personalidad, aptitudes y capacidades del trabajador durante el trabajo influyen en el contexto laboral (24).

Parra (2002), define competencia profesional a las funciones, roles y tareas que profesional realiza de manera optima debido a la formación adecuada para un resultado optimo (25).

Alles (2009), señala que las competencias profesionales agrupan las características

personales, motivaciones y la percepción que tiene el individuo de uno mismo para el desarrollo efectivo en el desempeño de una tarea (26).

Las competencias profesionales en enfermería forman un componente importante en el cuidado y las practicas de atención, garantizando una atención segura y de calidad.

Una enfermera profesional demuestra su competencia cuando hace muestra efectiva del uso de conocimientos y habilidades en la práctica diaria en el ejercicio de su profesión.

Las competencias profesionales en enfermería deben verse reflejadas en el desempeño de sus funciones están son: conocimiento, comprensión, habilidades cognitivas y psicomotoras, así como actitudes y habilidades personales para un logro exitoso en su profesión (27).

Las competencias profesionales están divididas en:

a) Competencias Instrumentales:

Este tipo de competencia tiene una función instrumental, está relacionada con las habilidades y destrezas cognitivas.

Charpentier (2003) indica que las competencias instrumentales vienen hacer la combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas que permiten el desarrollo de la competencia profesional (28). Se subdividen en:

- Planificación

Son las actividades que involucran el diagnóstico de una situación, logrando la formulación de acciones necesarias para el cumplimiento de un objetivo (29).

- Toma de decisiones

Corona (2018), es un proceso de selección de la solución más adecuada ante un problema específico (30).

b) Competencias Interpersonales:

Son aquellas competencias que guardan relación con la habilidad para trabajar en equipo, relacionarse con los demás manteniendo un compromiso social y ético (31).

Tiene que ver con la habilidad para comprender los sentimientos de los demás a través del uso de capacidades como la identificación de emociones propias y ajenas que favorecen el proceso de interacción social (32). Se subdividen en

- Trabajo en equipo

Gutiérrez (2010) define al trabajo en equipo como el grupo de personas que a través de habilidades, conocimientos y acciones trabajan para el logro de un objetivo en común siendo pieza clave la unión, comunicación y el compromiso de todos los miembros (33).

- Compromiso Ético

Involucra respetar y reconocer los límites propios y de los demás con el objetivo de lograr el beneficio de la sociedad (34).

c) Competencias Sistémicas:

Según Zabala y Arnau (2008), esta competencia incluye las habilidades y destrezas que se adquieren de forma autónoma. Es la suma de las competencias instrumentales e interpersonales trabajando como un todo y no de forma aislada (35).

- Creatividad

Adriansen (2010), la creatividad permite el descubrimiento hacia lo desconocido, poseer un pensamiento divergente manteniendo la seguridad en los actos realizados (36).

La creatividad permite transformar no solo el contexto sino a sus integrantes, ofreciéndoles la innovación de ideas, logrando el éxito en el área laboral.

- Iniciativa

Es la predisposición de actuar pre activa con el fin de aprovechar al máximo los proyectos asumiendo los riesgos necesarios (37).

2.2.2. Desempeño Laboral

Palaci (2005), señala al desempeño laboral como el valor que aporta un sujeto en una organización (38).

Chiavenato (2001), señala que el desempeño laboral es el esfuerzo que realiza un trabajo con el uso de sus habilidades y capacidades. Para que el desempeño laboral se incremente depende de la integridad de la persona (39).

García (2011), el desempeño laboral se define como la calidad de servicio que realiza un trabajador haciendo uso de sus competencias profesionales. Por otra parte, es obligación de la organización brindar las condiciones laborales necesarias con el fin

de incrementar el desempeño laboral (40).

La evaluación del desempeño nos otorga saber el nivel de cumplimiento de los empleados y el desempeño correcto en las tareas encomendadas.

Jhoan (2014), se refiere sobre el desempeño laboral como el desenvolvimiento de cada sujeto durante su jornada laboral de manera eficiente, eficaz y efectiva (41).

a) Productividad:

La productividad laboral es la relación entre el trabajo desempeñado con lo producido en el área laboral, así como la utilización de los recursos empleados.

- Eficiencia:

Es el cumplimiento de los objetivos haciendo uso del menor número de recursos (42).

- Eficacia:

Es el cumplimiento de un trabajo de forma correcta en el menor tiempo empleado.

Es la capacidad de producir un mejor resultado con el mínimo esfuerzo produciendo el efecto deseado (43).

2.3. HIPÓTESIS

Ha: Las competencias profesionales tienen relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.

Ho: Las competencias profesionales no tienen relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.

2.3.1. Hipótesis específicas.

Ha: Existe relación entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.

Ho: No existe relación entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.

Ha: Existe relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.

Ho: No existe relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.

Ha: Existe relación entre las competencias sistemáticas y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.

Ho: No existe relación entre las competencias sistemáticas y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación es de método deductivo ya que parte de lo general a lo particular y a partir algunas premisas podemos usar la lógica (44).

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación se utilizará el enfoque cuantitativo, ya que los datos recogidos y analizados podrán ser medibles a través de técnicas estadísticas (45).

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación desde el punto de vista de utilidad es de tipo aplicada porque su objetivo es buscar utilizar los conocimientos adquiridos y después implementarlo en la práctica (46). Esto dado ya que el fin de este estudio es buscar, corregir y construir estrategias para mejorar las competencias y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

3.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental de tipo transversal y de nivel descriptivo-correlacional,

Los estudios descriptivos-correlaciones nos permite buscar las características que hay en las variables. No experimental de tipo transversal porque los datos serán obtenidos en solo momento y tiempo determinado, sin la manipulación deliberada de las variables (47).

3.5. Población, muestra y muestreo

a. Población

En el estudio la población está conformada por 30 Profesionales de enfermería que labora en el servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021. la población también llamado universo es el grupo de individuos con determinadas características demográficas, de la que se obtiene la muestra o participantes en un estudio epidemiológico a la que se quiere extrapolar los resultados de dicho estudio (48).

El servicio de neonatología cuenta con profesionales de enfermería laborando en el área dividida en tres sectores alojamiento conjunto, cuidados intermedios y unidad de

cuidados intensivos neonatales, con turnos rotativos de 12 horas al día.

b. Muestra

Al ser una población reducida y específica de profesionales de enfermería, la muestra será la totalidad de la población.

c. Muestreo

Probabilístico aleatorio simple. Puesto que cada sujeto de la investigación tiene una probabilidad de ser seleccionada para el estudio (49).

d. Criterios de inclusión y exclusión

❖ Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital EsSalud, 2021.

❖ Criterios de exclusión

Profesionales de Enfermería que estén en vacaciones o de licencia medicas o de maternidad.

Profesionales de Enfermería que no hayan firmado el consentimiento informado.

Profesionales de enfermería que no cumplan con el llenado correcto de los instrumentos.

3.6. Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Competencias Profesionales

Definición conceptual.

Son los conocimientos y las habilidades del profesional de enfermería para responder satisfactoriamente una tarea u actividad para lograr un resultado (22).

Definición operacional.

La definición operacional de la variable competencias profesionales a partir de sus indicadores: planificación, toma de decisiones, trabajo en equipo, compromiso ético, creatividad e iniciativa:

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual.

El desempeño laboral se define como la calidad de servicio que realiza un trabajador haciendo uso de sus competencias profesionales. Por otra parte, es obligación de la organización brindar las condiciones laborales necesarias con el fin de incrementar el desempeño laboral (40).

Definición operacional.

La definición operacional de la variable competencias profesionales a partir de sus indicadores: eficiencia, eficacia, desenvolvimiento en el puesto y expectativa.

3.6.1. Matriz operacional de la variable Competencias Profesionales

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
<p align="center">Competencias Instrumentales</p>	<p>Planificación:</p> <p>1. Organiza su trabajo de manera efectiva lo cual le permite alcanzar los objetivos en su área de trabajo.</p> <p>2. Al analizar sus tareas toma en cuenta el tiempo.</p> <p>Toma de decisiones:</p> <p>3. Considera que las decisiones que ha realizado han sido tomadas en cuenta.</p> <p>4. Evalúa los riesgos antes de tomar una decisión.</p>	<p align="center">Ordinal</p>	<p align="center">Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo</p>
<p align="center">Competencias Interpersonales</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>5. Cuando colabora dentro del equipo. Acepta esto como una etapa inevitable de desarrollo del equipo.</p> <p>6. Considera que debe compartir conocimiento a otros compañeros cuando lo necesitan.</p> <p>Compromiso ético</p> <p>7. Promueve la igualdad entre sus compañeros de trabajo.</p> <p>8. Considera que practica los valores y principios en la institución.</p>	<p align="center">Ordinal</p>	<p align="center">Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo</p>
<p align="center">Competencias sistemáticas</p>	<p>Creatividad</p> <p>9. Cuándo propongo ideas, estas se utilizan para ser implementadas en la institución.</p> <p>10. Desarrolla ideas creativas para resolver problemas y busca implementar soluciones.</p> <p>Iniciativa</p> <p>11. Tiene la disposición de apoyar en las actividades en su centro de trabajo.</p> <p>12. Tiene inquietud por avanzar y mejorar en su trabajo cada día.</p>	<p align="center">Ordinal</p>	<p align="center">Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De Acuerdo Totalmente de acuerdo</p>

Fuente: Sinchi Villas 2020

Matriz operacional de la variable Desempeño Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Productividad	<p>Eficiencia 13. Organiza adecuadamente las actividades a efectuar en el desarrollo de su trabajo.</p> <p>14. Considera que existe responsabilidad, en las funciones de su trabajo.</p> <p>Eficacia 15. Se cumplen las metas propuestas en su área laboral.</p> <p>16. Conoce cada una de las funciones de su puesto de trabajo.</p>	Ordinal	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Indiferente</p> <p>De Acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
Resultados	<p>Desenvolvimiento en el puesto 17. Demuestra sus capacidades en el desenvolvimiento de su puesto.</p> <p>18. Considera que realiza sus labores continuamente de manera adecuada.</p> <p>Expectativa 19. Sus expectativas son ampliamente superadas.</p> <p>20. Recibe reconocimientos por su jefe inmediato.</p>	Ordinal	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Indiferente</p> <p>De Acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>

Fuente: Sinchi Villas 2020

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la recolección de datos del presente estudio, la técnica empleada será la encuesta, mediante un cuestionario elaborado por Sinchi A. (2020), con la finalidad de medir las variables competencias profesionales y desempeño laboral, para los propósitos de esta investigación las cuales se aplicará de manera presencial o virtual.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento está conformado en total por 20 ítems; divididas en dos secciones para medir las variables, las competencias profesionales y desempeño laboral.

Variable independiente: Competencia Profesional

Cuestionario conformado por 12 ítems dimensionadas en competencias instrumentales (4 ítems), competencias interpersonales (4 ítems) y competencias sistemáticas (4 ítems), con un criterio de valoración según escala Likert valoradas en totalmente en desacuerdo=1, en desacuerdo =2, indiferente = 3, de acuerdo= 4, totalmente de acuerdo=5.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Cuestionario conformado por 08 ítems dimensionada en productividad (4 ítems) y resultados (4 ítems) con un criterio de valoración según escala Likert.

3.7.3. Validación

En investigación la validez de un estudio se determina cuando esta se encuentra sin sesgos (50).

En el presente trabajo de investigación se ha usado el instrumento de recolección de datos que ya existía. Este instrumento fue creado en Perú por Sinchi A. (2020). Se realizó su validez por medio de un juicio de expertos conformado por profesionales y expertos en la materia.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad bien hacer la similitud en las respuestas observadas entre un investigador y el investigado (51).

La confiabilidad del instrumento, se realizó a través de la prueba de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo como resultado la variable competencias profesionales (0.895) y desempeño laboral (0.821) lo que nos permite afirmar que el instrumento es confiable para su aplicación.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez recolectada la información, los datos se procesarán a través del software estadístico SPSS versión 27; obteniéndose los resultados en tablas estadísticas simples y de doble entrada, las cuales serán analizadas de forma univariada y bivariada. Se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson para determinar el grado de relación entre ambas variables.

3.9. Aspectos éticos

- Autonomía: cada profesional de enfermería participara de forma voluntaria, teniendo en cuenta que en cualquier momento pude negarse a participar o retirarse de la investigación. Cada profesional de enfermería firmara un documento (consentimiento informado) donde autoriza su participación de forma voluntaria.
- No maleficencia: el objetivo de la investigación es recabar todos los datos necesarios sin causar daño y malestar a cada uno de los participantes.
- Justicia: el profesional de enfermería que participará en la investigación en este caso serán todos los profesionales que laboren de manera asistencial en el servicio de neonatología.
- Beneficencia: el estudio será relevante y beneficioso para la institución.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	abril				mayo				junio				julio				Noviembre - Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema de investigación			X	X																
Búsqueda de fuentes de información					X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes									X	X	X	X	X	X						
Elaboración de la sección Importancia y justificación de la investigación											X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección Objetivos de la de la investigación													X	X	X	X	X			
Elaboración de la sección material y métodos: enfoque y diseño de investigación													X	X	X	X	X			
Elaboración de la sección Población, muestra y muestreo														X	X	X	X	X		
Elaboración de la sección Técnicas e instrumentos de recolección de datos														X	X	X	X	X		

Elaboración de la sección Aspectos bioéticas															X	X	X	X				
Elaboración de la sección Métodos de análisis de información															X	X	X					
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																X	X	X				
Elaboración de los anexos																X	X	X				
Aprobación del proyecto de investigación																		X	X	X		
Sustentación de proyecto de investigación																			X	X	X	

4.2. Recursos a utilizar para el desarrollo del estudio

MATERIALES	2021				TOTAL
	JUN.	JUL.	AGOS.	SET.	S/.
Equipos					
Dispositivo electrónico (Lap top)	1700				1700
Memoria USB	35				35
Material de escritorio					
Lapicero	15				15
Hojas bond A4		10			10
Material Bibliográfico					
Libros	80	60			140
Fotocopias	30	30		10	70
Impresiones	50	10		30	90
Otros					
Alimentos	50	20			70
Llamadas telefónicas	50	30	20		100
Imprevistos*		100		100	200
TOTAL	2120	270	20	150	2560

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. De Bortoli SH, Munar EF, Umpiérrez A, Peduzzi M. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam de Salud Pública [Internet].2020; 44(e64):1-2. Disponible en: <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
2. Organización Panamericana de la Salud. Situación de la Enfermera en el Mundo [Internet]. 2020 [citado 13 abril 2020]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>.
3. García A. Competencias profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III y IV en México. NURE Inv. [Internet] 2010; 7(46). Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/issue/view/62>
4. Aguirre DA. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. Rev. Habanera Cienc. Médi. [Internet].2020; 19(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001
5. Flores Pinedo C. Competencia Laboral Y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Servir. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Situación Actual del Manual de Organización y Funciones (MOF) [Internet]. [Consultado 13 Abril 2021]; Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/perfiles-de-puesto/>
7. EnfermeríaPerú.com. Evolución de enfermería en el Perú en las últimas cinco décadas. [Internet].2020 [Consultado 13 Abril 2021]; Disponible en: <https://www.enfermeriaperu.com/eduenfer/evolenfer.htm#:~:text=La%20Enfermer%C3%ADa%20Peruana%20transcurre%20por,hospitalarias%2C%20a%20las%20caracter%C3%ADsticas%20estructurales%2C>
8. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. [Internet]. 5ª ed. Santa Fe de Bogotá: Administración de Recursos Humanos. 2000; [Consultado 14 Abril 2021].

- Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
9. Bittel L, Ramsey J. Enciclopedia del Management. . [Internet]. Barcelona. España. Editorial Océano Centrum. 1997; [Consultado 14 Abril 2021]. Disponible en: <https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=6022>
 10. Guzmán JC. Los claroscuros de la Educación Basada en Competencias (EBC). Nueva Antropología [Internet].2003; 19(62): 143–162. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-06362003000100008
 11. Junco Jiménez SM. Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo. . [Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud].Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15812>
 12. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra F de S, Chaves LDP, Henriques SH. Evaluación de desempeño basada en competencias en enfermeras hospitalarias. Rev Lat Am Enfermería. 2019; 27: e3184. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?lang=pt#>
 13. Intriago JOV, Dávila ZB, García JM, León AA. Las competencias emocionales son necesarias para el desempeño exitoso de Médicos y Enfermeros. Una valoración de los empleadores, profesionales y estudiantes de Manabí, Ecuador. Revista San Gregorio [Internet]. 2019; 0(29). Disponible en: <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/864/2-JissonB>
 14. Púm Miranda K. Competencias Laborales y Evaluación de desempeño. [Tesis para obtener el Grado de Licenciado en Psicología Industrial]. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar; 2018. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

15. Don Juan Velázquez AL. Evaluación del desempeño enfermero por competencias profesionales en un hospital público de San Luis Potosí. [Tesis para obtener el Grado de Maestra de la Atención de Enfermería]. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2016. Disponible en: <https://nive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3912>
16. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch. Med. (Manizales). 2019; 20(1):123–32. [citado 2021 Nov. 5]; 32(1).Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>.
17. Sopla Alvarado VA. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apostol” Utcubamba, 2017. [Tesis Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería]. Amazonas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2018. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Hanco León PF. Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal De Enfermería de los Establecimientos del Primer Nivel de Atención de Essalud Cusco. [Tesis Para Optar el Título de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
19. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas sistemáticas. Rev Cuid. 2018; 9(1):73-19. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>.
20. Campos Huarez MA, Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima. [Tesis Para Optar el Título de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Vargas MIF. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen el Sector Salud [Internet]. Oitcinterfor.org. [citado 21 de noviembre de 2021]. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf.
22. Taborda Ramírez LC. Certificación de competencias. Rev. Repert. Med Cir. 2008; 17(3):125-6.
23. Revista de Investigación Educativa [Internet]. Redalyc.org. 2009 [citado 21 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804008.pdf>.
24. Del E. Gerson Ommar La Rosa Lama [Internet]. Edu.pe. [citado 21 de noviembre de 2021]. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1727/ING_519.pdf?sequence=
25. Hinojosa Dazza SM. Fortalecimiento de competencias profesionales transversales de docentes y su influencia en la calidad de los aprendizajes de estudiantes de bachillerato unificado en unidades educativas de Guayaquil, Ecuador. [Tesis para optar el grado de Doctor en Educación]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos;2020.Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15506/Hinojosa_d_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Garayoa Poyo ML. Diseño, Aplicación y Evaluación De Un Programa De Desarrollo De Competencias Profesionales en Modalidad E-Learning [Tesis para obtener el grado de Doctor] Universidad Nacional de Educación a Distancia; 2015. Disponible en: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-MIgarayoa/GARAYOA_POYO_M_Luisa_Tesis.pdf
27. Soto Fuentes PE, Reynaldos-Grandón K, Martínez-Santana D, Jerez-Yáñez O, Pontificia Universidad Católica de Chile. Skills for nurses in the field of management and administration: Contemporary challenges to the profession. Aquichan. 2014; 14(1):79-99.

28. Nelson RP, Rosario RP, Bethania R, Henry B. Revista de Ciencias Sociales [Internet]. Redalyc.org. [citado 21 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28028572002.pdf>
29. Jalil Ponce JE. Competencias Instrumentales del Gerente en el Sistema de Educación Superior. Universidad Técnica de Manabí-Ecuador.2019 [Internet]. [citado 21 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/140/148>.
30. Pérez Toledo L, Abreus González A, Caballero Pérez R. La toma de decisiones como habilidad profesional en la formación de especialistas en pediatría. Conrado. 2021; 17(78):104-12.
31. Serrano Rodríguez R. Análisis y Evaluación de las Competencias Genéricas en la Formación Inicial del Profesorado [Internet]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v44n2/0718-0705-estped-44-02-00009.pdf>.
32. Hoheb Roura N. Competencias Genéricas Indispensables en el Ejercicio Profesional según Empleadores de Organizaciones de Guayaquil en el 2011. [Internet]. Disponible en: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/190/1/Tesis668HOHc.pdf>.
33. Aguilar Enríquez HH. Trabajo en Equipo y Clima Organizacional. Quetzaltenango. Enero 2016. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>.
34. Hirsch Adler A. Competencias y rasgos de ética profesional en estudiantes y profesores de posgrado de la UNAM. Sinéctica Rev Electrón Educ. 2009; (32): 14–6.
35. Amor Almedina MI, Serrano Rodríguez R. Análisis y Evaluación de las Competencias Genéricas en la Formación Inicial del Profesorado. Estudio. pedagóg. 2018; 44 (2): 9–19.
36. Jiménez Galán YI. ¿Cómo desarrollar competencias de creatividad e innovación en la educación superior? Instituto Politécnico Nacional. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ. 2019; 9 (18): 356–76.

37. Galdeano Bienzobas C, Valiente Barderas A. Competencias profesionales. Educ. Quím. 2010; 21 (1): 28–32.
38. Hidruago Vásquez JL, Pucce Castillo DF. El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios, Pimentel. Learning [Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración]. Universidad Señor de Sipán; 2017. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2285>.
39. Altamirano Poma JC, Ocejo S. Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima. [Para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC); 2017. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622666>.
40. Ríos Rivera RJ. El Trabajo en Equipo y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza”, en el Año 2015. Universidad Privada de Tacna; 2017. Disponible en: <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/317>
41. Pastor Guillén AP. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola; 2018. Disponible en: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>.
42. Lam Díaz RM, Hernández Ramírez P. Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿Son sinónimos en el área de la salud? Rev. Cuba Hematol. Immunol. Hemoter. [Internet]. 2008 [citado el 23 de noviembre de 2021];24(2). Disponible en: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=506266&indexSearch=ID>.
43. Juárez Zegarra MC, Palpa Ramos JF. Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. del distrito del Cercado de Lima 2018. Universidad Peruana de las Américas; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/929>.

44. Prieto Castellanos BJ. El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Rev. Pontificia Universidad Javeriana. 2018. 18(46):27-10. Disponible en <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/23681>
45. Fernández, A.P., & Díaz, P. Investigación cuantitativa y cualitativa. Cad Aten Primaria [Internet] 2002[Consultado 16 abril 2021]; 2002; 9: 76-78. Disponible en: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf
46. Cordero, Z.R. La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Rev. Educación [Internet]2009[Consultado 16 Abril 2021]; 33(1), 155.Disponible en: https://www.academia.edu/6042104/LA_INVESTIGACION_APLICADA_UNA_FORMA_DE_CONOCER_LAS_REALIDADES_CON_EVIDENCIA_CIENTIFICA
47. Pineda E.B., De Alvarado E.L., De Canales F. Metodología de la Investigación. Manual para el Desarrollo de Personal de Salud.2ªed. Washington, D.C: Organización Panamericana de la Salud. 1994. 83p.
48. López, P. L. Población Muestra y Muestreo. Rev. Punto cero [Internet] 2004 [Consultado 17 Abril 2021];09(08), 69–74. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012.
49. Hernández R, Fernández C, Batista M. Metodología de la investigación [Internet]. 6a ed. México: MC Graw Hill; 2014 [consultado 25 abr 2021]. Disponible en: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf 29. Serrano, A. (2005).
50. Villasís-Keever MÁ, Márquez-González H, Zurita-Cruz JN, Miranda-Novales G, Escamilla-Núñez A. El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Rev Alerg Mex. 2018; 65(4):414-21.
51. Martínez Miguélez M. Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. Paradigma (Maracay). 2006; 27(2):07-33.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021? - ¿Cuál es la relación que existe entre competencias interpersonales y el desempeño laboral del profesional de 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño de laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar de qué manera la competencia instrumental se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021. - Determinar de qué manera la competencia interpersonal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de 	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: Las competencias profesionales tienen relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.</p> <p>H0: Las competencias profesionales no tienen relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021. - No existe relación entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral del profesional de 	<p>Variable independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias Profesionales <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias instrumentales - Competencias interpersonales - Competencias sistemáticas <p>Variable dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño laboral <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Resultados 	<p>Tipo de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - El tipo de investigación: Es de enfoque cuantitativo: ya que los datos van a ser susceptibles a la cuantificación con el apoyo estadístico. - Es aplicativo: <p>Método Y Diseño De Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - La presente investigación es de método deductivo ya que es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. - El diseño de la investigación es descriptivo correlacional de corte transversal <p>Población y Muestra</p> <p>La población constituida por 30 enfermeras del servicio de neonatología.</p>

<p>enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre competencias sistemáticas y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021?</p>	<p>enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021.</p> <p>- Determinar de qué manera la competencia sistemática se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021.</p>	<p>enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.</p> <p>- Existe relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.</p> <p>- No existe relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.</p> <p>- Existe relación entre las competencias sistemáticas y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.</p> <p>- No existe relación entre las competencias sistemáticas y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital de Essalud, 2021.</p>		<p>Muestra Se trabajará con la totalidad de profesionales de enfermería.</p> <p>Unidad de Análisis: Enfermeras asistenciales del servicio de neonatología</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: El método empleado en la investigación es la técnica de la encuesta. Instrumento Cuestionario</p>
---	--	---	--	--

Anexo 2. Consentimiento Informado

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, 2021.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Investigador: Jenny Pacheco Lima de Dueñas

Objetivo: Determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño de laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología de un Hospital Essalud, 2021.

Procedimientos: llenar el cuestionario de Competencias Profesionales y Desempeño Laboral; cuya duración es de 15 minutos aproximadamente.

Riesgos y Beneficios: No existe riesgos por participar en el estudio ya que el el recojo de la información se realizará mediante un cuestionario, que no comprometen su integridad física. El estudio no producirá beneficio económico, pero los resultados derivados del estudio pueden contribuir a la implementación de las mejoras en la institución donde labora.

Confidencialidad: La información recolectada se guardará mediante con códigos sin hacer uso de su nombres y apellidos. Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento.

CONSENTIMIENTO Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo los procedimientos del mismo, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme en cualquier momento.

.....

.....

PARTICIPANTE
NOMBRES Y APELLIDOS

FECHA

.....

.....

INVESTIGADOR
NOMBRES Y APELLIDOS

FECHA

Anexo 3. Cuestionario

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información real. Le pedimos la mayor sinceridad en sus respuestas, ya que con su participación contribuirá en el presente trabajo de investigación. Esta encuesta es anónima.

I. DATOS GENERALES

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo de servicio: _____

Tipo de contrato laboral: 726 () 728 () CAS ().

II. INDICACIONES

Se le presentan una serie de preguntas cerradas en relación a tres factores que influirían en su desempeño laboral, lea detenidamente y seleccione una alternativa según su criterio. Marque con una(x) la alternativa que más le convenga.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO

N°	ITEM	1	2	3	4	5
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Productividad						
Eficiencia						
1	¿Organiza adecuadamente las actividades a efectuar en el desarrollo de su trabajo?					
2	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones de su trabajo?					
Eficacia						
3	¿Se cumplen las metas propuestas en su área laboral?					
4	¿Conoce cada una de las funciones de su puesto de trabajo?					
Dimensión: Resultados						
Desenvolvimiento en el puesto						
5	¿Demuestra sus capacidades en el desenvolvimiento de su puesto?					
6	¿Considera que realiza sus labores continuamente de manera adecuada?					
Expectativa						
7	¿Sus expectativas son ampliamente superadas?					
8	¿Recibe reconocimientos por su jefe inmediato?					
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS SISTEMÁTICAS						
Creatividad						
9	¿Cuándo propongo ideas, estas se utilizan para ser implementadas en la institución?					
10	¿Desarrolla ideas creativas para resolver problemas y busca implementar soluciones?					
Iniciativa						
11	¿Tiene la disposición de apoyar en las actividades en su centro de trabajo?					
12	¿Tiene inquietud por avanzar y mejorar en su trabajo cada día?					
Dimensión: Productividad						
Eficiencia						
13	¿Organiza adecuadamente las actividades a efectuar en el desarrollo de su trabajo?					
14	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones de su trabajo?					
Eficacia						
15	¿Se cumplen las metas propuestas en su área laboral?					
16	¿Conoce cada una de las funciones de su puesto de trabajo?					
Dimensión: Resultados						
Desenvolvimiento en el puesto						
17	¿Demuestra sus capacidades en el desenvolvimiento de su puesto?					
18	¿Considera que realiza sus labores continuamente de manera adecuada?					
Expectativa						
19	¿Sus expectativas son ampliamente superadas?					
20	¿Recibe reconocimientos por su jefe inmediato?					

Anexo 4. Informe de Originalidad

JENNY PACHECO LIMA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universidad Wiener

Student Paper

4%

2

Submitted to Myongji University Graduate School

Student Paper

2%

3

Submitted to Universidad Cientifica del Sur

Student Paper

2%

4

repositorio.untrm.edu.pe

Internet Source

2%

5

repositorio.bausate.edu.pe

Internet Source

1%

6

repositorio.ucsg.edu.ec

Internet Source

1%

7

www.repositorioacademico.usmp.edu.pe

Internet Source

1%

8

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Internet Source

1%

9

pdfs.semanticscholar.org

Internet Source

1%