

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Relación de cumplimiento de competencias  
profesionales con la percepción de clima laboral en el  
Hospital San José PNP**

Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión  
en Salud

**Autor: Álvarez Grossman, Frida**

Asesor: Pérez de Napa, Norma Ysabel

**Chimbote – Perú**

**2018**

**Palabras Clave**

**Tema** Competencias Profesionales, Clima Laboral

**Especialidad** Gestión

**Keywords:**

**Topic** Professional Competencies, Labor Climate

**Specialty** Management

**Research Line** Public health

**Línea de Investigación:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub Área:** Psicología

**Disciplina:** Psicología

**Líneas de Investigación:** Talento humano

**Relación de cumplimiento de competencias profesionales con la percepción de clima laboral en el Hospital San José PNP.**

**Relationship of compliance of professional competences with the perception of work environment in the Hospital San José PNP.**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>CARATULA</b>	<b>i</b>
<b>PALABRAS CLAVE</b>	<b>ii</b>
<b>TÍTULO</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMO</b>	<b>viii</b>
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes y fundamentación científica	<b>2</b>
1.1.1 Antecedentes	<b>2</b>
1.1.2 Fundamentación científica	<b>6</b>
1.1.2.1 Competencias profesionales	<b>6</b>
1.1.2.2 Clima laboral	<b>10</b>
1.2 Justificación de la investigación	<b>24</b>
1.3 Problema de investigación	<b>25</b>
1.3.1 Problema general	<b>25</b>
1.4 Definición conceptual y operacional	<b>25</b>
1.4.1 Competencias profesionales	<b>25</b>
1.4.2 Clima laboral	<b>26</b>
1.5 Hipótesis	<b>27</b>

1.5.1 Hipótesis general	27
1.5.2 Hipótesis específicas	27
1.6 Objetivos	28
1.6.1 Objetivo general	28
1.6.2 Objetivos específicos	28
<b>II METODOLOGIA</b>	<b>29</b>
2.1 Tipo y diseño	29
2.2 Población y muestra	29
2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos	31
2.4 Procesamiento y análisis de la información	35
<b>III RESULTADOS</b>	<b>37</b>
<b>IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>48</b>
<b>V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>52</b>
5.1 Conclusiones	52
5.2 Recomendaciones	53
<b>VI AGRADECIMIENTOS</b>	<b>54</b>
<b>VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>55</b>
<b>VIII APÉNDICES Y ANEXOS</b>	<b>59</b>
8.1 Anexo N° 1 Matriz de consistencia	59
8.2 Anexo N° 2 Cuestionario	61
8.3 Anexo N° 3 Base de datos	65
8.4 Anexo N° 4 Plan de mejora para competencias profesionales	79

## RESUMEN

El propósito es valorar las competencias como una herramienta común para el desarrollo de los recursos humanos en la visión y organización sistemática de los profesionales de la salud, con el objetivo de determinar la relación entre el cumplimiento de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2017.

Metodología, estudio básico, diseño es no experimental, correlacional de corte transversal, con una población de 119 profesionales de la salud y una muestra de 114 con muestreo no probabilístico intencionado, se utilizó dos técnicas diferentes como el cuestionario y lista de cotejo validado por juicio de expertos.

Entre sus resultados podemos observar que el 45,0% de los profesionales manifestaron un bajo desarrollo de competencia profesionales y clima laboral; el 66,3% de los profesionales evaluados presentan un moderado desarrollo de competencias profesionales y el 55,0% un moderado clima laboral.

Concluye que, existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014. Rho: 0.647 y  $p = .000 < .05$ .

## **ABSTRACT**

The purpose is to assess competencies as a common tool for the development of human resources in the vision and systematic organization of health professionals, with the aim of determining the relationship between compliance with professional competencies and the perception of the work environment in the Hospital San José PNP, Lima December 2017.

Methodology, basic study, design is non-experimental, cross-sectional correlation, with a population of 119 health professionals and a sample of 114 with intentional non-probabilistic sampling, two different techniques were used as the questionnaire and checklist validated by trial of experts.

Among its results we can observe that 45.0% of the professionals showed a low development of professional competence and work environment; 66.3% of the professionals evaluated have a moderate development of professional skills and 55.0% have a moderate work environment.

Concludes that there is a direct and significant relationship between the development of professional skills and the perception of the work environment in the professionals of the Hospital "San José" of the PNP, 2014. Rho: 0.647 and  $p = .000 < .05$ .

## RESUMO

O objetivo é avaliar as competências como uma ferramenta comum para o desenvolvimento de recursos humanos na visão e organização sistemática de profissionais de saúde, com o objetivo de determinar a relação entre a conformidade com as competências profissionais e a percepção do ambiente de trabalho em o Hospital San José PNP, Lima dezembro de 2017.

Metodologia, desenho básico estudo não é experimental, secção transversal de correlação, com uma população de 119 profissionais de saúde e de uma amostra de 114 intencional de amostragem não probabilística, duas técnicas diferentes foi usado como o questionário validado e lista de verificação por tentativa de especialistas.

Entre seus resultados, podemos observar que 45,0% dos profissionais apresentaram baixo desenvolvimento de competência profissional e ambiente de trabalho; 66,3% dos profissionais avaliados possuem desenvolvimento moderado de habilidades profissionais e 55,0% possuem ambiente de trabalho moderado.

Conclui que existe uma relação direta e significativa entre o desenvolvimento de habilidades profissionais e a percepção do ambiente de trabalho nos profissionais do Hospital "San José" do PNP, 2014. Rho: 0,647  $p = .000 < 0,05$ .



## **I INTRODUCCIÓN**

Desde la perspectiva de los servicios de salud las competencias profesionales abarcan los aspectos cognoscitivos de la clínica y otros necesarios para el adecuado desempeño de la profesión, entre ellos se encuentran, la relación profesional paciente y la estrecha relación que debe existir entre asistencia-investigación docencia y administración.

Según Marcell y Sierra (1991), podemos definir las competencias como “conjuntos estabilizados de saberes, conductas tipo, procedimientos estándar, tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje”.

Entonces, las competencias existen cuando los conocimientos adquiridos durante la formación son transferidos de forma efectiva y a su debido tiempo al lugar de trabajo. Si se opta por su uniformidad y estandarización servirán como guía flexible, que ayude a los trabajadores a saber cómo comportarse según lo deseable por parte de la organización, y se tratará de desarrollar las competencias individuales, atendiendo a la experiencia como uno de los agentes de cambio más importantes (Marcell y Sierra, 1991).

Las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos, constituyen una visión y organización sistemática, se han expresado como un sistema de certificación legalmente establecido en varias regiones del mundo, incluida América Latina y se trata de un vínculo entre trabajo, educación y capacitación. (Irigoin y Vargas, 2002).

Sosa (2002). El estudio de las competencias laborales, rebasa la mera significación económica laboral del término para proyectarse como componente importante en el desarrollo integral de los profesionales, a partir de la asunción

de un aprendizaje donde se acreciente las capacidades humanas, se garantice un desempeño eficiente y responsable, y se propicie el incremento de las posibilidades de realización personal y social del individuo. Una expresión de las tendencias más contemporáneas del mundo del trabajo presenta al hombre como punto focal de los procesos laborales.

## **1.1 Antecedentes y fundamentación científica**

Para realizar la búsqueda bibliográfica se hizo planificó etapas de indagación científica, teniendo una secuencia presencial a través de bibliotecas universitarias, revistas científicas, revisión de artículos, y posteriormente se hizo búsqueda a través de buscadores virtuales como: Google Académico, Lilacs, EBSCO y Chocrane.

### **1.1.1 Antecedentes**

Carrillo (2012). En la tesis de pregrado Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada: El desempeño docente universitario: Concepciones de los alumnos versus concepciones de los profesores. Esta Comunicación muestra los resultados de una experiencia de investigación de corte cualitativo llevado a cabo de marzo a junio del 2010 con los alumnos del curso de Antropología Educativa de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se exploran las diferentes concepciones de los alumnos y los profesores en relación con lo que cada uno entiende por el desempeño como docente del profesor universitario. En el caso de los estudiantes encontramos diferencias según el ciclo de estudio en el que se ubican y las características personales del profesor; en el del profesorado, el desempeño esta en relación con su formación profesional, la investigación y aspectos pedagógicos para poder acercar la disciplina que domina al alumnado.

Fuk (2012). En la tesis para obtener grado académico de magister en educación Gestión educativa, clima institucional y participación. Miembro de EUTOPOS. Sostiene que solamente un buen clima institucional posibilita

una creativa participación de los docentes y no docentes en la vida del centro: si el clima institucional es insuficiente, la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos tal vez brillantes de la gestión educativa. En muchos escritos se han encontrado conceptos referentes al clima organizacional, como un término sinónimo de clima institucional. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional: éste repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo; productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Sotelo (2012). Comportamiento organizacional de los profesionales de la salud del Hospital I La Merced EsSalud. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre docentes y empleados administrativos de tres universidades privadas de la ciudad de Lima. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación de Steers, R. y Braunstein, D. y la escala de medición del Clima Organizacional de Litwin, G, encontrándose en el grupo de estudio una correlación baja entre estas dos variables, lo que permite afirmar que no existe una directa asociación entre ambas variables.

Llapa, Trevizan, Shinyashiki y Costa (2011). Interface entre compromiso profesional y organizacional: recursos humanos en el sector Salud, realizaron un trabajo de investigación titulado: clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic, arribando a las siguientes conclusiones: “los resultados evidenciaron que el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic se ubicaron en su mayor parte en los niveles promedio del clima organizacional (50%) y satisfacción laboral (42%). Los hallazgos evidenciaron que el personal administrativo del Proyecto Especial

Chavimochic con respecto al factor reconocimiento personal del clima organizacional se encuentra en una categoría desfavorable (50%), sin embargo, los factores involucramiento laboral (52%), comunicación (0%) condiciones laborales (48%) y supervisión (52%) se encuentran en la categoría promedio respectivamente. No se logró establecer relación significativa entre el clima organizacional y los factores de la satisfacción laboral en el personal administrativo Proyecto Especial Chavimochic. Sólo se logró establecer relación significativa entre el factor comunicación de clima organizacional y la satisfacción laboral ( $\chi^2= 12.92$ ;  $p>0.05$ ) en el personal administrativo Proyecto Especial Chavimochic.

Perdomo y Martínez (2010), en su trabajo titulado: Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de Higiene y Epidemiología, cuyo objetivo fue diseñar una estrategia metodológica para evaluar las competencias profesionales en los especialistas de Higiene y Epidemiología haciendo uso del enfoque de competencias. Metodología. Investigación de desarrollo realizada en la Escuela Nacional de Salud Pública. Resultados. Se destaca la importancia del uso de este enfoque para alcanzar un desempeño laboral exitoso. Se describe detalladamente el diseño de la estrategia: etapas, pasos que la conforman, fuentes y técnicas que se utilizaron. Se elaboraron los criterios de desempeño y tres instrumentos para recolectar evidencias sobre la presencia de las competencias en los productos del trabajo del especialista en su desempeño profesional. Conclusiones. Se presenta la estrategia metodológica diseñada y su aplicación en los especialistas de Higiene y Epidemiología contribuye a detectar los principales problemas que presentan estos profesionales en su desempeño laboral.

Caligiore y Díaz (2010) En la tesis clima organizacional y desempeño laboral en la ULA: estudio de un caso (Venezuela). En el presente trabajo de investigación enmarcada en el tipo de investigación descriptiva y un diseño

de estudio de campo se concluye que es necesario adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la Universidad, facilitando la coordinación y ejecución de las decisiones.

Gutiérrez (2010) En la tesis para obtener el grado de magister en administración de la educación Correlación entre el clima organizacional en la escuela de salud y el desempeño profesional de los académicos de la Universidad Santo Tomás sede viña del mar. Valparaíso – Chile. A partir del presente trabajo de investigación se concluye en lo siguiente: La presente investigación es de carácter no experimental, descriptiva y Correlacional, que se realizó en base a los resultados del clima organizacional obtenido a partir de un cuestionario aplicado a los académicos de las distintas escuelas de la Facultad de Salud, de la Universidad Santo Tomás en la Sede Viña del Mar, y de la evaluación del desempeño de los académicos, obtenido a través la evaluación docente hecha cada semestre.

Luna (2009), realizó una investigación titulada Cultura organizacional para la evaluación del desempeño docente y pago al mérito, el objetivo general fue determinar los efectos al interior de la comunidad universitaria caso en estudio y su impacto al clima laboral, que ha provocado la práctica de la evaluación desempeño docente por medio del programa de estímulos, y si los resultados de la evaluación han generado pertenencia hacia la institución, motivaciones y/o rechazos hacia el programa de evaluación por los diversos grupos académicos aceptados y no aceptados en el programa de estímulos. Concluye: El ámbito laboral propicio para la innovación y la creatividad del desempeño de los docentes se ve impactado en forma negativa con la implementación del proceso de evaluación al desempeño docente por medio del programa de estímulos de remuneración salarial y recompensa a los esfuerzos realizados en la docencia.

## **1.1.2 Fundamentación científica**

### **1.1.2.1 Competencias profesionales**

Silva (2002). En el análisis de las tendencias y enfoques de las competencias laborales, desde sus primeros enfoques se le han ido añadiendo diferentes aspectos y enriqueciendo con otros, además de existir disimiles definiciones y para ello se hizo un análisis de aspectos comunes en ellas, donde se toman en cuenta el contexto, para quién, por qué y con qué fin. Además, se observa en los autores estudiados acepciones diferentes del término, unos la nombran como competencia, otros competencias, competencias profesionales y competencias laborales. A continuación, se muestran algunos ejemplos:

Las competencias profesionales se definen como el conjunto de capacidades, comportamientos, conocimientos, habilidades y actitudes que permiten el desempeño de una ocupación para alcanzar los resultados pretendidos en un determinado contexto laboral.

La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia: criterios de desempeño, campo de aplicación y conocimientos requeridos.

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes útiles para el desempeño de una actividad productiva en un determinado contexto laboral, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. (Sosa, 2002).

Las competencias tienen la capacidad de movilizar conocimientos, capacidades socio-afectivas, habilidades, actitudes, valores y comportamientos que ocasionan un desempeño exitoso en las funciones y tareas a desarrollar en correspondencia con el principio de la idoneidad demostrada (Urbina, 2010).

Las Competencias son un “conjuntos estabilizados de saberes, conductas tipo, procedimientos estándar, tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje”. Entonces, las competencias existen cuando los conocimientos adquiridos durante la formación son transferidos de forma efectiva y a su debido tiempo al lugar de trabajo. Si se opta por su uniformidad y estandarización servirán como guía flexible, que ayude a los trabajadores a saber cómo comportarse según lo deseable por parte de la organización, y se tratará de desarrollar las competencias individuales, atendiendo a la experiencia como uno de los agentes de cambio más importantes (Cornejo, 2006).

Podemos clasificar las competencias en específicas y genéricas. Las específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas. Es decir, las competencias transversales son aquellas comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, por lo que se requieren en diversas áreas ocupacionales o son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización. Así, este enfoque funcional contribuye a una perspectiva más amplia de las competencias que el enfoque de los puestos de trabajo y las tareas para identificar y relacionar las habilidades transversales (Gómez, Galiana, García, Cascarilla y Romero, 2006).

Siguiendo el modelo del Proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe), las competencias transversales las podemos dividir a su vez en instrumentales, interpersonales y sistémicas. Las instrumentales son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y

lingüísticas que se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales, de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales. Por tanto, estas competencias constituyen las capacidades y la formación del graduado:

- 1) Conocimientos básicos generales y de la profesión.
- 2) Capacidad de análisis y síntesis.
- 3) Capacidad para organizar y planificar.
- 4) Resolución de problemas.
- 5) Capacidad para tomar decisiones.
- 6) Comunicación oral y escrita en la propia lengua.
- 7) Conocimiento de una segunda lengua.
- 8) Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- 9) Habilidades para la gestión de la información.
- 10) Experiencia profesional.

Las competencias interpersonales se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares (interacción social y cooperación):

- 1) Capacidad de crítica y autocrítica.
- 2) Trabajo en equipo.
- 3) Habilidades interpersonales.
- 4) Trabajar en equipo multidisciplinares.
- 5) Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
- 6) Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad.
- 7) Habilidad para trabajar en un contexto internacional y conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
- 8) Capacidad para adquirir un compromiso ético.



Por último, las competencias sistémicas son capacidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento; necesaria la previa adquisición de competencias instrumentales e interpersonales). En general hacen referencia a las cualidades individuales, así como la motivación a la hora de trabajar:

- 1) Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- 2) Habilidades de investigación.
- 3) Capacidad de aprender.
- 4) Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.
- 5) Creatividad o capacidad de generar nuevas ideas.
- 6) Capacidad de liderazgo.
- 7) Capacidad de trabajar de forma autónoma
- 8) Capacidad para el diseño y gestión de proyectos
- 9) Iniciativa y espíritu emprendedor.
- 10) Contenidos del perfil emprendedor.
- 11) Preocupación por la calidad.
- 12) Motivación por alcanzar metas (motivación de logro).
- 13) Responsabilidad en el trabajo;
- 14) Motivación por el trabajo.
- 15) Seguridad en sí mismo.
- 16) Resistencia al estrés (Proyecto Tuning 2005).

En el propio contexto-institución donde se desarrolla nuestro trabajo, siguiendo el planteamiento anteriormente expuesto por de Miguel (2006), un grupo de investigadores (Gómez et al., 2006), en la línea de los estudios relacionados con el Proyecto Tuning. Las competencias profesionales más valoradas; la capacidad de análisis y síntesis, la motivación por alcanzar metas y la capacidad para generar nuevas ideas. La lista definitiva de competencias que proponen es la siguiente:

- 1) Conocimientos básicos de la profesión.

- 2) Capacidad de comunicación (oral y escrita).
- 3) Resolución de problemas.
- 4) Capacidad de organizar y planificar.
- 5) Capacidad de trabajar en equipo.
- 6) Compromiso ético (honestidad).
- 7) Responsabilidad en el trabajo.
- 8) Capacidad de aprender.
- 9) Motivación en el trabajo.
- 10) Preocupación por la calidad y la mejora.

### **1.1.2.2 Clima laboral**

Al respecto, Zarco (2008) sostiene que “es el conjunto de atributos que conforman el ambiente del trabajo. La definición encuentra dos líneas de pensamiento; la primera que parte de un factor organizacional y la segunda que parte desde una visión individual.

En la segunda línea, citaremos a Cuadra y Veloso. (2007), quienes indican que el término clima se refiere a propiedades habituales, típicas o características de un ambiente de trabajo concreto y su naturaleza, según es percibida y sentida por aquellas personas que trabajan en ella o están familiarizadas con él. (P.111)

El concepto de clima organizacional se deriva de las propuestas administrativas que otorgan una importancia determinante al factor humano dentro de la organización en particular, la escuela de las relaciones humanas y las teorías de la motivación.

En resumen, el análisis del clima organizacional en sus diversas versiones debe contener aspectos psicosociales tales como (Prieto, 2004):

Conocimiento de los objetivos

Compromisos hacia las metas  
Conformidad frente al liderazgo institucional.  
Motivación y satisfacción en el trabajo  
Calidad en las relaciones interpersonales  
Flujo efectivo de la comunicación  
Amor al trabajo con significado  
Organización del trabajo  
Recompensa del trabajo  
Apoyo a la supervisión funcional  
Ayuda a los compañeros  
Trabajo en equipo  
Sinergia organizacional.

El comportamiento de los individuos en una organización está bajo la influencia de numerosos estímulos que provienen del medio organizacional.

La organización como sistema social está caracterizada por varias dimensiones susceptibles de afectar el comportamiento de los individuos.

Varios factores pueden contribuir al clima laboral, el elemento decisivo, es la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que dirigen el comportamiento de un individuo en el trabajo.

### **Enfoques teóricos de clima laboral**

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. Veremos la de Brunet (1999) dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela gestalt y funcionalista. (p. 160).

### **Teoría sobre clima laboral de Rensis Likert**

La teoría del clima laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del Coma. (p.134).

### **Teoría sobre el clima laboral de McGregor**

En la publicación que hiciera sobre “Lado Humano de la empresa”, examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó “Teoría X” y “Teoría Y”. Sin embargo, en este caso sólo nos referiremos a la explicación de la “Teoría Y”, puesto que se relaciona con el tema analizado.

Las primeras alusiones al término de clima laboral se encuentran en los trabajos de Lewin, Lippitt y White (1939), Fleishman, (1953) y Argyris (1958), citados por Toro (2001) y desde entonces se han venido proponiendo definiciones, realizando estudios empíricos y sosteniendo discusiones académicas con relación a este tópico.

Con el objeto de señalar los diversos aportes que diferentes autores han hecho al concepto. Álvarez (1992), realizó un análisis cronológico y entre los autores revisados se encuentran: Francis Cornell (1955), quien define el clima organizacional como una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles. Según este autor, son las percepciones de los miembros del grupo las que

definen el clima, y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional.

Sells (2010), afirma que el ambiente interno influye en el comportamiento de los individuos y que estas influencias dependen de la percepción del individuo y de su aceptación de las restricciones sociales y culturales.

Mendez (1972), y Helleriegel y Slocum, (2009) definen el clima como la cualidad del ambiente interno de una organización, que resulta del comportamiento de los miembros y sirve para interpretar situaciones y actividades de la organización.

Por su parte Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1971), describen el clima organizacional como un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser deducida de la manera como la organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente. (p. 28)

Según estos autores, para el miembro individual en la organización el clima toma la forma de un conjunto de actividades y expectativas que describen a la organización en términos y características estáticas. Consideran igualmente, a las percepciones individuales como elementos

Críticos del clima. El clima como tal, es considerado una variable situacional o un efecto principal.

Pritchard y Karasick, (1972) y Helleriegel y Slocum, (1974) definen el clima como la cualidad del ambiente interno de una organización, que resulta del comportamiento de los miembros y sirve para interpretar situaciones y orientar las actividades de la organización.

Según Gómez y Col. (2009) para determinar la naturaleza del clima organizacional se han propuesto tres enfoques: a) como un factor organizacional puramente objetivo; b) desde un punto de vista puramente subjetivo; y c) desde un enfoque o esquema integrador.

El factor organizacional puramente objetivo determina el clima desde un enfoque estructural, como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.

El enfoque subjetivo, tiene que ver con la opinión de los involucrados en la organización. Los autores que se categorizan en este enfoque afirman que un aspecto importante en cuanto a la percepción del ambiente interno de la organización es la percepción que el participante tiene sobre sus necesidades sociales si se están satisfaciendo y si está gozando del sentimiento de la labor cumplida.

El enfoque integrador, que tiene en cuenta tanto lo objetivo como lo subjetivo es el más reciente y sus autores observan el clima organizacional como una variable interpuesta entre una amplia gama de valores organizacionales como su estructura, sus estilos de liderazgo, etc., y las variables de resultado final como el rendimiento, la satisfacción, etc.

Según torrecilla (2006), con respecto al clima organizacional.

Un buen clima o un mal clima laboral, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. (p. 36)

Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, poco compromiso etc.

Elementos que garantizan un adecuado clima laboral.

Influencia, trabajo en equipo, satisfacción, deseo de cambio y responsabilidad Pulido (2003), son los elementos más representativos de los que se debe componer entonces el clima para que surjan ideas que posteriormente se cristalicen como innovaciones, pues es necesario que los miembros de la organización sientan, que son parte integral de ésta, que son tomados en cuenta, que no deben temer a opinar y de hecho a criticar los elementos de la organización que no contribuyen a los procesos de cambio, proponiendo nuevas formas de realizar las actividades y/o labores, entre otras actitudes.(P. 211)

Dentro de los elementos que definen y garantizan un buen clima organizacional tenemos:

El grado de identificación del personal con la empresa y sus propósitos.

El grado de integración de los equipos de trabajo y del conjunto de las organizaciones.

Las características y aceptaciones del liderazgo.

Los niveles de conflicto y consensos en la organización.

Los niveles de motivación del personal.

Características del clima laboral.

Según Torrecilla (2006), El concepto de clima laboral tiene importantes y diversas características, entre las que se puede resaltar:

- a) Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.
- b) Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima negativo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de éstos aspectos en sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores " no tienen la camiseta puesta ", normalmente tienen un muy mal clima organizacional.
- c) Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable.
- d) Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de



contratación y despidos, toma de decisiones etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.

El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicaciones de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral. La forma de persuadir estos problemas, por lo tanto, puede ser difícil, dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que configura el clima organizacional.

En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que él sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se establezca de forma positiva.

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, poco compromiso etc.

#### Dimensiones del clima laboral

Litwin y Stinger (1978) también postula la existencia de nueve dimensiones a decir de Goncalves, A. (2008) que explicarían el clima existente en una determinada empresa al respecto Sanders y Suls, J. (2008:227), coinciden con Goncalves en lo sustantivo del

Clima Organizacional, señalando de manera más específica. Factores que para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como:

#### Potencial humano

El potencial humano se define como lo que el hombre es capaz de hacer, el potencial que tiene una persona en su interior y obviamente dicho potencial se puede entrenar. El concepto del Potencial humano es importantísimo porque hay que ser consciente de que todos tenemos un gran potencial humano y podemos utilizarlo para mejorar nuestra vida y por qué no mejorar el mundo, de hecho, desarrollar nuestro potencial humano es mejorar el mundo porque si nosotros somos mejores personas el resto del mundo lo va a notar.

Castro (2010), resume para el caso cubano, una definición abarcadora, clara y necesaria de potencial Humano, que corresponde con la política interna del país, al definirlo como un individuo con claridad de pensamiento, capacidad de elaborar y expresar ideas, cuestiones estas necesarias para el buen funcionamiento de toda organización que quiera movilizar al hombre en función de sus necesidades para el logro de los objetivos propuestos. En el concepto se resumen los conocimientos, experiencias, expectativas, las motivaciones, los intereses vocacionales, las aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, etc., que posee el hombre y que los aporta a la organización en la medida que lo desarrolla de forma creativa y constante.

Las instituciones educativas–personas (orientadas al Potencial Humano) crean el ambiente apropiado para mantener altos niveles de motivación. Trabajo en equipo, comunicación eficaz, liderazgo, seguridad y calidad son parte del vocabulario cotidiano, son

principios, convicciones de cada uno de los miembros que conforman la gran familia.

Las instituciones educativas objetos-personas (El Potencial Humano es tratado como un objeto) son mecánicas, sus procesos son burocráticos, tienen dificultad para enfrentar cambios. Su estructura es piramidal y se comparte el concepto de parcela. Su base fundamental es la figura del jefe, con las características antes mencionadas. Los índices de rotación de personal son altos. Son Instituciones con cuestionable reputación en el mercado por la baja calidad de sus productos. Son instituciones que viven en un continuo autoengaño, ya que los directivos de la institución tienen una visión y conocimiento distorsionado de la realidad que vive la Institución. (Gagne y Deci, 2005).

El potencial humano de una empresa o Institución educativa debe dar el 100% de su esfuerzo durante su jornada laboral. Para ello, es importante crear el ambiente apropiado y esto se convierta en una realidad. Los líderes de las organizaciones vivas lo han comprendido, por lo tanto, se aseguran de distribuir las responsabilidades de manera equitativa entre los miembros del equipo. Trabajan el concepto de generación de relevo y no toleran las injusticias. Las vacaciones y días libres son respetados y considerados importantes para mantener el Potencial Humano oxigenado, bajar los índices de estrés y mantener elevados los niveles de motivación.

#### Diseño Organizacional

El diseño organizacional es un proceso, donde los gerentes toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia. El diseño organizacional hace que los gerentes

dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización. Los conocimientos del diseño organizacional han ido evolucionando. Al principio los procesos del diseño organizacional giraban en torno al funcionamiento interno de una organización. Las cuatro piedras angulares para el diseño de la organización. La división del trabajo, la departamentalización, la jerarquía y la coordinación tienen una larga tradición en la historia del ejercicio de la administración.

El diseño organizacional es el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación que faciliten la implementación de la estrategia, el flujo de procesos y el relacionamiento entre las personas y la organización, con el fin de lograr productividad y competitividad.

El gran reto del diseño organizacional, es la construcción de una estructura y puestos de trabajo, flexibles, sencillos alineados con estrategia, los procesos, la cultura y el nivel de evolución de la organización, con el fin lograr los resultados y la productividad mediante la organización del trabajo y la distribución adecuada de las cargas laborales.

Robins (1999) menciona: Diseñar organizaciones es aquel proceso mediante el que construimos o cambiamos la estructura de una organización con la finalidad de lograr aquellos objetivos que tiene previstos.

#### Cultura de la organización

Es un sistema de significados compartidos que ostentan los miembros y que distinguen a la organización de otras, este sistema conforma un conjunto de características que la organización valora,

conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella.

Según Escorihuela (1994) señala que la cultura es el conjunto de entendimientos importantes que los miembros de una comunidad tienen en común.

En este sentido se entiende por cultura organizacional como un sistema de valores y creencias compartidos; la gente, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control que interactúan para producir normas de comportamiento. De ahí que una fuerte cultura puede contribuir sustancialmente al éxito a largo plazo de las organizaciones al guiar el comportamiento y dar significado a las actividades. Las culturas fuertes atraen recompensa y mantienen el apego de la gente que desempeña roles esenciales y cumple con metas relevantes. Una de las responsabilidades más importantes de la administración es dar forma a los valores y normas culturales.

De acuerdo a Brunett, Saldivia y Serrano (1999), las distintas definiciones de cultura organizacional comparten conceptos comunes. Subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento. En este sentido la define como el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideas sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

Indicadores de las dimensiones de la variable: clima organizacional

La variable de estudio: clima laboral pueden ser medidas a través de los siguientes indicadores:

A nivel de la dimensión Potencial humano, los indicadores son:

- 1) Liderazgo
- 2) Innovación
- 3) Recompensa
- 4) Confort

A nivel de la dimensión Diseño Organizacional; los indicadores son:

- 1) Estructura
- 2) Toma de decisiones
- 3) Comunicación organizacional

A nivel de la dimensión Cultura Organizacional; los indicadores

- 1) Identidad
- 2) Conflicto y cooperación
- 3) Motivación.

En ese sentido Koontz (2006), manifiesta que la cultura laboral, los administradores, crean el ambiente de una organización. Sus valores influyen en la dirección que ésta sigue. Aunque el término valor posee muchas acepciones, valor puede definirse como una convicción sólida sobre lo que es apropiado y lo que no lo es, que guía las acciones y conducta de los empleados en el cumplimiento de los propósitos de la organización. Esta cultura se construye con el compromiso de los jefes y colaboradores, la sociedad y sobre todo los clientes externos que para el caso son los estudiantes (Pág. 165).

De manera general, se considera que el clima organizacional es fundamental para el desarrollo de las instituciones, siendo el que proporciona o no el terreno adecuado para un ambiente favorable. Si éste es favorable, permite alcanzar los objetivos trazados en la

institución, en su defecto destruye el ambiente de trabajo, generando desarrollo de competencias laborales.

Por su parte, las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos, constituyen una visión y organización sistemática, se han expresado como un sistema de certificación legalmente establecido en varias regiones del mundo, incluida América Latina y se trata de un vínculo entre trabajo, educación y capacitación. (Irigon, 2002)

En tal sentido las capacidades laborales representan el conjunto de pensamientos, valores, actitudes, emociones, cultura y teorías implícitas que se traducen en actuaciones y relaciones con los otros y el entorno, que se lleva a cabo en el marco de su responsabilidad y contrato social. Dicho de otro modo, el desempeño laboral observable evidencia su concepción de qué, por qué, cuándo, cómo, para qué enseñar, en colaboración con quiénes, con qué recursos de gestión. Evidencia, además, que este es resultado de un proceso no en solitario, sino más bien siempre en conjunto, porque la acción educadora del docente es un trabajo compartido y corresponsable.

Las instituciones públicas, vienen mostrando un cambio en la visión que tenían hace algunos años con respecto a la atención que brindan a sus usuarios, probablemente cada vez se capacitan más los trabajadores, los cuales señalan la necesidad de promover la congruencia entre los procesos de gestión y el compromiso que asumen con la institución, tomando en cuenta que, en estos procesos, juegan un rol preponderante los recursos humanos, para la optimización del funcionamiento institucional.

Desde la perspectiva de este trabajo, se sostiene la idea de que existe una clara relación entre ambos conceptos, especialmente se puede establecer que el desarrollo de competencias laborales se relaciona con un buen clima organizacional. Esto es, si la organización tiene destreza para potenciar al recurso humano fomentando la autosuficiencia en conocimientos, capacidades y habilidades, ascensos; entonces, dicha organización podrá alcanzar el compromiso requerido en las personas. Por esto, se sostiene que no tiene que ser de esta forma, al contrario, el individuo podrá reconocer que a través de la organización logra esta posibilidad y, por lo tanto, responderá hacia la misma adquiriendo un compromiso que fortalecerá la relación entre ambos.

## **1.2 Justificación de la investigación**

Esta investigación servirá de guía para muchas instituciones que están en el mismo rubro de servicio, que tomen conciencia de cómo un conjunto de variables puede afectar de manera directa o indirecta en la atención del cliente o paciente.

Las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos, constituyen una visión y organización sistemática de los profesionales de la salud, se han expresan en una buena atención a los clientes o pacientes; sin embargo, es importante resaltar la influencia que puede tener el estrés y afectar sobremanera su comportamiento profesional.

Desde la perspectiva de los servicios de salud las competencias profesionales abarcan los aspectos cognoscitivos de la clínica y otros necesarios para el adecuado desempeño de la profesión, entre ellos se encuentran, la relación profesional paciente y la estrecha relación que debe existir entre asistencia-investigación docencia y administración.

Por estas razones, es vital analizar estas variables a fin de implementar reactivos que eviten el estrés en este conjunto de profesionales de la salud,



mejorando la calidad en la atención de los pacientes del hospital Geriátrico “San José” de la PNP.

### 1.3 Problema de investigación

#### 1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el cumplimiento de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2015?

#### 1.3.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de competencias sistémicas y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2015?
2. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de competencias interpersonales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2015?
3. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de competencias instrumentales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2015?

### 1.3 Definición conceptual y operacional de las variables

**1.4.1. Desarrollo de competencias:** Como se califica la calidad profesional con la que se espera que haga el trabajador de la salud, a través de la motivación laboral, las capacidades sistémicas, interpersonales e instrumentales, dimensiones que se miden variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Vanga, 2008).

Operacionalización de la Variable competencias profesionales					Rango
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Nivel	
Sistémicas	Genera buenas	1,2,3,4,5,	1: Nunca	Ordina	

	condiciones laborales	6,7,8,9,10	2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	1	110 a 150 = Buen desempeño docente 96 a 145 = Regular desempeño docente 40 a 95 = Deficiente desempeño docente
	Produce autorrealización profesional				
	Incentivo acorde a la función que cumple.				
Interpersonales	Satisface las necesidades básicas oportunamente.	11,12,13, 14,15,16,			
	Genera capacidad de logro adecuadamente.	17,18,19, 20			
Instrumentales	Mejora en el desarrollo de capacidades del trabajador.	21,22,23, 24,25,26, 27,28,29, 30			
	Desarrolla habilidades sociales.				
	Mejora la productividad de los trabajadores.				
	Valora la labor de sus trabajadores.				
	Orientan a los trabajadores en sus labores específicas.				

**1.4.2. Clima laboral:** Se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores que enfrentan y que son el potencial humano, que el diseño organizacional desde el ambiente físico, en que este se desarrolla las actividades laborales de la misma manera, la cultura de la organización en la cual repercute las relaciones interpersonales tiene lugar en su entorno y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (Robbins, 2012).

<b>Operacionalización de la variable clima laboral</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Índice</b>	<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Potencial humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	1,2,3 ,4,5 ,6,7, 8,9, 10	Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo		91 a 150 = Buen clima organizacional
Diseño Organizacional	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional	11,12,13,14, 15,16,17,18,19 ,20	Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo	Ordinal	51 a 90 = Regular clima organizacional 30 a 50 = Deficiente clima organizacional
Cultura de la organización	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	21,22,23,24,25 ,26,27,28,29,30	Totalmente de acuerdo		

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2015

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

- H1: Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de competencias sistémicas y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2015

- H2: Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de competencias interpersonales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2015
- H3: Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de competencias instrumentales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2015

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el cumplimiento de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima diciembre 2017.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre el cumplimiento de competencias sistémicas y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP Lima diciembre 2017.
2. Determinar la relación entre el cumplimiento de competencias interpersonales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP Lima diciembre 2017.
3. Determinar la relación entre el cumplimiento de competencias instrumentales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP Lima diciembre 2017.

## II METODOLOGÍA

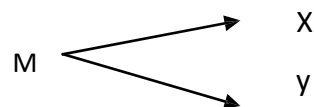
### 1.1 Tipo y diseño

El tipo de investigación es básica. Al respecto Ñaupás (2011, p. 66) afirman: "que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia".

El diseño de la investigación es no experimental, correlacional de corte transversal. "El diseño de estudio es no experimental, porque no existe manipulación de las variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural"; y, es de corte transversal porque se "recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.151).

Donde "M" es la muestra donde se realiza el estudio, es decir, profesionales del hospital San José.

El diseño correspondiente es:



X: Variable 1. competencias profesionales

Y: Variable 2. clima laboral

### 2.2 Población y muestra

La población en el presente proyecto de estudio, comprende a las 119 profesionales de la salud que actualmente laboran en el Hospital San José Geriátrico de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2014.

<b>Profesional</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Enfermeras	50	42.02
Médicos	27	22.69
Tecnólogos médicos	21	17.65
Psicólogos	7	5.88
Odontólogos	3	2.52
Nutricionistas	6	5.04
Trabajadores sociales	3	2.52
Químico farmacéuticos	2	1.68
Total	119	100.00

### **Muestra**

La muestra final representa a la población total, y La muestra final se constituyó por 104 profesionales del hospital San José PNP, considerando que 15 profesionales con colaboraron. El muestreo no probabilístico intencionado. En este tipo de muestras, también llamadas muestras dirigidas o intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc.); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población. Esto implica que no es posible calcular con precisión el error estándar de estimación, es decir no podemos determinar el nivel de confianza con que hacemos la estimación. Lo anterior se explica porque no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo que es esperable la no representatividad de todos los miembros de la población.

El muestreo realizado fue no probabilístico (intencional, intencionado o de criterio del asesor de la investigación y la tesista). Porque la elección de la unidad de análisis se realizó de manera intencional por parte de la investigadora con ayuda del asesor de nuestra investigación. En este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención” u “opinión”. Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva (Mejía, 2005).

### **2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos**

Para nuestro estudio de investigación se utilizó las diferentes técnicas para obtener información de nuestras variables.

Cuestionario. - Esta técnica permitirá recoger información, con respecto a las dos variables y sus dimensiones sujetas de estudio.

Lista de cotejo. - técnica que permite tener una evaluación objetiva del público objetivo.

#### **Instrumentos.**

#### **Instrumento de la variable desarrollo de competencias:**

##### **Ficha técnica**

Autor: Héctor Valdés Veloz

País: Cuba

Fecha: 20 de noviembre de 2010.

Adaptación: Collantes Collantes, Soledad Rubi & Gutiérrez Otiniano, Juan Ernesto (2012)

Justificación. Cuando un sistema de salud decide establecer un proceso de evaluación de las competencias profesionales.

Instrumento de la Variable Desarrollo de competencias profesionales

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Lista de cotejo competencias profesionales

Autor: Valdez Veloz

Año: 2012

Tipo de instrumento: Lista de cotejo

Objetivo: Evaluar competencias profesionales en salud

Población: Profesionales de salud Centro de Salud Geriátrico San José

Número de ítem: 30

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El investigador observara las competencias que desarrollan los profesionales de la salud y marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo a lo que considere pertinente.

Escala: De Likert

Niveles y Rango: Los niveles y rangos propuestos para el instrumento son:

Niveles      Rango

100 a 150 = Buen desempeño

76 a 99 = Regular desempeño

30 a 75 = Mal desempeño

### **Instrumento de la Variable clima laboral.**

#### **Ficha Técnica**

Autores: Adaptación del EDCO, efectuada por Collantes Collantes, Soledad Rubi & Gutiérrez Otiniano, Juan Ernesto.

Significación: El Cuestionario de Clima laboral, contiene tres dimensiones, que evalúan las percepciones que los profesionales de la salud del Centro de Salud San José PNP. Las dimensiones en cuestión son las siguientes: La dimensión Potencial humano, contiene los indicadores: Liderazgo, Innovación, Recompensa y Confort, medidos en los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10. La dimensión Diseño organizacional contiene los indicadores: Estructura, Toma de decisiones y Comunicación organizacional, medidos a través de los ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 y la tercera dimensión Cultura de la organización, contiene los indicadores. Identidad, Conflicto y Cooperación y motivación. Ítems: 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.



Extensión: El cuestionario consta de 30 ítems.

Administración: Individual o colectiva.

Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 20 minutos.

Aplicación: El ámbito para su aplicación es el profesional de la salud del Centro de Salud San José PNP.

Puntuación: La escala de medición de clima organizacional es tipo Likert, las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: En total Acuerdo, De acuerdo, Indiferente, En desacuerdo y Total Desacuerdo. Los puntajes para los ítems implican una alta o baja frecuencia, de acuerdo a como se percibe el clima organizacional.

Baremos

- 1) Deficiente: 1 puntos
- 2) Regular: 2 puntos
- 3) Bueno: 3 puntos
- 4) Muy bueno: 4 puntos
- 5) Excelente: 5 puntos

Interpretación

De 99 hasta 124 puntos = Buen clima laboral.

De 32 hasta 98 puntos = Regular clima laboral.

De 0 hasta 31 puntos = Deficiente clima laboral.

### **Confiabilidad de los instrumentos:**

#### **Competencias profesionales y clima laboral.**

<b>Variables</b>	<b>Nº ítems</b>	<b>Alfa de Crombach</b>
Competencias Profesionales	<b>30</b>	<b>0.891</b>
Clima laboral	<b>30</b>	<b>0.915</b>

Se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach ítem-total de 0.891 para 30 ítems de la variable Competencias

profesionales y 0.915 para los 30 ítems de la variable clima laboral. Este valor indica que la confiabilidad es alta para las dos variables de estudio.

### **Validez de contenido**

Se utilizó la validez de contenido de los 30 ítems del instrumento: Competencias profesionales, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron catedráticos de la Escuela de Postgrado de la UCV y ESAN

*Validación del instrumento Competencias profesionales por juicio de expertos*

<b>Experto</b>			<b>Puntaje</b>
<b>Dr.</b>	<b>Carlos Sotelo Estacio</b>		100%
<b>Dra.</b>	<b>Galia Lezcano Lopez</b>		100%
<b>Mg.</b>	<b>Veramendi Tamayo, Melquisedec</b>		100%

De igual forma, Se utilizó la validez de contenido de los 30 ítems del instrumento: clima laboral, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron catedráticos de la Escuela de Postgrado de UPLA y UCV.

*Validación del instrumento clima laboral por juicio de expertos*

<b>Experto</b>			<b>Puntaje</b>
<b>Dr.</b>	<b>Carlos Sotelo Estacio</b>		100%
<b>Dra.</b>	<b>Galia Lezcano Lopez</b>		100%
<b>Mg.</b>	<b>Veramendi Tamayo, Melquisedec</b>		100%

### **Validez de constructo:**

La validez de constructo es el grado de correspondencia o congruencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los

que se basan los temas que se pretenden medir. La validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse (kerlinger, 2009)

*Análisis de ítems-test entre las variables Competencias profesionales y clima laboral*

Competencias profesionales				clima laboral			
Ítems	R Pearson	Items	R Pearson	Items	R Pearson	Items	R Pearson
1	0,560	16	0,361	1	0,361	16	0,444
2	0,460	17	0,362	2	0,362	17	0,360
3	0,548	18	0,376	3	0,376	18	0,357
4	0,611	19	0,476	4	0,476	19	0,364
5	0,353	20	0,366	5	0,366	20	0,459
6	0,644	21	0,357	6	0,357	21	0,476
7	0,657	22	0,402	7	0,402	22	0,400
8	0,729	23	0,362	8	0,362	23	0,387
9	0,684	24	0,395	9	0,395	24	0,484
10	0,548	25	0,550	10	0,550	25	0,481
11	0,611	26	0,582	11	0,582	26	0,480
12	0,353	27	0,376	12	0,460	27	0,548
13	0,644	28	0,476	13	0,548	28	0,611
14	0,657	29	0,366	14	0,611	29	0,476
15	0,548	30	0,357	15	0,353	30	0,366

Se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems en las dos variables de estudio Escasez de personal y satisfacción del usuario. Como se puede observar, todos los ítems tienen un coeficiente de correlación sobre 0,35, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

#### 2.4 Procesamiento y análisis de la información

Entre las otras técnicas que se han utilizado para el manejo de información figuran: el documental, el fichaje, la consulta al diccionario y el análisis estadístico.

El Análisis Documental; porque nos permitió seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar sus contenidos sin ambigüedades para recuperar la información en el contenido. También porque permitió identificar los documentos más relevantes de acuerdo a nuestro índice temático, sumario, índice alfabético de materias o códigos sistemáticos.

El Análisis Estadístico; utilizado en dos niveles; en primer lugar, para realizar los análisis descriptivos de cada uno de las variables de la tesis; en segundo lugar, para hacer el análisis inferencial con el fin de encontrar significatividad en los resultados de acuerdo al valor porcentual para hacer las conclusiones.

El análisis estadístico nos ha permitido procesar los datos que surgieron del estudio de la muestra poblacional. Los datos obtenidos mediante los dos cuestionarios de acuerdo a las variables de escasez y satisfacción del usuario; se han podido describir, analizar e interpretar de acuerdo a los objetivos e hipótesis sostenidos en la tesis.

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:

- a. Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados de las dos variables materia de estudio
- b. Luego se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar el grado de relación existente entre las variables y dimensiones planteadas; a razón que ambas variables fueron de medida cualitativa categórica-ordinal y no siendo necesario la prueba de normalidad.
- c. Finalmente se consigna los gráficos de dispersión de puntos, los cuales confirman la correlación existente entre las variables en estudio.

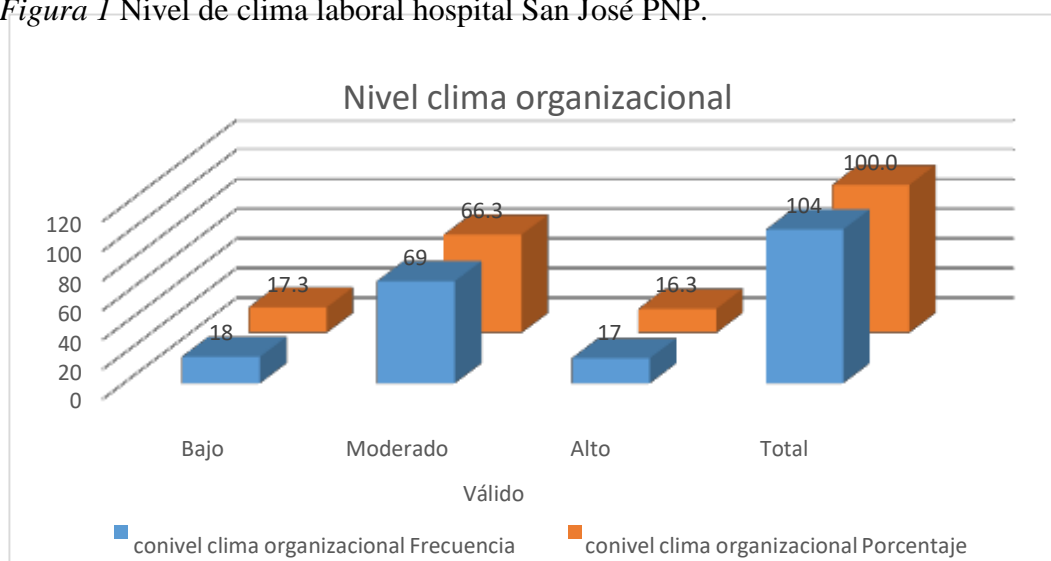
### III RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de clima laboral hospital San José PNP

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	17.3
	Moderado	69	66.3
	Alto	17	16.3
	Total	104	100.0

Fuente: Hospital San José de la PNP 2015

Figura 1 Nivel de clima laboral hospital San José PNP.



Fuente: Hospital San José de la PNP 2015

En la tabla siguiente, se puede observar que el 66,3% de los profesionales evaluados presentan un moderado desarrollo de competencias profesionales, el 19,2% manifiestan un bajo nivel de competencias profesionales y solo el 14,4% manifiestan

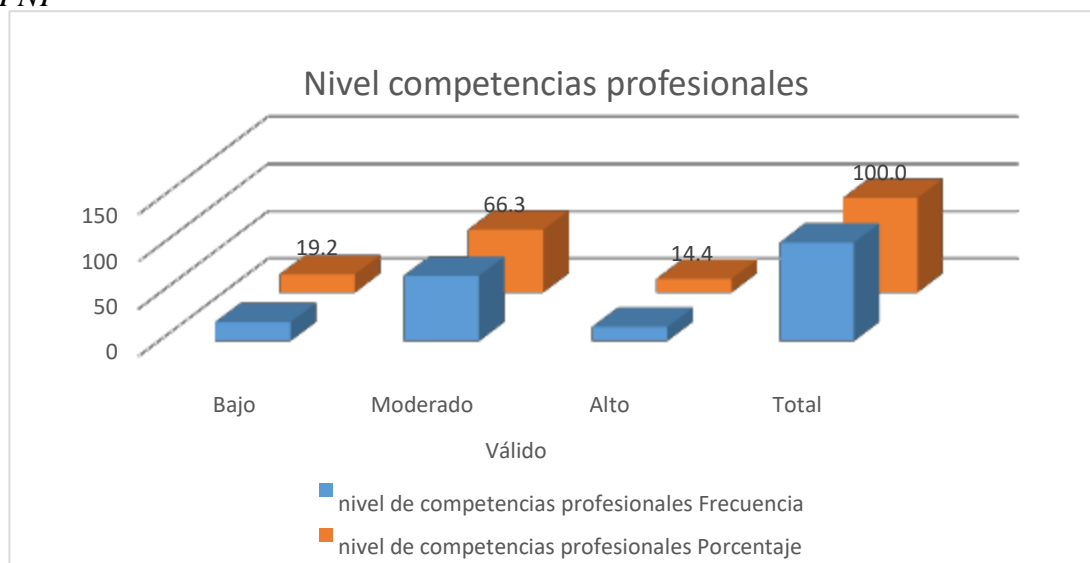
un alto desarrollo de competencias profesionales, tal como se puede observar en la figura 2

Tabla 2. Nivel de desarrollo de competencias profesionales del Hospital San José PNP

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	19.2
	Moderado	69	66.3
	Alto	15	14.4
	Total	104	100.0

Fuente: Hospital San José de la PNP 2015

Figura 2. Nivel de desarrollo de competencias profesionales del Hospital San José PNP



Fuente: Hospital San José de la PNP 2015

En la tabla 2 se puede apreciar que el 45,0% de los profesionales manifestaron un bajo desarrollo de competencia profesionales y clima laboral, el 55,0% un moderado clima laboral; el 11,6% percibe un bajo nivel de clima laboral, el 76,8 un moderado clima laboral y el 11,6% alto clima laboral; por último, 6,7% de los profesionales

evaluados, que perciben un alto desarrollo de competencia profesionales manifiestan un bajo nivel de clima laboral, el 33,3% un moderado clima laboral y el 60,0% un buen clima laboral.

Tabla 10. *Tabla cruzada entre los clima laboral y competencias profesionales hospital San José PNP*

		Competencias profesionales				
		Modera			Total	
		Bajo	do	Alto		
Clima laboral	Bajo	Recuento	9	8	1	18
		% competencias profesionales	45,0%	11,6%	6,7%	17,3%
		% del total	8,7%	7,7%	1,0%	17,3%
	Modera	Recuento	11	53	5	69
	do	% competencias profesionales	55,0%	76,8%	33,3%	66,3%
		% del total	10,6%	51,0%	4,8%	66,3%
	Alto	Recuento	0	8	9	17
		% competencias profesionales	0,0%	11,6%	60,0%	16,3%
		% del total	0,0%	7,7%	8,7%	16,3%
Total		Recuento	20	69	15	104
		% competencias profesionales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	19,2%	66,3%	14,4%	100,0%

Fuente: Hospital San José de la PNP 2015

### **Análisis de hipótesis:**

Para la presente investigación planteamos una Hipótesis principal construida a partir de un conjunto de investigaciones empíricas y teóricas que permiten deducir que hay una relación directa entre el desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014. Para el siguiente estudio se pretende demostrar la siguiente hipótesis.

### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

- a) **Nivel de Significancia:** Se asume el nivel de significancia del 5%; del 0.05.
- b) **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>1</sub>.
- c) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman



Tabla 3. *Correlación entre competencias profesionales y clima laboral del Hospital “San José” de la PNP, 2014*

		<b>Correlaciones</b>		
			clima laboral	ompetencias profesionales
Rho de Spearman	climalaboral	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**d) Regla de decisión**

Sig > 0.05: Se acepta Ho

Sig < 0.05: Se rechaza Ho

e) **Interpretación:** se presenta una correlación positiva y fuerte (0,647), observamos que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95%, y aceptar la Hipótesis Alterna (H1); es decir: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

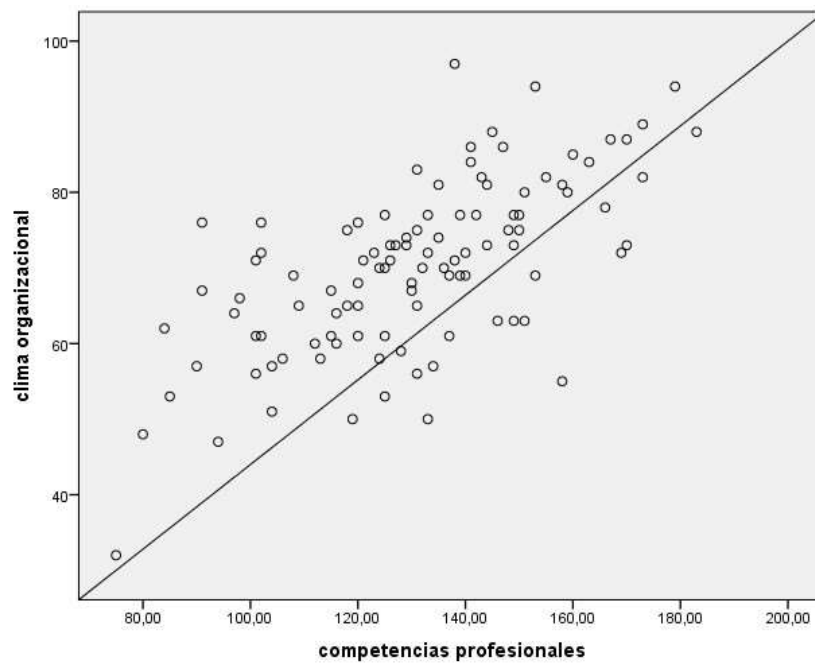


Figura 3. Gráficos de dispersión de puntos entre competencias profesionales y clima laboral del Hospital “San José” de la PNP, 2014Fuente: elaboración propia

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades sistémicas y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades sistémicas y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

- a. **Nivel de Significancia:** Se asume el nivel de significancia del 5%; del 0.05.
- b. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.
- c. **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

Tabla 4. *Correlación entre capacidades sistémicas y clima laboral Hospital San Jose PNP*

		Correlaciones		
			clima laboral	sistémicas
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	sistémicas	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		104	104	

\*\*.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### d. Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta Ho

Sig< 0.05: Se rechaza Ho

**Interpretación:** Se presenta una correlación positiva y fuerte (0,685), observamos que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95%, y aceptar la Hipótesis Alterna (H1); es decir: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades sistémicas y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014.

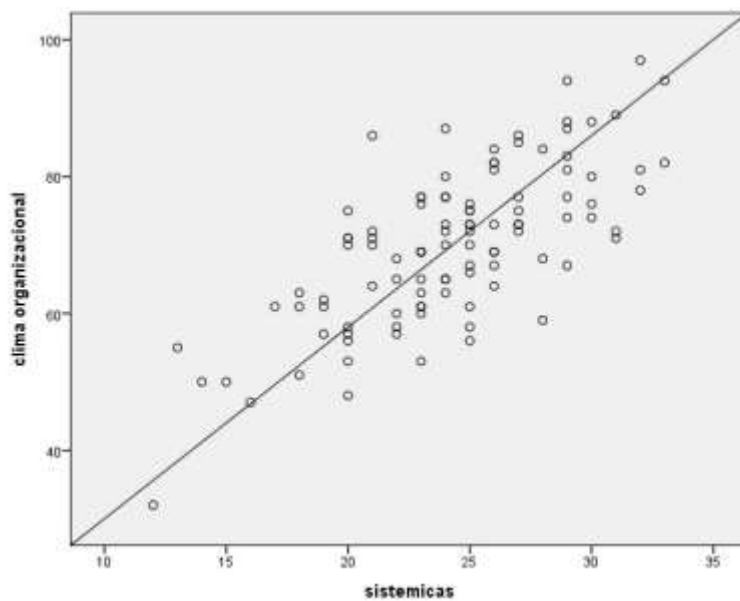


Figura 4. Gráficos de dispersión de puntos entre capacidades sistémicas y clima laboral Hospital San José PNP Fuente: elaboración propia

### **Hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades interpersonales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

.H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades interpersonales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

- a. **Nivel de Significancia:** Se asume el nivel de significancia del 5%; del 0.05.
- b. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.
- c. **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

Tabla 5. *Correlación entre capacidades interpersonales y clima laboral Hospital San José PNP*

		<b>Correlaciones</b>		
			clima laboral	interpersona les
Rho de Spearman	clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	interpersonales	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**d. Regla de decisión**

Sig > 0.05: Se acepta Ho

Sig < 0.05: Se rechaza Ho

**Interpretación:** Se presenta una correlación positiva y fuerte (**0,816**), observamos que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de

confianza del 95%, y aceptar la Hipótesis Alternativa (H1); es decir: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades interpersonales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

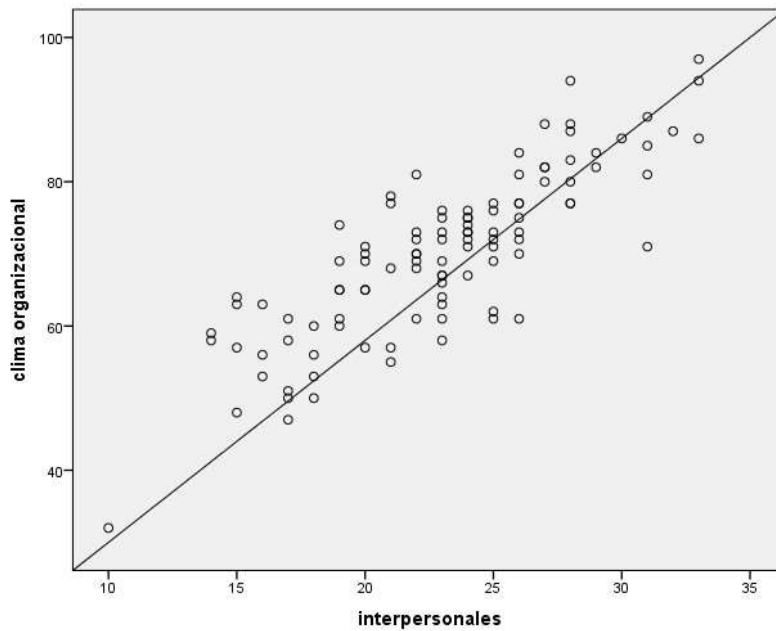


Figura 5. Gráficos de dispersión de puntos entre capacidades interpersonales y clima laboral Hospital San José

**Hipótesis específica 3:**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades instrumentales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades instrumentales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014

- a. **Nivel de Significancia:** Se asume el nivel de significancia del 5%; del 0.05.
- b. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.
- c. **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

Tabla 6. *Correlación entre capacidades instrumentales y clima laboral Hospital San José PNP*

		<b>Correlaciones</b>		
			clima laboral	instrumental es
Rho de Spearman	clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	instrumentales	Coeficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**d. Regla de decisión**

Sig > 0.05: Se acepta Ho

Sig < 0.05: Se rechaza Ho

**Interpretación:** Se presenta una correlación positiva y fuerte (0,827) observamos que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95%, y aceptar la Hipótesis Alterna (H1); es decir: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades instrumentales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP,



2014

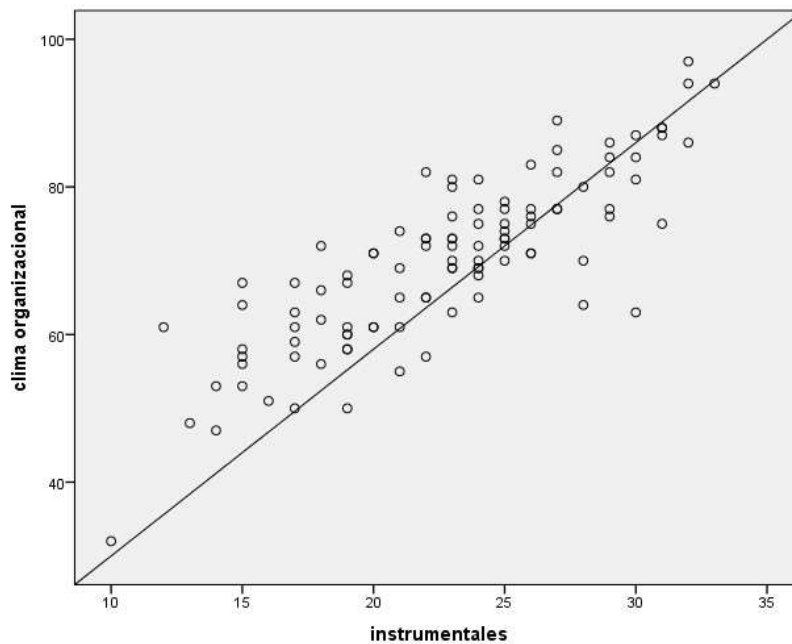


Figura 6. Gráficos de dispersión de puntos entre capacidades instrumentales y clima laboral Hospital San José PNP

#### IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo y después de obtener los resultados, compararan con los antecedentes de la presente investigación, los cuales confirmaran las hipótesis planteadas.

Se presenta una correlación positiva y fuerte (0,647), Sig. menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis Alternativa: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima organizacional en los profesionales del Centro de Salud Geriátrico “San José” de la PNP, 2014. Al respecto; Benavides, Moya, Segura, Puente y Porta (2006), la identificación de las competencias profesionales permite a la sociedad conocer lo que puede esperar de los profesionales de salud pública, ya que es a partir de estas

competencias que se puede disponer de un catálogo de los que estos profesionales saben hacer. A su vez, que la sociedad y sus instituciones conozcan con mayor claridad qué saben hacer los profesionales de la salud pública favorecerá su desarrollo y la creación de oportunidades de trabajo. Asimismo, de manera expresa, en este documento se ha obviado definir quién puede desarrollar estas competencias. Se ha considerado más fructífero dejar para un análisis posterior esta importante cuestión. Fuk (2012), la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos tal vez brillantes de la gestión educativa. En muchos escritos se han encontrado conceptos referentes al clima organizacional, como un término sinónimo de clima institucional. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional: éste repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo; productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Se presenta una correlación positiva y fuerte (0,685), observamos que la Sig es menor a 0.05, se rechaza la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis Alternativa: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades sistémicas y la percepción del clima organizacional en los profesionales del Centro de Salud Geriátrico “San José” de la PNP, 2014. Al respecto; Falcó (2004). La definición de las competencias del estudiante es una tarea fundamental, que permite coordinar la formación y determinar la priorización de los objetivos de aprendizaje, tanto en pregrado como en postgrado. Es importante constatar el esfuerzo de diversas escuelas para introducir cambios en los planes de estudio y nuevas estrategias metodológicas encaminadas al objetivo de una educación basada en las competencias finales del alumno. Algunos ejemplos son los nuevos planteamientos en el diseño de programas y la introducción de estrategias como el aprendizaje basado en problemas, los practicum o los sistemas de evaluación basado en las competencias. Luna (2009), el ámbito laboral propicio para la innovación y la creatividad del desempeño de los

docentes se ve impactado en forma negativa con la implementación del proceso de evaluación al desempeño docente por medio del programa de estímulos de remuneración salarial y recompensa a los esfuerzos realizados en la docencia.

Se presenta una correlación positiva y fuerte (0,816), observamos que la Sig. es menor a 0.05, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis Alternativa: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades interpersonales y la percepción del clima organizacional en los profesionales del Centro de Salud Geriátrico “San José” de la PNP, 2014. Al respecto; Perdomo y Martínez (2010). Se destaca la importancia del uso de este enfoque para alcanzar un desempeño laboral exitoso. Se describe detalladamente el diseño de la estrategia: etapas, pasos que la conforman, fuentes y técnicas que se utilizaron. Se elaboraron los criterios de desempeño y tres instrumentos para recolectar evidencias sobre la presencia de las competencias en los productos del trabajo del especialista en su desempeño profesional. Conclusiones Se presenta la estrategia metodológica diseñada y su aplicación en los especialistas de Higiene y Epidemiología contribuye a detectar los principales problemas que presentan estos profesionales en su desempeño laboral. Urbina, Torres, Otero y Martínez (2008). Se concluyó con la identificación de las competencias genéricas y específicas en el profesional de enfermería de los servicios de neonatología. Estos resultados han sido utilizados para la Resolución de Idoneidad del Ministerio de Salud Pública en el año 2006, el diseño del manual de técnicas y procedimientos de enfermería neonatológica en el 2007 y sirvieron de base a las funciones y competencias por perfiles de formación que se presenta en el plan D de la carrera de Enfermería en el año 2008.

Se presenta una correlación positiva y fuerte (0,827) observamos que la Sig. es menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis Alternativa: Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades instrumentales y la percepción del clima organizacional en los profesionales del Centro de Salud Geriátrico “San José” de

la PNP, 2014. Al respecto; Castro (2004). Se analizaron las diferencias individuales según sexo, edad e institución de graduación. Los resultados señalan la falta de ajuste entre necesidades sociales y la capacitación de los graduados, ya que ellos autopercebieron carencias en varias áreas de la psicología. Las competencias referidas al área clínica son las únicas que permiten diferenciar a los grupos de profesionales más jóvenes con respecto a los más antiguos. Caligiore y Díaz (2010) se concluye que es necesario adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la Universidad, facilitando la coordinación y ejecución de las decisiones. Llapa, Trevizan, Shinyashiki y Costa (2011). Los hallazgos evidenciaron que el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic con respecto al factor reconocimiento personal del clima organizacional se encuentra en una categoría desfavorable (50%), sin embargo, los factores involucramiento laboral (52%), comunicación (0%) condiciones laborales (48%) y supervisión (52%) se encuentran en la categoría promedio respectivamente. No se logró establecer relación significativa entre el clima organizacional y los factores de la satisfacción laboral en el personal administrativo Proyecto Especial Chavimochic. Sólo se logró establecer relación significativa entre el factor comunicación de clima organizacional y la satisfacción laboral ( $\chi^2 = 12.92$ ;  $p > 0.05$ ) en el personal administrativo Proyecto Especial Chavimochic

Finalmente, esta afirmación tiende a dar razón a la hipótesis que planteamos al inicio de esta investigación. Por consiguiente, queda demostrado científicamente la existencia de una estrecha correlación entre ambas variables estudiadas, es decir el estrés y el rendimiento laboral.

## V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

#### **PRIMERA:**

Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014. Rho: 0.647 y  $p = .000 < .05$

#### **SEGUNDA:**

Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades sistémicas y la percepción del clima organizacional en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014. Rho: 0.685 y  $p = .000 < .05$

#### **TERCERA:**

Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades interpersonales y la percepción del clima organizacional en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014. Rho: 0.816 y  $p = .000 < .05$

#### **CUARTA:**

Existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de capacidades instrumentales y la percepción del clima organizacional en los profesionales del Hospital “San José” de la PNP, 2014. Rho: 0.827 y  $p = .000 < .05$

## **5.2 Recomendaciones**

Una vez realizada las conclusiones, podemos hacer las siguientes recomendaciones

### **PRIMERA:**

Al Ministerio de Salud, implementar políticas públicas en el sector laboral y promoción del empleo en concordancia con lo diseñado por el Ministerio de Salud a fin de fortalecer el desarrollo de competencias profesionales de los trabajadores nombrados y contratados del Hospital San José de la PNP.

### **SEGUNDA:**

Implementar en el Plan Operativo Presupuestado del ejercicio presupuestal 2015, en el eje temático: recursos humanos, actividades desarrollo de competencias profesionales y la percepción del clima laboral, que ayuden a mejorar la calidad de los servicios de salud en el Hospital San José de la PNP.

### **TERCERA:**

Validar la investigación con otros grupos análogos y comparar los resultados con la finalidad de poder plantear planes institucionales con la finalidad de mejorar el clima laboral basado en el compromiso interdisciplinario.

### **CUARTA:**

Concientizar a los trabajadores en rol que desempeña con el propósito de posicionar a la institución en un mundo globalizado y acorde con los adelantos científicos tecnológicos.

## **VI AGRADecIMIENTOS**

- A mi familia por ser mi mundo de inspiración.
- A la Universidad San Pedro por su confianza.



## VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, FD. (2007). *Fuentes de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima metropolitana*. Tesis para optar el grado de Doctor. Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Álvarez, D. (2004). *Satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa pública*. Cuadernos de psicología. Lima: Universidad de Lima. Año IX, N° 5
- Arias, F.; Valega, D.; Loli, A. y Quintana, M., *sobre compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos, en una muestra de 190*
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y Productividad*. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos. Año III, N° 5
- Caballo, V. (2008). *Manual para el tratamiento de los trastornos psicológicos*. Siglo veintiuno de España editores, S. A. Madrid España. Quinta Edición.
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2003). *Clima organizacional y desempeño laboral en la ULA: estudio de un caso*. Venezuela.
- Cenapet (1984). *Metodología para la evaluación de la competencia y el desempeño profesional de enfermería*. La Habana: CENAPET; 1984. competencia en enfermería en el período 1997-1999. La Habana: ENSAP
- Cornejo, M. (2006). *Los Secretos del Líder*. Servicios especiales de edición S.A. Lima – Perú.
- Fernández, M. (2002) *Satisfacción laboral, fuentes de estrés y burnout en docentes primarios*. Tesis para optar el grado de doctor en educación. UNMSM.
- García, M. (1993). *El estrés en contextos laborales y efectos psicológicos de los nuevos estresores*. En Buendía, J. (Compilador) Estrés y sicopatología. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.
- Grijalbo (2002). *Diccionario de psicología y psiquiatría*. Edit. Grijalbo S.A. 1ra edición Barcelona
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. Mexico D. F.: Mac Graw Hill: Interamericana

- Herzberg, F. (1968). *¿Cómo motiva usted a sus empleados?*. Harvard Business: Review.
- Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor/OIT; 2002.
- Mejía, ME. (2005). *Técnicas e instrumentos en investigación científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ñaupas, H. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Editorial CREDIM
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México. Edit Prentice Hall. Inc.
- Ruíz, J. (2008). *Desempeño laboral en trabajadores de salud*. México. Mc Graw Hill (2011) Sociedad Peruana de Salud Ocupacional. Segundo Congreso Peruano de Salud Ocupacional, Lima, Perú
- Salanova, M. (2003). *El efecto de las demandas y recursos de la actividad docente en los profesores de Castellón de Valencia*. España
- Silva, F. (2006). *Sistema de evaluación de desempeño laboral en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Madrid España.
- Sosa, AM. (2006). *Las competencias: una aproximación para la valoración del impacto de los jóvenes profesionales en la realidad laboral cubana*. [Tesis de Maestría]. La Habana: CEPES.
- Sosa, AM. (2002). *Las competencias: una aproximación para la valoración del impacto de los jóvenes profesionales en la realidad laboral cubana*. [Tesis de Maestría]. La Habana: CEPES.
- Valdez, VH. (2000). *Evaluación del Desempeño profesional*. México. Mc Graw Hill.
- Zubieta, J. y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones del docente*. Madrid: CIDE. 23-45

### **Webgrafía**

- Benavides, F; Moya, C; Segura, A; Puente, M. y Porta M, A. (2006). *Las competencias profesionales en Salud Pública*. Gac Sanit [revista en la

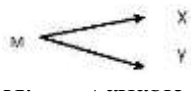
- Internet]. 2006 Jun [citado 2014 Oct 16]; 20(3): 239-243. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-)
- Castañeda, AE. y García de Alba, G. (2014). *Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en odontólogos mexicanos del sector educativo y privado*. Med. segur. trab. [revista en la Internet]. 2012 Sep [citado 2014 Oct 14]; 58(228): 246-260. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465)
  - Castro, SA. (2004). *Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales*. Interdisciplinaria, Buenos Aires, v. 21, n. 2, dic. 2004. Disponible en <[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-)
  - Falcó, PA. (2004). *La nueva formación de profesionales: sobre la competencia profesional y la competencia del estudiante de enfermería*. Educ. méd. [revista en la Internet]. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1575-18132004000100007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132004000100007).
  - Gil, F.; Rico, R; y Sánchez-Manzanares, M. (2008). *Eficacia de equipos de trabajo*. Papeles del Psicólogo, 29(1) 25-31. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829104>
  - Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado de caché de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun-fred-n.html>
  - Perdomo, IV. y Martínez, CS. (2010). *Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de Higiene y Epidemiología*. Rev Cubana Salud Pública [revista en la Internet]. 2010 Jun [citado 2014 Oct 16]; 36(2): 142-147. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid)
  - Urbina, LO; Torre,s EJ;, Otero, CM; y Martínez, TN. (2008). *Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología*. Educ Med Súper [revista en la Internet]. [Citado 2014 Oct 16]; 22(4). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?s>.

- Vanga, A. (2008). *Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT)*. Revista Venezolana de Gerencia 2008; 13417-441. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29004306>. Consultado el 27 de marzo de 2014

## VIII APÉNDICES Y ANEXOS

### 8.1 Anexo N° 1 Matriz de consistencia

**Título:** RELACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES CON LA PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL EN EL HOSPITAL SAN JOSÉ PNP

	<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Metodología</b>
<b>General</b>	¿Qué relación existe entre el cumplimiento de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima 2015?	Determinar la relación entre el cumplimiento de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima 2017	Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de competencias profesionales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima 2015	<b>Competencias Profesionales</b> - Sistémicas - Interpersonales - Instrumentales	<b>Tipo</b> Básica.  <b>Representación Gráfica</b>  <p>1.</p>

<p><b>Específicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de competencias sistémicas y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima 2015?</li> <li>- ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de competencias interpersonales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima 2015?</li> <li>- ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de competencias instrumentales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP, Lima 2015?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el cumplimiento de competencias sistémicas y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP Lima 2017.</li> <li>- Determinar la relación entre el cumplimiento de competencias interpersonales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP Lima 2017.</li> <li>- Determinar la relación entre el cumplimiento de competencias instrumentales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP Lima 2017.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- H1: Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de competencias sistémicas y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP</li> <li>- H2: Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de competencias interpersonales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP</li> <li>- H3: Existe una relación directa y significativa entre el cumplimiento de competencias instrumentales y la percepción del clima laboral en el Hospital San José PNP</li> </ul>	<p><b>Clima Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potencial humano</li> <li>- Diseño Organizacional</li> <li>- Cultura de la organización</li> </ul>	<p>profesionales Y: Variable 2. clima laboral</p> <p><b>Población:</b> 119 profesionales de la salud</p> <p><b>Muestreo</b> 104 profesionales Muestro No probabilístico intencionado</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario Lista de chequeo</p>
---------------------------	--	---	---	---	---

## 8.2 Anexo N° 2 Cuestionario

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA

#### I. INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario es parte de una investigación cuya finalidad es la obtención de información acerca de la opinión que usted tiene sobre “el clima laboral y el desarrollo de competencias profesionales”. la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

**II. INDICACIONES:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

- 1. Totalmente en desacuerdo.      2. En desacuerdo**  
**3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo    4. De acuerdo.                      5. Totalmente de acuerdo**

#### PARTE I: EL CLIMA LABORAL

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución					
2. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
3. Mi jefe inmediato superior nos reúne regularmente para coordinar aspectos de trabajo					
4. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales					
5. Existe sana competencia entre mis compañeros					
6. Recibo buen trato en mi trabajo					
7. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					
8. Existe un ambiente organizado en mi trabajo					
9. Considero que la distribución física de mi institución me					

permite trabajar cómodamente					
10.Los procesos son pertinentes en el logro de los objetivos					
11.Los trámites que se realizan en mi institución son simples y facilitan la atención					
12.El director supervisa constantemente al personal					
13.Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi trabajo					
14.Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
15.Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión					
16.Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
17.Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
18.La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
19.Me interesa el desarrollo de mi institución					
20.Me siento a gusto de formar parte de la institución					
21.Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
22.Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno					
23.Las reuniones de coordinación son frecuentes					
24.Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
25.Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi área de trabajo					
26.Las metas se cumplen en el tiempo programado					



27. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución					
28. La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.					
29. Los indicadores de logro son de conocimiento público					
30. Existe una visión compartida entre la Empresa y el trabajador					

## PARTE II: DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

LISTA DE COTEJO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES						
	<b>Sistémicas</b>	1	2	3	4	5
1	Conocimientos básicos generales y de profesión					
2	Capacidad de análisis y síntesis					
3	Capacidad para organizar y planificar					
4	Resolución de problemas.					
5	Capacidad para tomar decisiones					
6	Comunicación oral y escrita en la propia lengua.					
7	Conocimiento de una segunda lengua					
8	Habilidades básicas para el manejo del ordenador					
9	Habilidades para la gestión de la información.					
10	Experiencia profesional					
	<b>interpersonales</b>	1	2	3	4	5
11	Capacidad de crítica y autocrítica.					
12	Trabajo en equipo.					
13	Habilidades interpersonales.					
14	Trabajar en equipo multidisciplinares.					
15	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.					
16	Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad					

17	Habilidad para trabajar en un contexto internacional y conocimiento de culturas					
18	Capacidad para adquirir un compromiso ético.					
19	Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas					
	<b>Instrumentales</b>	1	2	3	4	5
20	Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos					
21	Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión					
22	Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos					
23	Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades					
24	Te adaptas bien a las nuevas situaciones					
25	¿Podrías desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que te estás formando?					
26	Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores					
27	Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo					
28	Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados)					
29	Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos					
30	Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos					

### 8.3 Anexo 3 Base de datos

1	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	2	3
	4	4	4	3	3	1	1	3	3	2	2	3
	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1
	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3
	3	4	3	3	3	3	4	1	1	1	3	2
2	31	23	18	72	102	2	1					
	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3
	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2
	4	4	4	4	1	3	3	1	1	1	3	3
	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4
3	4	1	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2
	25	19	17	61	102	2	1					
	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	2
	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4
	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
	32	26	23	81	135	2	2					
	4	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3
	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	4
5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3
	2	2	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4
	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3
	23	16	14	53	125	1	2					
	1	1	3	3	1	2	3	4	4	3	3	1
6	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1
	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
	4	3	3	3	2	2	3	3	1	4	4	3
	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3
	14	17	19	50	119	1	2					
7	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3
	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5
	4	4	4	3	2	4	1	3	2	4	1	2
	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4
	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2
8	22	19	24	65	120	2	2					
	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
	4	2	2	3	3	5	5	3	3	2	2	2
	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
	23	22	24	69	137	2	2					
	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
	2	3	2	4	3	3	3	4	5	3	3	3
	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	4	1
4	3	3	3	5	3	4	5	2	4	4	4	

	3	2	4	4	4	3	2	3	5	3	4	5
	24	22	24	70	136	2	2					
9	4	4	4	3	4	2	4	2	5	2	2	2
	2	1	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2
	4	4	4	4	3	3	5	4	2	1	4	2
	1	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4
	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4
	25	16	15	56	131	1	2					
10	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3
	4	2	3	5	2	4	4	2	4	4	3	2
	3	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3
	5	2	4	2	3	5	2	3	1	3	3	2
	25	26	24	75	118	2	2					
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
	3	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	3
	3	3	4	3	4	2	2	3	1	3	2	3
	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4
	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3
	30	23	23	76	120	2	2					
12	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
	3	1	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4
	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2
	3	3	3	2	2	5	5	4	4	4	5	5
	4	4	4	5	5	4	4	2	2	5	5	4
	26	22	25	73	149	2	2					
13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
	3	3	3	4	3	2	4	5	2	1	3	5
	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4
	3	3	2	5	4	3	3	5	3	3	4	3
	5	5	3	4	3	5	5	5	4	3	3	5
	30	27	23	80	151	2	2					
14	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
	3	4	2	4	4	3	5	3	5	4	2	1
	5	3	5	3	5	3	4	3	4	5	4	5
	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	5
	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4
	25	24	26	75	148	2	2					
15	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4
	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3
	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4
	2	2	1	3	2	1	3	2	3	4	3	4
	2	4	4	3	4	2	4	3	2	1	3	2
	23	20	22	65	118	2	2					
16	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1
	1	3	2	2	1	2	2	4	3	2	2	3
	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2

	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3
	25	23	19	67	91	2	1					
17	4	3	1	4	2	2	3	3	3	3	4	2
	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3
	5	5	4	2	3	4	4	3	1	1	4	3
	3	5	5	3	3	4	1	2	4	5	5	4
	2	3	5	5	4	2	3	3	3	4	1	2
	19	21	17	57	134	1	2					
18	3	2	2	3	2	3	3	1	4	3	4	4
	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1
	5	5	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3
	4	4	3	3	2	2	2	2	3	5	5	4
	3	3	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2
	18	23	20	61	125	2	2					
19	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	5	2
	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	3	2
	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2
	3	4	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4
	3	4	4	4	4	3	4	2	1	2	2	1
	28	21	19	68	120	2	2					
20	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1
	5	5	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3
	3	3	2	2	4	2	2	4	2	5	5	4
	4	3	5	5	4	4	3	2	4	2	2	4
	26	24	17	67	130	2	2					
21	4	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3
	4	4	3	4	3	3	3	2	1	1	2	2
	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	4	4
	4	3	3	2	1	2	4	2	2	4	4	4
	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	4	2
	22	19	19	60	112	2	2					
22	4	4	4	2	1	2	3	2	1	3	3	3
	2	1	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4
	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1
	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
	20	15	22	57	104	1	1					
23	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2
	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
	4	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1
	3	2	3	3	2	1	2	3	2	4	2	3
	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	3
	20	18	18	56	101	1	1					
24	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4
	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4
	3	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	4

	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2
	25	20	25	70	124	2	2					
25	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4
	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2
	25	25	22	72	133	2	2					
26	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2
	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1
	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4
	2	4	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2
	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2
	23	18	19	60	116	2	2					
27	5	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2
	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4
	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2
	3	4	2	4	2	4	5	2	4	4	3	4
	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	2
	23	25	29	77	133	2	2					
28	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2
	3	2	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2
	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	3	2
	3	4	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2
	4	2	2	2	2	4	2	4	1	2	2	3
	16	17	14	47	94	1	1					
29	3	1	5	4	3	1	3	1	4	3	2	3
	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2
	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1
	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2
	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3
	20	15	13	48	80	1	1					
30	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	4	3
	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3
	4	2	5	4	4	4	3	3	5	2	3	3
	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	5
	4	4	4	2	5	4	4	3	2	3	3	3
	21	26	23	70	132	2	2					
31	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3
	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
	4	4	4	4	3	3	5	3	3	2	2	1
	3	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	4
	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3
	22	17	19	58	124	1	2					
32	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2
	4	3	4	3	4	3	3	4	2	5	5	3
	3	1	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1
	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	2

	4	3	3	1	2	4	3	3	1	2	3	3
	23	23	23	69	108	2	1					
33	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3
	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1
	2	3	3	3	1	1	5	2	2	2	1	3
	3	3	2	1	3	3	3	3	1	1	5	2
	22	20	15	57	90	1	1					
34	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4
	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3
	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
	3	3	3	4	2	2	4	4	1	4	5	3
	3	3	4	5	3	3	3	4	2	2	4	4
	29	24	21	74	129	2	2					
35	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3
	5	3	4	4	3	5	2	4	4	4	3	3
	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4
	3	3	4	3	1	1	5	3	3	3	4	2
	4	2	3	4	2	4	2	3	1	1	5	3
	21	24	26	71	121	2	2					
36	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3
	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	3
	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2
	3	4	4	1	1	4	3	4	2	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4
	27	24	22	73	126	2	2					
37	4	4	4	3	3	1	2	3	2	3	1	1
	2	3	3	4	2	4	5	5	5	3	3	2
	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	1
	1	4	1	2	2	2	3	2	3	4	4	4
	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2
	21	15	28	64	116	2	2					
38	4	3	4	3	1	2	2	4	2	4	1	4
	3	4	3	3	4	2	4	1	3	3	3	1
	3	2	2	2	1	2	3	3	4	4	3	2
	1	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2
	2	1	3	2	2	2	1	4	4	2	3	3
	19	22	20	61	101	2	1					
39	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3
	5	4	4	4	5	4	5	3	4	1	3	5
	3	2	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4
	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3
	5	5	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3
	26	29	29	84	141	3	2					
40	4	4	5	2	4	3	3	4	3	3	4	2
	3	4	4	3	5	4	3	3	3	1	5	5
	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3
	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5

	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5
	25	23	25	73	170	2	3					
41	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3
	5	3	5	5	4	3	4	4	2	3	4	4
	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4
	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4
	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4
	24	26	27	77	149	2	2					
42	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	1
	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	1	3
	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	3
	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3
	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3
	24	19	22	65	109	2	2					
43	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3
	3	4	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3
	3	3	2	2	3	5	4	3	4	4	4	3
	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2
	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3
	23	26	12	61	120	2	2					
44	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3
	4	3	5	5	5	3	3	4	4	2	2	2
	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3
	5	2	2	1	1	2	3	3	2	4	4	3
	3	2	4	4	3	3	2	1	1	2	3	3
	23	24	29	76	102	2	1					
45	3	3	1	3	3	2	5	5	3	4	3	2
	5	3	5	3	4	3	4	4	3	5	4	5
	4	3	3	4	3	4	5	3	1	1	3	4
	5	2	5	5	1	2	5	3	3	4	3	3
	4	3	4	3	3	4	3	5	1	2	5	3
	20	25	26	71	138	2	2					
46	5	2	1	3	1	5	1	1	1	3	5	1
	1	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
	5	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3
	3	5	5	3	1	3	3	5	1	5	3	5
	5	3	5	3	5	5	3	3	1	3	3	5
	18	15	30	63	149	2	2					
47	4	3	1	1	1	1	2	3	2	1	5	4
	4	2	4	3	3	1	3	3	4	3	4	4
	3	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	3
	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5
	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	4
	13	21	21	55	158	1	3					
48	1	1	1	3	3	2	4	4	4	2	1	1
	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3
	4	4	3	2	4	2	4	5	3	5	5	2
	3	3	3	4	1	1	4	5	4	4	4	3



	2	4	4	4	3	2	4	4	1	1	4	5
	15	18	17	50	133	1	2					
49	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3
	3	3	2	2	1	1	1	4	4	3	3	4
	4	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1
	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3
	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3
	29	23	15	67	115	2	2					
50	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3
	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1
	3	3	2	1	3	3	4	4	3	2	2	3
	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2
	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2
	26	23	15	64	97	2	1					
51	3	3	4	2	2	1	2	2	1	4	4	4
	5	5	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4
	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3
	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
	17	25	19	61	137	2	2					
52	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	3
	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2
	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2
	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4
	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3
	27	24	22	73	129	2	2					
53	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	5
	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2
	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2
	2	4	4	4	2	1	2	1	1	2	2	3
	3	1	2	2	3	3	1	4	2	1	2	1
	25	25	26	76	91	2	1					
54	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3
	5	5	5	3	2	5	3	4	4	2	2	2
	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4
	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3
	29	28	26	83	131	3	2					
55	5	4	1	5	5	1	5	5	5	4	3	4
	3	3	4	5	5	5	3	4	3	4	3	5
	5	4	1	5	5	1	5	3	4	3	5	4
	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	1
	5	5	5	4	1	5	5	4	3	4	4	3
	26	27	29	82	155	3	3					
56	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5
	5	3	4	4	5	4	2	2	3	4	3	2
	3	5	4	5	3	3	3	2	4	3	5	3
	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4

	5	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3
	26	31	24	81	144	2	2					
57	1	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	3
	4	1	5	1	4	5	4	1	3	5	3	5
	4	5	3	5	1	2	5	4	1	1	3	1
	5	1	3	5	1	1	3	1	5	4	5	3
	5	1	4	5	3	5	1	5	1	1	3	1
	27	22	23	72	123	2	2					
58	2	1	4	5	3	5	4	2	1	4	3	1
	4	1	1	3	5	5	4	4	1	5	5	5
	4	1	1	5	5	4	4	3	3	4	5	4
	5	4	5	3	2	3	5	4	5	4	1	1
	5	5	4	1	1	5	5	3	2	3	5	4
	24	16	23	63	146	2	2					
59	3	4	5	1	5	3	5	4	5	3	5	4
	5	3	5	3	4	4	5	4	2	5	5	5
	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4
	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5
	26	29	27	82	173	3	3					
60	4	3	3	5	4	4	5	1	4	3	5	5
	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5
	3	5	4	5	3	5	5	5	1	4	5	3
	4	3	5	5	1	5	3	5	5	3	5	4
	5	3	3	5	4	5	3	5	1	5	3	5
	28	26	30	84	163	3	3					
61	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	3	2
	5	4	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3
	2	3	4	5	2	3	5	5	2	3	4	3
	4	5	5	5	3	5	1	5	3	2	3	4
	5	2	2	3	4	5	2	5	3	5	1	5
	27	26	24	77	142	2	2					
62	5	4	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3
	4	3	5	5	4	5	4	4	3	2	4	5
	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5
	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4
	29	22	30	81	158	2	3					
63	2	3	5	4	3	5	3	3	2	2	3	2
	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3
	3	2	2	3	3	2	4	3	4	2	2	4
	4	5	4	4	1	1	2	4	2	3	2	2
	3	3	3	2	2	3	3	4	1	1	2	4
	25	14	19	58	106	1	1					
64	3	3	5	5	3	2	2	4	5	5	4	5
	3	2	5	3	2	3	5	5	3	5	4	3
	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4
	5	3	2	3	1	5	5	3	5	3	4	3

	5	4	3	4	3	5	4	3	1	5	5	3
	23	28	26	77	150	2	2					
65	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3
	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4
	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	3	4
	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	2
	22	22	24	68	130	2	2					
66	3	3	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2
	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2
	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1
	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3
	20	18	15	53	85	1	1					
67	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
	3	4	3	3	4	3	3	5	2	1	2	4
	5	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3
	4	2	3	2	3	2	2	3	2	5	4	4
	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	2	3
	24	26	23	73	127	2	2					
68	5	3	5	5	3	5	3	2	5	5	4	4
	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
	29	28	31	88	183	3	3					
69	3	4	3	5	3	3	5	2	4	3	1	4
	3	2	5	2	4	5	4	1	3	5	3	4
	5	3	5	3	3	3	3	4	1	5	3	3
	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5
	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4
	26	19	24	69	139	2	2					
70	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4
	3	2	5	4	1	3	2	4	3	5	3	5
	4	3	3	2	3	2	5	4	5	5	5	5
	3	5	5	5	5	3	1	3	3	4	3	3
	2	3	4	3	3	2	3	5	5	3	1	3
	33	27	22	82	143	3	2					
71	3	3	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5
	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5
	5	5	1	4	3	3	3	3	4	4	5	5
	4	4	3	4	1	3	3	4	3	5	5	1
	4	3	5	5	1	4	3	4	1	3	3	4
	30	27	31	88	145	3	2					
72	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4
	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3
	3	3	4	3	3	2	5	5	5	1	4	3
	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4

	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
	27	23	25	75	131	2	2					
73	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	4
	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2
	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3
	3	3	2	4	2	1	3	3	1	5	4	5
	5	3	5	4	5	5	3	4	2	1	3	3
	21	33	32	86	141	3	2					
74	2	3	5	2	3	3	2	5	5	5	4	5
	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5
	3	4	1	1	1	2	5	5	4	3	3	1
	1	3	5	2	1	1	5	3	2	3	4	1
	1	1	3	4	1	1	1	2	1	1	5	3
	20	31	20	71	101	2	1					
75	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3
	1	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5
	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
	32	21	25	78	166	2	3					
76	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3
	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
	24	24	24	72	140	2	2					
77	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
	18	17	16	51	104	1	1					
78	5	3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4
	5	4	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5
	3	4	5	5	3	3	5	5	3	2	3	3
	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	4	5
	5	3	3	4	5	5	3	5	3	2	3	2
	27	30	29	86	147	3	2					
79	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4
	4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1
	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2
	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2
	19	25	18	62	84	2	1					
80	3	2	4	3	4	2	3	3	5	3	4	5
	4	2	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4
	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5
	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4

	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3
	21	26	25	72	169	2	3					
81	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
	24	28	25	77	139	2	2					
82	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4
	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4
	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5
	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4
	29	28	30	87	167	3	3					
83	5	4	2	4	3	3	5	2	3	5	3	2
	4	1	4	1	4	3	5	2	4	5	3	3
	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4
	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4
	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5
	26	20	23	69	153	2	2					
84	5	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	2
	3	3	4	5	2	5	2	4	5	3	4	3
	3	4	2	1	3	3	5	3	2	5	5	4
	3	4	5	3	5	2	3	3	3	3	4	2
	1	3	3	4	2	1	3	3	5	2	3	3
	29	21	27	77	125	2	2					
85	5	5	5	4	3	3	3	1	1	3	3	2
	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4
	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	1	1
	1	2	2	1	1	2	2	2	2	5	5	5
	5	4	5	5	5	5	4	1	1	2	2	2
	28	14	17	59	128	1	2					
86	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5
	3	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5
	5	5	1	5	2	5	5	2	5	5	5	2
	5	4	4	5	1	5	4	4	3	5	5	1
	5	2	5	5	1	5	2	5	1	5	4	4
	33	28	33	94	153	3	2					
87	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5
	5	3	4	3	4	3	1	1	3	5	4	1
	4	4	4	4	1	2	3	4	4	5	3	4
	3	4	5	3	4	3	4	4	1	2	3	4
	32	33	32	97	138	3	2					
88	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5
	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4
	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4
	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5

	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
	24	32	31	87	170	3	3					
89	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5
	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	3	5	3	5	5	2	5	5	2
	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5
	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4
	29	33	32	94	179	3	3					
90	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	4	1
	5	5	5	4	3	5	5	5	4	1	3	4
	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5
	5	4	4	5	2	3	4	4	4	5	4	3
	3	4	5	4	3	3	4	5	2	3	4	4
	20	24	31	75	150	2	2					
91	5	4	1	1	3	5	1	4	1	1	4	3
	5	4	5	5	4	5	4	3	2	1	2	3
	4	3	1	2	2	1	3	2	2	3	5	4
	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	1
	2	2	4	3	1	2	2	4	4	3	4	5
	20	22	28	70	125	2	2					
92	5	3	5	3	3	3	1	1	3	1	2	3
	3	4	5	4	2	3	1	1	5	3	1	1
	4	2	3	3	3	2	1	1	3	3	4	2
	5	4	5	5	1	2	2	3	4	4	2	3
	3	3	4	2	3	3	3	5	1	2	2	3
	23	17	21	61	115	2	2					
93	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3
	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4
	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3
	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3
	24	20	21	65	131	2	2					
94	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2
	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2
	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2
	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2
	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2
	12	10	10	32	75	1	1					
95	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
	4	3	3	5	3	5	3	4	4	5	5	2
	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5
	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	4
	3	5	5	5	4	3	5	5	2	3	5	5
	31	31	27	89	173	3	3					
96	4	3	5	3	4	3	3	5	5	2	4	2
	4	3	3	5	4	3	2	4	2	4	4	3
	4	3	2	1	4	4	4	4	1	1	4	5
	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2

	1	4	4	3	2	1	4	5	5	5	4	4
	25	25	23	73	144	2	2					
97	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5
	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5
	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4
	5	4	5	5	2	3	3	4	3	5	5	4
	3	4	5	5	4	3	4	5	2	3	3	4
	27	31	27	85	160	3	3					
98	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4
	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3
	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5
	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4
	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5
	23	25	21	69	140	2	2					
99	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4
	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4
	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5
	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4
	24	28	28	80	159	2	3					
100	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4
	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3
	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
	23	23	17	63	151	2	2					
101	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3
	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5
	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
	3	4	3	4	1	1	4	4	4	4	3	3
	3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	4	4
	30	19	25	74	135	2	2					
102	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2
	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3
	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
	2	3	2	3	5	3	2	4	2	3	4	3
	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	2	4
	31	20	20	71	126	2	2					
103	4	3	3	4	4	1	1	3	2	4	4	4
	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3
	3	3	4	4	1	1	4	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	3
	20	23	15	58	113	1	2					
104	5	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4
	3	3	4	4	4	2	2	1	1	1	3	3
	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1
	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2

2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2
25	23	18	66	98	2	1					



## **8.4 Anexo N° 4 Plan de mejora para competencias profesionales**

### **1. Introducción**

En un mundo globalizado los cambios son constantes muchas empresas buscan posesionarse y ampliar los mercados y la minimización de costes, para ello, necesitan profesionales competentes que se adapten y trabajen eficientemente críticas en situaciones personales y grupales. Aceptar puntos de vista opuestos o cambiar y aceptar fácilmente los cambios en la propia organización. Implica permanecer abierto a las ideas, cambios y a los enfoques nuevos.

### **2. Justificación**

Es importante ser proactivo e intentar desarrollar nuevas funciones y habilidades fuera del rol, tu perfil será siempre atractivo para el mercado laboral; las funciones típicas de cada puesto de trabajo han ido evolucionando y se han desarrollado puestos nuevos que implican diferentes funciones; se valoran perfiles versátiles que puedan adaptarse a diferentes roles y habilidades dentro de la organización. En este aspecto también se valora muy positivamente la capacidad de aprender y el interés por reciclarse profesionalmente y llegar a desarrollar una visión global de la empresa.

### **3. Objetivos**

#### **General**

Desarrollar las competencias profesionales basadas en el pensamiento científico-técnico de los profesionales de la salud.

#### **Específicos**

- Mejorar las competencias profesionales referente a la identificación de las situaciones problema, aplicación de conocimientos, el uso de estrategias, la argumentación científica y la justificación de un clima laboral positivo.

- Fomentar una actitud abierta para fortalecer el clima laboral hacia la diversidad natural de las competencias profesionales.
- Desarrollar valores relacionados con el desarrollo profesional y clima laboral.

#### **4. Modelo de mejora de competencias**

- Gestión del cambio.
- Identificación con la compañía
- Desarrollo de ideas (creatividad/innovación)
- Comunicación eficaz
- Colaboración y cooperación
- Productividad personal
- Dominio de las TIC
- Relaciones sociales
- Identificación oportunidades y resolución de problemas
- Trabajo interdisciplinario
- Optimización de recursos y mejora de resultados

#### **5. Evaluación**

Se evaluará el logro propuesto de las competencias profesionales y clima laboral en un período determinado mediante capacitaciones continuas y específicas en las áreas laborales.