

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

Para optar el título Grado académico de Maestro en:

Salud Pública y Comunitaria

Mención: Gerencia en Salud

Autora:

Bach. Jessica Patricia SEGURA ATACHAGUA

Asesor:

Mg. Cesar Ivon TARAZONA MEJORADA

Cerro de Pasco - Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Elsa Ruth MONTERO JARA

PRESIDENTE

Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO

MIEMBRO

Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0202-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Jessica Patricia SEGURA ATACHAGUA

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA
MENCIÓN: GERENCIA EN SALUD

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**HABILIDADES - COMPETENCIAS Y MOTIVACIONES DE LOS
PROFESIONALES DE LA SALUD PARA LA VIGILANCIA
EPIDEMIOLÓGICA DE ARBOVIROSIS, RED DE SALUD
CHANCHAMAYO.**

ASESOR (A): Mg. César Ivón TARAZONA MEJORADA

Índice de Similitud:
18%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 18 de octubre del 2024



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAU 20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/10/2024 15:40:07-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios padre Jehová, que siempre me ha bendecido con fortaleza física y espiritual para vencer las barreras terrenales y me condujo por caminos de amor, solidaridad y agradecimiento.

A mis padres Félix Segura y María Atachagua que siempre creyeron en mí, me dieron su amor, aliento y confianza en mis capacidades para superar los desafíos y alcanzar mis metas.

Este logro no habría sido posible sin su constante presencia y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios padre Jehová, porque con cada nuevo día me concedes nuevas bondades a ser lo que soy y mi guía en mi andar.

Agradecer a mi maestro Dr. Luis Fernando Villanueva García, cuyo constante apoyo y amistad han sido una fuente inagotable de motivación. Sus consejos, paciencia y su disposición han sido fundamentales para la culminación de esta tesis. Agradezco sinceramente su disposición para ayudarme en cada etapa del proceso. Su compañía y comprensión han hecho de este viaje una experiencia más llevadera y enriquecedora.

Agradecer al Dr. Jheysen Luis Baldeon Diego, por su invaluable guía y apoyo durante el desarrollo de este proyecto. Su dedicación, paciencia y conocimiento han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Su orientación no solo ha enriquecido mi investigación, sino que también ha sido una fuente de inspiración para mi crecimiento académico y profesional.

A ambos, les estoy eternamente agradecido por ser pilares fundamentales en la realización de este proyecto.

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo está relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo. **Metodología:** Tipo analítico, prospectivo, transversal y observacional, de enfoque cuantitativo e investigación básica, diseño no experimental correlacional. Se estudio en una muestra: de 44 profesionales de salud de la Red de Salud Chanchamayo, con muestro no aleatorio por ocurrencia. Se emplearon cuestionarios tipo Likert y la hipótesis se calculó con el estadístico Rho de Spearman. **Resultados:** El 59,1% muestran tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y se encuentran con motivaciones, en las dimensiones muestran el 52,3% con tendencias hacia habilidades exitosas y con motivaciones, el 77,3% con tendencias hacia competencias exitosas y con motivaciones, el 59,1% con tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y motivaciones intrínsecas, el 50% con tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y motivaciones extrínsecas. **Conclusiones:** El coeficiente de correlación positiva y débil (0.239), p-valor $0.119 > \alpha = 0.05$; el coeficiente de correlación no es significativo habilidades-capacidades con motivaciones; se acepta hipótesis nula. En cuanto a las dimensiones se tiene el coeficiente de correlación es positiva y casi moderada (0.476), p-valor $= 0.001 < \alpha = 0.05$, el coeficiente de correlación es muy significativo en habilidades y motivaciones. El coeficiente de correlación es positiva y débil (0.223), p-valor $= 0.147 > \alpha = 0.05$, el coeficiente de correlación no es significativo en competencias y motivaciones. El coeficiente de correlación es positiva y débil (0.183), p-valor $= 0.235 > \alpha = 0.05$, el coeficiente de correlación no es significativo en habilidades-competencias y motivaciones intrínsecas. El coeficiente de correlación es positiva y casi moderada (0.402), p-valor $= 0.007 < \alpha = 0.05$, el coeficiente de correlación es significativo en habilidades-competencias y motivaciones extrínsecas. Palabras clave: Habilidades. Competencias. Motivaciones. Vigilancia epidemiológica. Arbovirosis.

ABSTRACT

Objective: Determine how the skills - competencies and motivations of health professionals are related to the epidemiological surveillance of Arbovirosis, Chanchamayo Health Network. Methodology: Analytical, prospective, transversal and observational type, quantitative approach and basic research, non- experimental correlational design. It was studied in a sample: 44 health professionals from the Chanchamayo Health Network, with non-random sampling by occurrence. Likert-type questionnaires were used and the hypothesis was calculated with Spearman's Rho statistic. Results: 59.1% show tendencies towards successful skills-competences and have motivations, in the dimensions they show 52.3% with tendencies towards successful skills and with motivations, 77.3% with tendencies towards successful competencies and with motivations, 59.1% with tendencies towards successful skills-competences and intrinsic motivations, 50% with tendencies towards successful skills-competences and extrinsic motivations. Conclusions: The positive and weak correlation coefficient (0.239), p-value $0.119 > \alpha = 0.05$; the correlation coefficient is not significant skills-capabilities with motivations; null hypothesis is accepted. Regarding the dimensions, the correlation coefficient is positive and almost moderate (0.476), p-value = $0.001 < \alpha = 0.05$, the correlation coefficient is very significant in skills and motivations. The correlation coefficient is positive and weak (0.223), p-value = $0.147 > \alpha = 0.05$, the correlation coefficient is not significant in competencies and motivations. The correlation coefficient is positive and weak (0.183), p-value = $0.235 > \alpha = 0.05$, the correlation coefficient is not significant in skills-competencies and intrinsic motivations. The correlation coefficient is positive and almost moderate (0.402), p-value = $0.007 < \alpha = 0.05$, the correlation coefficient is significant in skills-competencies and extrinsic motivations.

Keywords: Skills. Competencies. Motivations. Epidemiological surveillance. Arbovirosis.

INTRODUCCIÓN

El profesional de salud que laboran en vigilancia epidemiológica son la piedra angular en el control y prevención de enfermedades emergentes y reemergentes, en especial en zonas tropicales donde el arbovirosis representa ser amenaza significativa par la salud pública. De modo que las habilidades-competencias y motivaciones de estos profesionales de la salud desempeñan un papel importante en la eficacia del programa de vigilancia epideiológica.

La infección por el virus del dengue es la arbovirosis más frecuente en el mundo, con una alta incidencia en Asia, África, América Central y del Sur. Además, también se ha descrito en países europeos como una enfermedad de los viajeros a zonas endémicas (1).

En el mundo se estima que anualmente se producen cerca de 100 millones de infecciones por el virus del dengue, especialmente en áreas tropicales y subtropicales infestadas por sus vestores, las del mosquito *Aedes aegypti* y *Aedes alpictus* (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que en la actualidad casi la mitad de la población en todo el mundo, se vive en países donde el dengue es endémico que en los 50 últimos años ha avanzado hasta en 30 veces más (2).

Los mismos señalan que en Latinoamérica y el Caribe el dengue ha causado problemas laborales y de vida de las personas, superando en daños a otras enfermedades El vector al que nos estamos refiriendo su presencia fue en expansión en Latinoamérica y el Caribe que conllevó al incremento de 30 veces la incidencia y en el mundo es de 50 a 100 millones de casos al año y la mortalidad es del 5% (2).

En el Perú, se cuenta con las Unidades de Vigilancia Clínica (UVICLIN) para los pacientes con signos de alarma que deben ser hospitalizados y tener monitoreo permanente las 24 horas del día. Estos cuentan a su vez con la Unidad Febril (UF) que sirve como centro de control y derivación para pacientes que presentan síntomas

de dengue (3).

En particular en la región Junín específicamente en Chanchamayo, la enfermedad transmitida por un artrópodo se ha convertido en un problema de salud pública con importante desafío de las condiciones ambientales favorables para la proliferación de vectores y el incremento de la movilidad de la población.

En la red de Salud Chanchamayo la vigilancia epidemiológica esta enfrentando un entorno muy complejo desde todo punto de vista, donde requiere competencia del estado, así como del soporte de una capacidad técnica y organizativa muy fuerte por parte de sus profesionales.

La capacidad de estos profesionales para llevar a cabo una vigilancia eficaz depende de un conjunto de habilidades y competencias específicas, que van desde el manejo de tecnologías de la información y técnicas de recolección de datos, hasta la capacidad de analizar y interpretar información epidemiológica. Además, la motivación personal y profesional juega un papel fundamental en su desempeño y en la implementación de estrategias de vigilancia.

Esta tesis explora las habilidades, competencias y motivaciones de los profesionales de la salud involucrados en la vigilancia epidemiológica de arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo. A través de un análisis exhaustivo de estas

dimensiones, se busca identificar las fortalezas y áreas de mejora en el sistema de vigilancia actual, con el objetivo de proponer recomendaciones que fortalezcan la capacidad de respuesta ante brotes de arbovirosis.

El estudio no solo aporta una visión integral sobre el rendimiento de los profesionales de la salud, sino que también ofrece una base para la formulación de políticas y estrategias más efectivas en el manejo de estas enfermedades en el contexto peruano.

Esta tesis compone de un esquema reglamentado por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión para el nivel de Posgrado y comprende, los aspectos preliminares, seguido del capítulo I, donde trata del problema de investigación, luego

el capítulo II, que se desarrolla el marco teórico, en el capítulo III, se desarrolla la metodología y técnicas de investigación, además continúa el capítulo IV, donde se reporta los resultados y discusión, y finaliza con Conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.2. Bases teóricas – científicas.....	11
2.3. Definición de términos básicos	20
2.4. Formulación de hipótesis	20
2.4.1. Hipótesis general.....	20

2.4.2. Hipótesis específica.....	21
2.5. Identificación de variables	21
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	22

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación	23
3.2. Nivel de investigación	23
3.3. Métodos de investigación	23
3.4. Diseño de investigación	24
3.5. Población y muestra	25
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	26
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Tratamiento estadístico.....	27
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	28

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	29
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	30
4.3. Prueba de hipótesis	35
4.4. Discusión de resultados.....	40

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Habilidades-competencias según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo	30
Tabla 2: Habilidades-competencias según motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.....	31
Tabla 3: Habilidades-competencias según motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.....	32
Tabla 4: Habilidades según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo	33
Tabla 5: Competencias según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo	34
Tabla 6: Correlaciones de habilidades-competencias según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.....	35
Tabla 7: Correlaciones de habilidades y competencias según motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.....	36
Tabla 8: Correlaciones de habilidades y competencias según motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo	37
Tabla 9: Correlaciones de habilidades según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo	38
Tabla 10: Correlaciones de competencias según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Habilidades- competencias según motivaciones	30
Figura 2: Habilidades-competencias según motivaciones intrínsecas	31
Figura 3: Habilidades-competencias según motivaciones extrínsecas	32
Figura 4: Habilidades según motivaciones	33
Figura 5: Competencias según motivaciones.....	34

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

En la actualidad, los conceptos del pensamiento sistémico son especialmente relevantes en la atención de salud debido a la complejidad y el dinamismo de la población en la mejora de las condiciones de salud. Estos conceptos son particularmente importantes en los países de ingresos medianos y bajos, donde la falta o deficiencia en los sistemas de salud tiene un impacto negativo en los resultados sanitarios esperados (4).

Los modelos de integración en salud con un enfoque sistémico, como los definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se describen como una "combinación de diversos tipos de servicios y programas operativos destinados a garantizar y optimizar los resultados operativos", que convergen con los elementos de la Atención Primaria de la Salud (APS) para asumir con uno de los primeros programas en las Américas que tiene bajo acceso a la población para la terapia de apoyo del dengue desde el estado, pero para tener éxito, los países primero deben tener un compromiso político y económico sostenido con los programas de vigilancia y control; los brotes tienden a tener ciclos cada 3 – 5 años (5).

Desde 2014, el Dengue, Chikungunya, Zika y otras arbovirosis se han extendido en Perú, afectando las zonas costeras como Piura y Tumbes, así como la selva peruana en regiones como Loreto, Madre de Dios y San Martín. La fiebre Chikungunya se manifiesta en formas agudas, subagudas y crónicas de la enfermedad, que comúnmente comienzan con fiebre súbita y dolor articular severo en el 70-83% de los casos. Estos síntomas pueden persistir hasta 4 meses en el 33% de los casos, 20 meses en el 15% y hasta 3 a 5 años en el 10% de los casos, lo que conlleva largos períodos de recuperación y una alta probabilidad de incapacidad en el 77% de los casos (6).

En el Perú la situación de arbovirosis en el presente año (2024) desde la semana epidemiológica 1-13 se notificaron 112,659 casos de dengue, siendo un 257% más de lo reportado en misma semana para el año 2023, también 99 fallecidos. En nuestro país se reporta circulación de los erotipos DEN 1, DEN “, y DEN 3 (7).

Durante el año 2023 en Chanchamayo-La Merced se observa un incremento de casos durante el primer semestre, alcanzando un máximo de 60 casos (semana 11) si consideramos las semanas epidemiológicas y un máximo de 219 casos si consideramos los meses del año. El pico máximo se registró en mayo del 2023. En el hemisferio sur los casos de arbovirosis como el dengue se presentan durante el primer semestre, a diferencia de lo que sucede en el hemisferio norte (8).

Las características epidemiológicas del arbovirosis (dengue) son, la distribución temporal predominante en el primer semestre del año 2023. El espacio de desarrollo está asociado con las características climatológicas propias de la selva alta, por la presencia de casos y del vector. En cuanto a las personas, es una enfermedad endémica con picos de epidemia (endemo-epidémica) por la presencia de casos autóctonos. Por sus características

epidemiológicas requiere de acciones inmediatas para establecer un control efectivo (8).

El cambio epidemiológico y demográfico en salud sumado en la voluntad de los profesionales de la salud en cuanto a la gestión contribuirá por mejorar los resultados sanitarios en Arbovirosis en nuestra geografía de selva central del país.

Estos deben perseverar en la mejora del desarrollo de la información, planificación y evaluación de resultados para evitar errores en relación a líneas programáticas y objetivos estratégicos en el avance del propio ODM.

A mi entender el tratar los sistemas de salud en especial la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis contribuirá a establecer diseños de los componentes que orienten en la gestión y la planificación para resolver muchas de las dificultades en la APS que se encuentran enraizados como sistemas complejos, especialmente el de los profesionales de la salud desde aspectos cualitativos, como parte de esta problemática me propongo por desarrollar el problema: ¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?

1.2. Delimitación de la investigación

- a) Delimitación conceptual. En este estudio se desarrollan los contenidos teóricos de estas dos variables: habilidades-competencia y motivaciones en el personal de salud.
- b) Delimitación espacial. El estudio se realizó en la Red de Salud Chanchamayo, en la región Junín.
- c) Delimitación temporal. El tiempo estimado para este estudio es de 6 meses aproximadamente, fechas que estuvieron prefijadas.
- d) Delimitación social. Esta investigación sirve para establecer la relación de las variables en el desarrollo laboral de los profesionales de la salud.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- 1) ¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?
- 2) ¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?
- 3) ¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?
- 4) ¿Cómo se encuentra relacionado las competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo está relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1) Determinar cómo está relacionado las habilidades - competencias y motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud

Chanchamayo.

- 2) Determinar cómo está relacionado las habilidades - competencias y motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.
- 3) Determinar cómo está relacionado las habilidades y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.
- 4) Determinar cómo está relacionado las competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

1.5. Justificación de la investigación

Teórica. En la actualidad, muchas instituciones, tanto públicas como privadas, no consideran importante la motivación de los empleados y sus habilidades y competencias no permiten el éxito con sus respectivos trabajos, pues solo están tratando de lograr las metas de la institución, pero lo logran. Los profesionales de la salud desempeñan un papel fundamental en la sociedad al velar por la salud y el bienestar de las personas. Para cumplir con esta importante tarea, requieren de un conjunto de habilidades, competencias y motivaciones que les permitan brindar una atención de calidad y contribuir a la mejora de la salud pública. Por tanto, en una institución de salud es importante que los empleados se encuentren comprometidos.

Metodológica. En el estudio de investigación se utilizaron normas y directrices que guían las actividades investigativas de salud, con instrumentos validados y confiables utilizados por los organismos competentes. La aplicación de la metodología cuantitativa junto al respeto a las consideraciones éticas, permite obtener información precisa, confiable y útil para la toma de decisiones en el ámbito de la salud.

Social. El trabajo tiene un impacto directo en la salud y el bienestar de las personas, y su compromiso con la calidad, la seguridad y la eficiencia de la atención de salud es fundamental para el desarrollo social y económico de los países. Por ello, es necesario invertir en la formación, el desarrollo profesional y la motivación de los profesionales de la salud para garantizar que puedan brindar una atención de calidad a la población y contribuir a la mejora de la salud pública.

Práctica. Las habilidades, competencias y motivaciones de los profesionales de la salud son elementos esenciales para garantizar una atención médica de calidad y segura para la población. Invertir en el desarrollo de estas capacidades es fundamental para mejorar el sistema sanitario y el bienestar de la sociedad en general.

1.6. Limitaciones de la investigación

Por la presentación de los casos de arbovirosis desarrollados con la vigilancia epidemiológica, se encontrarán dificultades en los sujetos en estudio; debido a su característica de reportes. Otra gran dificultad son los antecedentes de estudio que nutrirán esta investigación. También se advierte que la característica socio demográfica serán limitaciones que se tendrán que superar; así como el de institucional que compete el manejo de los datos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacional

Hurtado y Sisa (2023) se propusieron como objetivo implementar un programa edu- comunicativo para la prevención de enfermedades vectoriales asociadas con la temporada invernal, utilizando el modelo de Pender La Victoria en Yaguachi, durante el período de enero a abril de 2023. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal. La investigación incluyó métodos bibliográficos y de campo, y la muestra consistió en 81 personas. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta con preguntas cerradas. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes habían contraído Dengue, y su nivel de conocimiento sobre prevención, propagación, sintomatología y tratamiento de las enfermedades vectoriales era medio. La conclusión reveló la identificación de factores sociodemográficos, las enfermedades relacionadas con la temporada invernal, y la creación y socialización del programa edu- comunicativo (9).

Linares H. (2023) persiguió el objetivo: proponer una estrategia educativa para la prevención de las arbovirosis en la educación

preuniversitaria. Metodología: La dialéctica materialista sustentó la selección y aplicación en la investigación educativa. La aportación realizada enriquece la teoría pedagógica relacionada con la prevención de enfermedades, abordando su identificación y fundamentos en el contexto de la educación preuniversitaria y el papel de las escuelas en la promoción de la salud, así como la integración de influencias educativas para este propósito en el ámbito educativo. En conclusión, la estrategia educativa propuesta favorece la prevención de arbovirosis en el nivel preuniversitario del Instituto Preuniversitario Urbano "José Luis Dubrocq Sardiñas" de Matanzas, validando así su efectividad y relevancia en la práctica social (10).

Del Rio y Rincón (2022) establecieron como objetivo identificar una estrategia educativa para la prevención de infecciones por Arbovirus dengue en una comunidad de La Virginia, Risaralda, en 2022. La metodología utilizada incluyó un enfoque cualitativo y cuantitativo, con una perspectiva descriptiva y propositiva. Los resultados indicaron que los serotipos de dengue más prevalentes entre los casos notificados fueron DENV-1, DENV-2 y DENV-3, con una mayor proporción de casos sospechosos que no fueron confirmados. Se observó que el género masculino tenía una mayor incidencia de casos en comparación con el femenino, y el grupo etario con mayor cantidad de casos fue el de 10 a 30 años. Además, el año 2019 registró el mayor número de casos. En conclusión, la educación se presenta como una estrategia esencial para desaprender y reaprender, lo que resulta crucial para cambiar comportamientos o hábitos modificables, como transformar hábitos insalubres en prácticas sociosanitarias saludables (11).

George, W. et al. (2020) se propuso como objetivo evaluar la implementación del método clínico-epidemiológico en la formación de internos de Medicina para la atención de pacientes con arbovirosis y su relación con el uso adecuado de la práctica holística-clínico-asistencial en este proceso

educativo. La metodología consistió en un estudio descriptivo, observacional y retrospectivo realizado durante el curso 2017-2018, con el fin de evaluar la aplicación del mencionado método en la formación de 73 internos de Medicina en el manejo de pacientes con arbovirosis.

La conclusión reveló que las limitaciones en la aplicación del método afectaron la toma de decisiones médicas, especialmente en el reconocimiento de pacientes con comorbilidades, y destacó la necesidad de sistematizar la práctica holística-clínico- asistencial en el proceso formativo (12).

Calvis y González (2022) se propusieron como objetivo evaluar la relevancia de la motivación como herramienta esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto en general como en el ámbito de las Ciencias Médicas en particular. Métodos: Entre marzo y septiembre de 2022, se realizó una revisión bibliográfica mediante la búsqueda de artículos originales, revisiones sistemáticas y narrativas en las bases de datos Scielo y PubMed, en los idiomas español, inglés y portugués, utilizando las palabras clave "motivación", "enseñanza" y "aprendizaje". De los 71 artículos consultados, se seleccionaron 25 para la investigación. Conclusiones: Es crucial que la motivación juegue un papel en la formación del profesional del futuro, alineado con el perfil requerido para los egresados de las carreras de Ciencias Médicas, que es fundamental para el bienestar de la humanidad (13).

Mosqueda, D. et al. (2024) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de identificar los factores de riesgo que afectan el control del *Aedes aegypti* y la prevención del dengue en las viviendas del consultorio médico de familia de Juración 10, perteneciente al Policlínico Universitario "Hermanos Martínez Tamayo" en el Municipio Baracoa, Provincia Guantánamo, en 2020. La metodología consistió en un estudio que abarcó 327 viviendas, con una muestra intencional de 286 residentes para la aplicación de encuestas. Los resultados mostraron que predominaban los adultos mayores de sexo

femenino con una cultura sanitaria regular, viviendo en viviendas con condiciones estructurales medianas, y con un nivel de conocimiento también catalogado como regular respecto al control del

Aedes aegypti y la prevención del dengue. En conclusión, se observó un incumplimiento de las medidas preventivas para la erradicación del dengue, y las acciones de comunicación emprendidas por el área de salud no alcanzaron la efectividad esperada (14).

Nacional

Soria, AL. (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre la sede docente y el nivel de competencias alcanzado, utilizando la evaluación clínica objetiva estructurada en internos de obstetricia de la UNMSM en 2019. La metodología empleada fue una investigación cuantitativa, de tipo aplicado, con un nivel descriptivo/correlacional, método hipotético-deductivo y diseño no experimental- transversal. La muestra incluyó a 65 individuos, y se aplicó un cuestionario con preguntas para cada variable del estudio. El análisis estadístico se realizó utilizando el programa SPSS-25. La conclusión reveló que existe una relación significativa entre la evaluación clínica objetiva estructurada y el alcance de las competencias en los internos de obstetricia de la UNMSM. Según el coeficiente de correlación de Pearson, la correlación fue positiva (0,245) y el valor p fue 0,061, que es menor que el nivel de significancia α de 0,05, indicando que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) (15).

Cáceres, G. Gallegos, D. y Zúñiga, R. (2024), investigaron con el objetivo: Determinar la eficacia del programa educativo “Metacuidado” en las prácticas preventivas del dengue en el Centro Poblado Rio Chari Alto del distrito de Rio Negro en Satipo, 2023. Metodología: estudio de enfoque cuantitativo método cuasiexperimental, el cual se consideraron a 205 hogares, a partir de ella se tomó como muestra a 54 hogares. Resultados: mostraron un cambio significativo en las practicas preventivas antes del programa educativo con

respecto a las practicas preventivas después de ejecutarse el programa. Conclusión: la eficacia del programa educativo efectuado en el Centro Poblado Rio Chari Alto del distrito de Rio Negro en Satipo (16).

Millones, CM. (2020) llevó a cabo una investigación con el objetivo de evaluar la eficacia de un Taller Educativo Sanitario en el aumento del conocimiento sobre la malaria entre el personal militar del contingente peruano desplegado en Bouar, Sector oeste de la República Centroafricana en 2019. La metodología empleada fue de tipo cuasi-experimental, cuantitativa y aplicada. Los resultados indicaron que los promedios de los puntajes obtenidos por los grupos de estudio antes del taller eran iguales, mientras que después del taller, los puntajes fueron diferentes, siendo el grupo experimental, que participó en el taller educativo, el que obtuvo el promedio más alto. En conclusión, se observó una asociación positiva entre el Taller Educativo Sanitario y el nivel de conocimiento sobre la malaria y sus medidas de prevención, así como una reducción en la incidencia de la enfermedad gracias a la aplicación de buenas prácticas preventivas (17).

2.2. Bases teóricas – científicas

Sistemas De Salud

Para Erazo (2015), los define a los sistemas como “un conjunto de elementos unidos y conectados, que poseen propiedades del conjunto, y no solo de las partes de sus componentes” (4). Y para Temes et al (2011) un sistema sanitario es un conjunto de entidades y organismos sociales encargados de la producción de servicios sanitarios (18).

Los sistemas de salud tienen el desafío de mejorar las condiciones sanitarias y juegan un papel crucial en los países de ingresos medios y altos. Las deficiencias o problemas en su funcionamiento pueden afectar negativamente los resultados sanitarios esperados. En este contexto, los sistemas de salud debilitados representan uno de los principales obstáculos

para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el ámbito de la salud (4).

Un sistema de salud centrado en la atención primaria de salud enfoca sus estructuras y funciones en los principios de equidad y solidaridad social, garantizando el derecho de cada individuo a alcanzar el máximo nivel de salud posible, sin importar su raza, religión, ideología política o condición económica o social (19).

Habilidades - Competencias

La distinción entre habilidad y competencia es más sutil en comparación con la diferencia entre capacidad y competencia. La diferencia entre competencias y habilidades radica en la forma en que se aborda la tarea (ver Figura 1). Si una persona realiza una tarea considerando su importancia, esforzándose por mejorar y buscando un desempeño óptimo, se está refiriendo a competencia. En cambio, si una persona simplemente cumple con la tarea sin mayor consideración, se trata de una habilidad adquirida. La competencia define a una persona como competente, mientras que la habilidad no lo hace (20).

Figura 1. La diferencia entre habilidad, competencia y capacidad



Habilidad y competencia son términos laborales del profesional de la salud que sirven para identificar y desarrollar las cualidades que permiten tener éxito (21).

Habilidades

Habilidad proviene del latín “habilitas”, hace referencia a la maña, la facilidad, aptitud y rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad (22).

Las habilidades son la capacidad que tiene una persona de hacer algo correcta y fácilmente. Pueden ser innatas (las tenemos desde nuestro nacimiento) o aprendidas a través de mucho tiempo de entrenamiento (23)

Son técnicas o métodos que una persona internaliza, y a menudo convierte en hábitos automáticos, lo que le permite llevar a cabo diversas actividades prácticas. Estas actividades pueden ser de distintos tipos, como manipulativas, sociales o intelectuales. Las habilidades representan un conocimiento práctico que, una vez adquirido e integrado en el repertorio de acciones de la persona, tiende a mantenerse constante con el tiempo (24).

Habilidades técnicas

Las habilidades técnicas son las habilidades, el conocimiento y la experiencia que permiten a las personas realizar tareas específicas relacionadas con el trabajo. Muchas personas asocian el término “habilidades técnicas” con campos y roles STEM. STEM significa ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Sin embargo, la verdad es que las habilidades técnicas están involucradas en casi cualquier descripción de trabajo, no solo en las industrias relacionadas con STEM. Ya sea que trabajes en gestión de proyectos, quieras ser analista de datos, trabajes en servicio al cliente o eres experto en tecnologías de la información, en tus tareas diarias tendrás que utilizar habilidades técnicas (25).

Habilidades blandas

Las habilidades blandas son conceptos teóricos abordados desde diversas disciplinas. Estas habilidades se han clasificado de varias maneras, incluyendo: habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, competencias fundamentales, habilidades transversales, habilidades generales o competencias para la empleabilidad (26).

Competencias

La competencia se define como una combinación de diversos elementos que interactúan de manera dinámica. Entre estos componentes se encuentran el conocimiento, las habilidades prácticas, las capacidades mentales o cognitivas, así como las cualidades personales o el talento (27).

Son la combinación de habilidades, conocimiento y actitudes del profesional de la salud para realizar una tarea efectiva (21).

Competencias de liderazgo

Las competencias de liderazgo son habilidades personales, específicas de liderazgo que ayudan a alcanzar objetivos. Son cualidades que habilitan a una persona para tomar decisiones más efectivas en un rol de responsabilidad, planificando y gestionando los recursos y tareas de manera eficiente. Esto se logra al centrarse en las personas, utilizando la empatía, la motivación y el compromiso (28).

Competencias en comunicación efectiva

La comunicación efectiva se refiere a la habilidad de transmitir información de manera clara, comprensible y relevante para lograr una comprensión mutua entre los interlocutores. Incluye no solo la capacidad de expresarse de manera coherente y persuasiva, sino también la habilidad de escuchar activamente y entender el mensaje del otro. Además de las palabras,

la comunicación efectiva abarca el lenguaje corporal, las expresiones faciales y la empatía hacia los demás (29).

La comunicación efectiva es crucial para desarrollar y mantener relaciones laborales fuertes. Facilita la construcción de confianza, mejora la interacción entre compañeros y superiores, y promueve un entorno de trabajo cooperativo y armonioso (29).

Competencias en el pensamiento crítico

La competencia en pensamiento crítico implica la habilidad de entender y analizar información, ideas y argumentos, hacer juicios bien fundamentados, evaluar la validez de afirmaciones y conclusiones propias y ajenas, y tomar decisiones basadas en una reflexión que tenga en cuenta sus posibles implicaciones y consecuencias. El pensamiento crítico es transversal, es decir, trasciende a la disciplina y puede ser transferido a múltiples situaciones y contextos complejos (30).

Motivaciones

Es el impulso que mueve a una persona a realizar determinadas acciones y persistir en ella para su culminación (31).

Sobre las motivaciones Chiavenato en 2009 menciona como un proceso fundamental, incidiendo como un elemento importante que orienta hacia comprensión del comportamiento humano. La motivación, al igual que los procesos cognitivos, no es algo que podamos observar directamente. Es un concepto teórico que nos ayuda a entender el comportamiento humano al interactuar con otros procesos y el entorno (32). La motivación es un concepto teórico y abstracto que se refiere a un proceso complejo responsable de la conducta. Este proceso involucra diversas variables, tanto biológicas como adquiridas, que afectan la activación, dirección, intensidad y coordinación del comportamiento orientado a alcanzar metas específicas (33). El término "motivo" es bastante amplio y se utiliza para describir los procesos que

proporcionan energía y dirección al comportamiento. Estos motivos pueden tener su origen tanto en factores internos como externos (34).

El personal de salud estará motivado si responde positivamente a situaciones estimulantes; de lo contrario, experimentará descontento y frustración, llevando a una gran desmotivación. Para evitar esto, no solo se requiere una buena dosis de fuerza de voluntad, sino también que las autoridades presten atención a estos aspectos y mejoren el ambiente laboral. Esto permitirá que el personal, al sentirse motivado, se entusiasme con su trabajo y, en consecuencia, logre un buen desempeño laboral (35).

Según la teoría de Herzberg, citada por Flores, se distinguen dos dimensiones. Los eventos que benefician directamente están vinculados a los factores motivacionales relacionados con la función interna, mientras que los eventos asociados con componentes higiénicos se relacionan con la función externa. En resumen, los factores motivacionales son la base de la satisfacción, mientras que los factores higiénicos son responsables del descontento entre el personal de salud (36).

Dimensiones de las motivaciones

Se han establecido como dimensiones las establecidas por Herzberg quien considera que coexisten un par de factores que han guiado el comportamiento del individuo.

Motivacionales Intrínsecos

Es aquella que surge de un interés y disfrute personal por una actividad personal propia (31). Los factores motivacionales intrínsecos son aquellos que realmente impulsan a la persona, ya que ofrecen una satisfacción psicológica y emocional. Por lo tanto, son estos factores los que generan niveles duraderos de satisfacción. El factor motivacional intrínseco, como el trabajo en sí mismo, se refiere a la tarea que las personas realizan con el propósito de alcanzar sus objetivos. A través de esta labor, que actúa como intermediaria, se buscan

diversas actividades laborales para enriquecer el aprendizaje, permitiendo que cada individuo se vuelva más consciente de sí mismo y, al mismo tiempo, mejore su comprensión de los demás (36).

Hay dos factores motivacionales intrínsecos que contribuyen a la satisfacción en el lugar de trabajo, y ambos son independientes y propios de cada individuo; entre sus indicadores tenemos (36):

- ✓ *El trabajo en sí mismo*: Está relacionado con la autoevaluación, la autocorrección y el autoconocimiento, es decir, con la valoración personal.
- ✓ *El desarrollo personal*: Surge de las interacciones tanto a nivel individual como grupal, permitiendo al individuo mejorar habilidades y competencias para relacionarse con los demás y tomar decisiones, con el objetivo de crecer personalmente.
- ✓ *El desarrollo profesional*: Se refiere al proceso mediante el cual las personas avanzan a través de diferentes fases, impulsadas por diversas experiencias laborales, crecimiento, desarrollo y conexiones profesionales.
- ✓ *La responsabilidad*: e refiere a la capacidad del individuo para tomar decisiones con determinación y afrontar las consecuencias de sus actos, estando dispuesto a rendir cuentas por ellos.
- ✓ *El reconocimiento*: Implica la expectativa de que los demás acepten y valoren las competencias, cualidades y méritos del individuo, otorgándole el respeto que merece.
- ✓ *Logro*: Consiste en alcanzar los objetivos deseados, destacando las capacidades, competencias, habilidades y aptitudes de la persona.

Motivacionales Extrínsecos

Es aquella que surge de la expectativa de obtener recompensa o evitar castigo externo (31). Las motivaciones intrínsecas están vinculadas con la insatisfacción, ya que estos factores son externos y están relacionados con las necesidades básicas. Se reflejan en el entorno en el que las personas trabajan, e incluyen condiciones administrativas establecidas por la institución. Estos factores están fuera del control individual (36).

Los factores que influyen en la motivación laboral están situados en el entorno de las personas y abarcan las condiciones en las que realizan su trabajo. Los factores motivacionales extrínsecos, como premios o recompensas por completar una tarea específica, están fuera del control personal y pueden aumentar o reducir la motivación (37). Los indicadores son:

- ✓ *La supervisión adecuada:* Implica un proceso sistemático de inspección, seguimiento, asesoramiento y recomendaciones al personal con el propósito de mejorar su rendimiento y hacerlo más competitivo, asegurando que los servicios sean de alta calidad.
- ✓ *Las condiciones de trabajo:* Según la OIT en 2014, las condiciones de trabajo pueden presentar riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, incluyendo aspectos como las condiciones físicas del entorno laboral, las condiciones ambientales y las condiciones organizativas.
- ✓ *La seguridad laboral:* Se refiere a la identificación y reducción de peligros en el lugar de trabajo, con el objetivo de minimizar o eliminar los riesgos que puedan afectar al trabajador durante sus actividades laborales.
- ✓ *Las relaciones interpersonales:* Se refieren a las interacciones entre dos o más personas, que pueden generar emociones tanto positivas como negativas.
- ✓ *Salario/remuneración:* Es la compensación que recibe un individuo por

sus servicios al empleador, representando el costo asociado con el trabajo que realiza.

En Perú, se observan varios factores comunes que evidencian una falta de motivación entre el personal. Estos incluyen problemas en las relaciones interpersonales, estrés debido a la escasez de material clínico y equipos en los hospitales, alta carga laboral, insuficientes oportunidades de capacitación, falta de reconocimiento por el trabajo realizado y bajas remuneraciones, entre otros.

Vigilancia Epidemiológica

La vigilancia epidemiológica es la recopilación -sistemática y continua-, descripción y análisis de los datos, estrechamente integrados con la difusión oportuna y coherente de los resultados y la toma de decisión -según la valoración de esta información por los decisores políticos (38).

Arbovirosis

El término arbovirus es utilizado para hacer referencia a una serie de virus que son transmitidos por vectores artrópodos y que producen enfermedades como dengue, zika, chikungunya, fiebre amarilla (virus que comparten el mismo vector), mayaro, oropuche y otros (6).

Profesionales de la Salud

Un profesional de Salud es una persona capacitada en una de las áreas de las Ciencias de la Salud que tiene la responsabilidad de atender directamente un padecimiento humano. La principal característica de un profesional de la salud es la pasión y entrega por su profesión, ya que son carreras que requieren un mayor compromiso y dedicación.

También es muy importante tener empatía y humildad para tratar con los pacientes y sus familiares aún en los casos más complicados Y por supuesto, necesita tener interés de aprender constantemente, ya que estas profesiones requieren de actualización constante (39).

2.3. Definición de términos básicos

1) Habilidades – Competencias

Términos laborales del profesional de la salud que sirven para identificar y desarrollar las cualidades que permiten tener éxito (21).

2) Habilidades

Las habilidades son la capacidad que tiene una persona de hacer algo correcta y fácilmente (23).

3) Competencias

Conjunto de elementos heterogéneos combinados en interacción dinámica. Se distinguen los saberes, el saber hacer, las facultades mentales o cognitivas; podemos admitir las cualidades personales o el talento (27).

4) Motivaciones

Es el impulso que mueve a una persona a realizar determinadas acciones y persistir en ella para su culminación (31).

5) Motivaciones intrínsecas

Es aquella que surge de un interés y disfrute personal por una actividad personal propia (31).

6) Motivaciones extrínsecas

Es aquella que surge de la expectativa de obtener recompensa o evitar castigo externo (31).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Las habilidades-competencias están relacionados significativamente con las motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

2.4.2. Hipótesis específica

- 1) Las habilidades - competencias están relacionados significativamente con las motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.
- 2) Las habilidades - competencias están relacionados significativamente con las motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.
- 3) Las habilidades están relacionadas significativamente con las motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.
- 4) Las competencias están relacionadas significativamente con las motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

2.5. Identificación de variables

Variable 1:

Habilidades - competencias de los profesionales de la salud

Dimensiones:

- Habilidades
- Competencias

Variable 2:

Motivaciones de los profesionales de la salud

Dimensiones:

- Motivaciones intrínsecas
- Motivaciones extrínsecas

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES		
Habilidades - competencias de los profesionales de la salud	Términos laborales del profesional de la salud que sirven para identificar y desarrollar las cualidades que permiten tener éxito (21)	En esta investigación consiste en la determinación del éxito profesional en el desarrollo del campo de la salud.	Habilidades	Técnicas		
				Blandas		
			Competencias	Liderazgo		
				Comunicación efectiva		
			Pensamiento crítico			
Motivaciones de los profesionales de la salud	Es el impulso que mueve a una persona a realizar determinadas acciones y persistir en ella para su culminación (31)	Para esta investigación son un conjunto de factores intrínsecos y extrínsecos que determinan el actuar del profesional de la salud frente a la vigilancia epidemiológica del Arbovirosis	Motivaciones intrínsecas	El trabajo en sí mismo		
				Habilidades		
				La responsabilidad		
				Reconocimiento		
						Logro
			Motivaciones extrínsecas	Condiciones de trabajo		
				Seguridad laboral		
				Relaciones interpersonales		
Remuneración / Salario						

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

Según la finalidad la Investigación será básica, debido que no se resuelve ningún problema inmediato, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, Según la fuente la investigación en investigación de campo, porque la investigación se realiza en el mismo lugar y en el tiempo donde ocurre el fenómeno (40). El enfoque cuantitativo de la investigación se debe a que los resultados se presentan en datos numéricos.

3.2. Nivel de investigación

De acuerdo al propósito de esta investigación, el estudio buscó asociar o correlacionar las variables, porque su contraste de hipótesis es básicamente inferencial para indicar dos aspectos: uno si hay vínculo entre las variables en estudio, y otro que tan fuerte es la relación de estas variables por medio de un estadístico (41).

3.3. Métodos de investigación

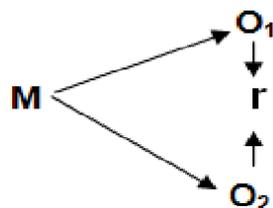
Método científico, es una metodología que se usó para obtener nuevos conocimientos, que ha caracterizado históricamente a la ciencia y que consiste en la observación sistemática, medición, experimentación y la formulación,

análisis y modificación de hipótesis. La indagación emplea el método hipotético deductivo, porque se hizo uso de hipótesis necesarias para dar respuesta en base a los resultados investigados, llegando a confirmar la hipótesis o rechazarla, encontrando la finalidad de los objetivos y del estudio mismo (42).

3.4. Diseño de investigación

Fue el no experimental transversal-correlacional. No experimental puesto que no existe manipulación de las variables, refiriéndonos a ellas tal como las observaremos en el contexto del estudio. Transversal porque recoge los datos en un solo momento y solo una vez. Es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones. El alcance de la investigación es correlacional porque el propósito principal de este estudio es saber cómo se puede comportar una variable según la otra variable (40), y se limitó en establecer la relación causal que tienen las habilidades–competencias en los profesionales de la salud en vigilancia epidemiológica de Arbovirosis.

La representación esquemática es:



Donde:

- M: Observación realizada del sujeto en estudio
- O1 Variable 1
- O2 Variable 2
- r Relación entre variables

3.5. Población y muestra

Población: La población es un conjunto de personas u objetos investigados, también es llamado universo, constituyéndose así cada uno de los integrantes de la población que son investigados como unidad de análisis (43). Esta población estuvo conformada por sujetos de característica heterogéneo de 477 profesionales de la salud que laboran en la Red de Salud Chanchamayo, profesionales entre Médicos, Enfermeros, Técnicos de enfermería, Técnicos de laboratorio y Digitadores que laboran en los servicios de la Unidad Médica.

Muestra: La muestra “es la esencia de un subgrupo de la población”. “Pocas veces es posible medir a toda la población, lo que se seleccionará y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población” (44). La muestra no se calculó porque se conforma de manera no aleatoria por ocurrencia entre los profesionales de la salud en un total de 44 sujetos

Criterio de selección

- Profesional de la salud que labora en la Red de Salud Chanchamayo.
- Profesional que se desea participar, voluntariamente con previo consentimiento.
- Personal que labora más de 6 meses consecutivos.

Criterios de exclusión:

- Personal que labora en otras jurisdicciones de la Red de Salud Chanchamayo.
- Personal que no desea participar.
- Personal con menos de 6 meses consecutivos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Encuestas. Es una herramienta versátil y accesible que permite a los investigadores obtener información sobre comportamientos, actitudes, opiniones y demografía de una población objetivo (45). Se utilizaron para recopilar información de un gran número de personas de manera personal, en el cual se aplicó en una representatividad de sujetos en la Red de Salud Chanchamayo.

Instrumentos:

Cuestionarios tipo Likert. Se utiliza ampliamente en diversos campos, para la investigación es una herramienta valiosa en la recopilación de información, se aplica con respuestas politómicas para obtener resultados precisos y confiables, las preguntas fueron de tipo cerrado (45), con alternativas: Siempre (4), Frecuentemente (3), Pocas veces (2) y Nunca (1). El instrumento Cuestionario Tipo Likert sobre Habilidad – Competencia compone de 27 preguntas: de 15 para la dimensión habilidades y de 12 para la dimensión competencias. El instrumento Cuestionario Tipo Likert sobre Motivaciones componen de 28 preguntas: de 16 para la dimensión motivaciones intrínsecas y de 12 para la dimensión motivaciones extrínsecas.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Los instrumentos para la recolección de datos fueron seleccionados considerando los objetivos que apuntaron por resolver la hipótesis planteada, tomando como punto de partida la base teórico-científico de las variables y sus respectivas dimensiones.

Sobre la validación de los instrumentos se contaron con la evaluación por 3 expertos, todos profesionales de la salud con grado de Maestros en Salud: Mg. Félix Ronald Estrella Marcelo, Mg. Juan A. Garpar Samaniego y

Mg. Luis F. Villanueva García. Los valores fueron: para la variable habilidades-competencias de 0.904 y la variable motivaciones de 0.908. La valoración de ambos instrumentos es de ALTA VALIDEZ.

	HABILIDADES-COMPETENCIAS	MOTIVACIONES
Estrella Marcelo, Félix	99 = 0.916	101 = 0.902
Gaspar Samaniego, Juan	99 = 0.916	103 = 0.919
Villanueva García, Luis	95 = 0.879	101 = 0.902
TOTAL	0.904	0.908

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto en un grupo similar de 15 profesionales de salud en la Red de Salud de Pichanaki, para el valor Alfa de Cronbach de 0.954 para la variable habilidades-competencias y de 0.791 para la variable motivaciones, valorados en ambas variables como EXCELENTE CONFIABILIDAD.

Estadísticas de fiabilidad las variables

HABILIDADES Y COMPETENCIAS		MOTIVACIONES
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,954	27	
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,791	28	

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Con la información obtenida se procedió a ingresar a una base de datos de Excel versión 2020, y guardar los datos de los investigados, posteriormente se ingresaron los mismos al programa estadísticos SPSS v27. Luego presento los resultados en tablas y figuras bivariadas, para el análisis estadístico la prueba de hipótesis fue analizada con la inferencia de los resultados obtenidos y llegar a las conclusiones del estudio.

3.9. Tratamiento estadístico

Para las pruebas de hipótesis, se utilizó el software estadístico SPSS versión 27, donde se realizó el análisis de la estadística inferencial para la

correlación de las variables y prueba de hipótesis, se realizó el coeficiente de correlación utilizando la prueba estadística Rro de Spearman por contar con variables ordinal y nominal los que determinaron las conclusiones.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Principio de Justicia:

Todos los profesionales de la salud fueron elegidos con la misma posibilidad de participar en la investigación y fueron tratadas con las mismas consideraciones con respecto a la comunicación que se establece para su disponibilidad en los horarios y lugares que le convengan.

Principio de No Maleficencia:

La investigación no causó daño alguno a la población de estudio; por lo tanto, la investigación contribuye por comprender la vigilancia epidemiológica y por tanto el constructo de sus fenómenos.

Principio de Autonomía

Se solicita el consentimiento informado de todos los profesionales de la salud que conforman la muestra del estudio, previo a ello se explicaron los objetivos de la investigación y su derecho a participar o no continuar en la investigación, respetando así su decisión.

Confidencialidad

Toda respuesta obtenida de los sujetos estudiado se mantiene en absoluta reserva, asimismo se mantiene en el anonimato de los participantes puesto que los instrumentos poseen características del anonimato.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La Red Integrada de Salud Chanchamayo, en la actualidad cuenta con 44 establecimiento de salud, de primer nivel de atención preventivo - promocional, con IPRESS en 5 zonas sanitarias: San Ramón, La Merced, San Luis de Shuaro, Perené y Puerto Yurinaki.

Es una institución Pública ente rector de salud a nivel de Selva Central que conduce la gestión y prestación de la atención de salud, para satisfacer las necesidades de salud y contribuir al desarrollo humano de la población de la región Junín, priorizando los sectores más vulnerables que brinda atención de acuerdo al modelo integral por el curso de vida", con personal capacitado, competente y comprometido para reducir las enfermedades prevalentes mediante la prevención y promoción de la salud.

Los instrumentos fueron ejecutados en su establecimiento de salud con cada uno de los sujetos en estudio de manera directa para garantizar le recogida de los datos requeridos por los instrumentos.

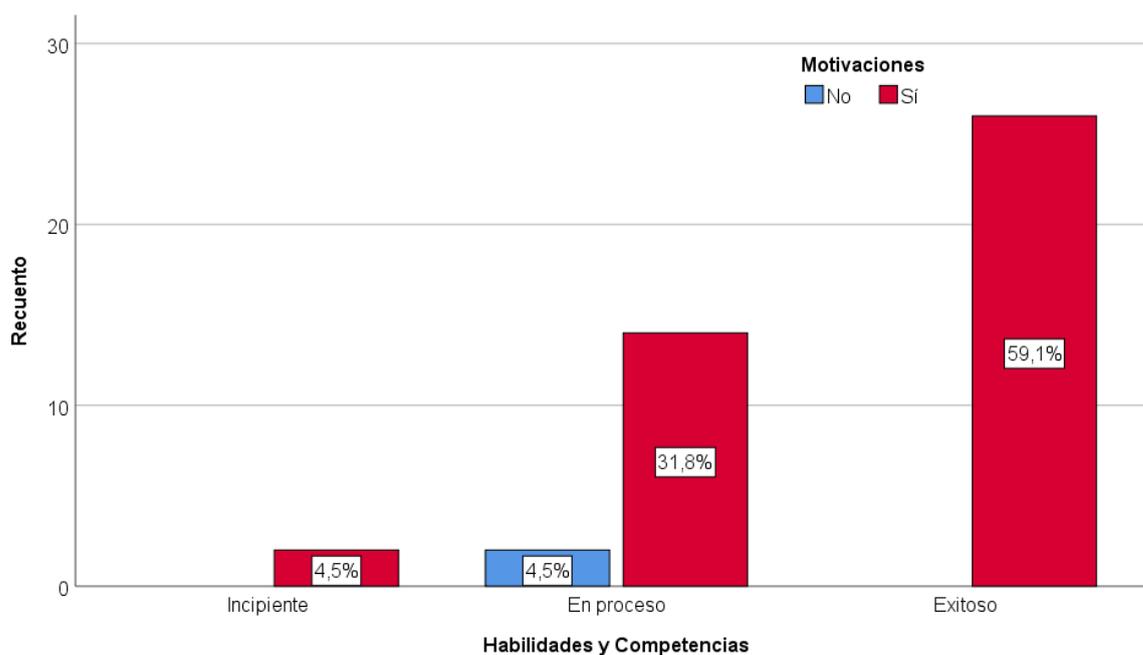
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1: Habilidades-competencias según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Motivaciones		Total
			No	Sí	
Habilidades y Competencias	Incipiente	N°	0	2	2
		%	0,0	4,5	4,5
	En proceso	N°	2	14	16
		%	4,5	31,8	36,4
	Exitoso	N°	0	26	26
		%	0,0	59,1	59,1
Total	N°	2	42	44	
	%	4,5	95,5	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 1: Habilidades- competencias según motivaciones



Interpretación:

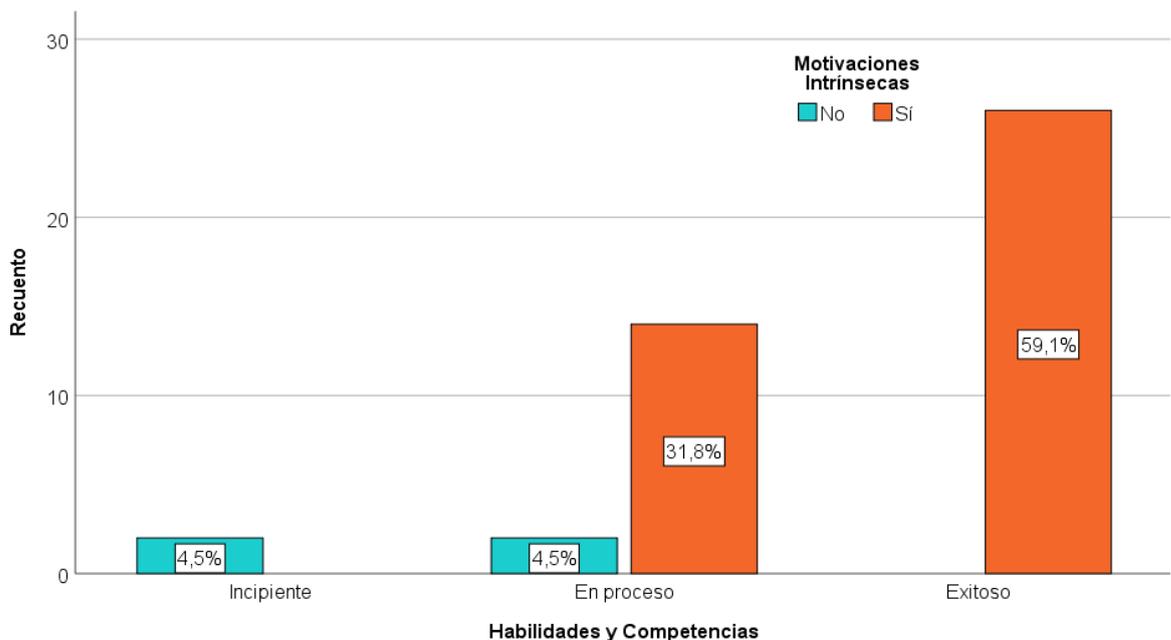
En la tabla y figura 1 muestran del total de la población estudiada (profesionales de la salud), el 59,1% muestran tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y así como también se encuentran con motivaciones para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo.

Tabla 2: Habilidades-competencias según motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Motivaciones Intrínsecas		Total
			No	Sí	
Habilidades - Competencias	Incipiente	N°	2	0	2
		%	4,5	0,0	4,5
	En proceso	N°	2	14	16
		%	4,5	31,8	36,4
	Exitoso	N°	0	26	26
		%	0,0	59,1	59,1
Total	N°	4	40	44	
	%	9,1	90,9	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 2: Habilidades-competencias según motivaciones intrínsecas



Interpretación:

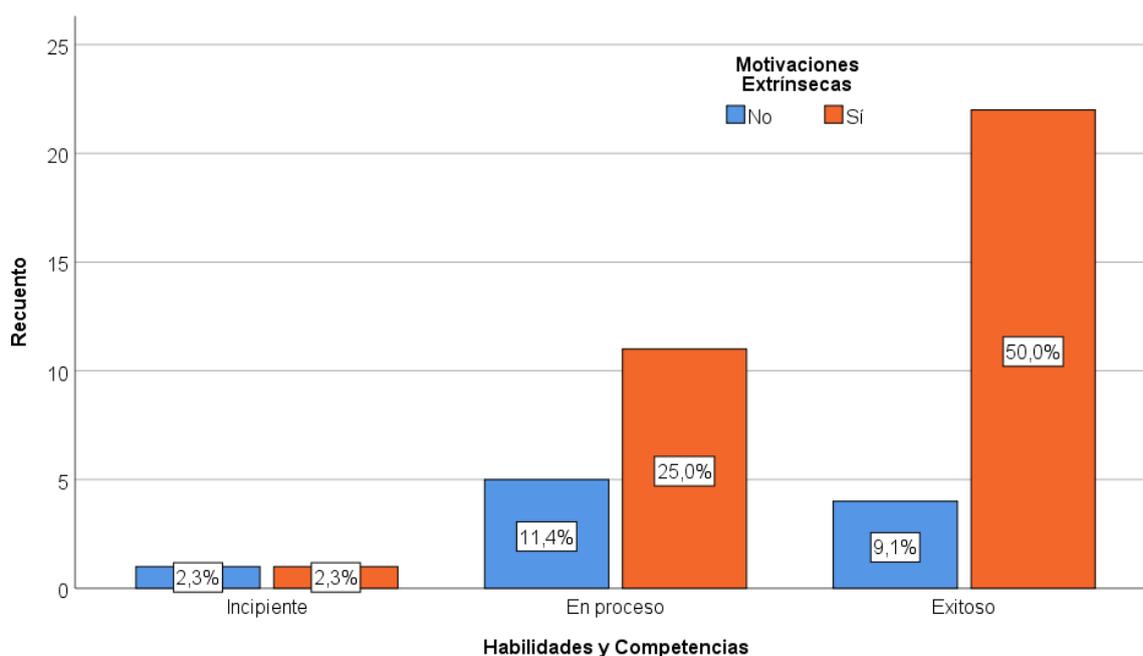
En la tabla y figura 4 se observa del total de la población estudiada (profesionales de la salud), el 59,1% muestran tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y así como también poseen motivaciones intrínsecas para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo.

Tabla 3: Habilidades-competencias según motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Motivaciones Intrínsecas		Total
			No	Sí	
Habilidades y Competencias	Incipiente	N°	1	1	2
		%	2,3	2,3	4,5
	En proceso	N°	5	11	16
		%	11,4	25,0	36,4
	Exitoso	N°	4	22	26
		%	9,1	50,0	59,1
Total	N°	4	40	44	
	%	9,1	90,9	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 3: Habilidades-competencias según motivaciones extrínsecas



Interpretación:

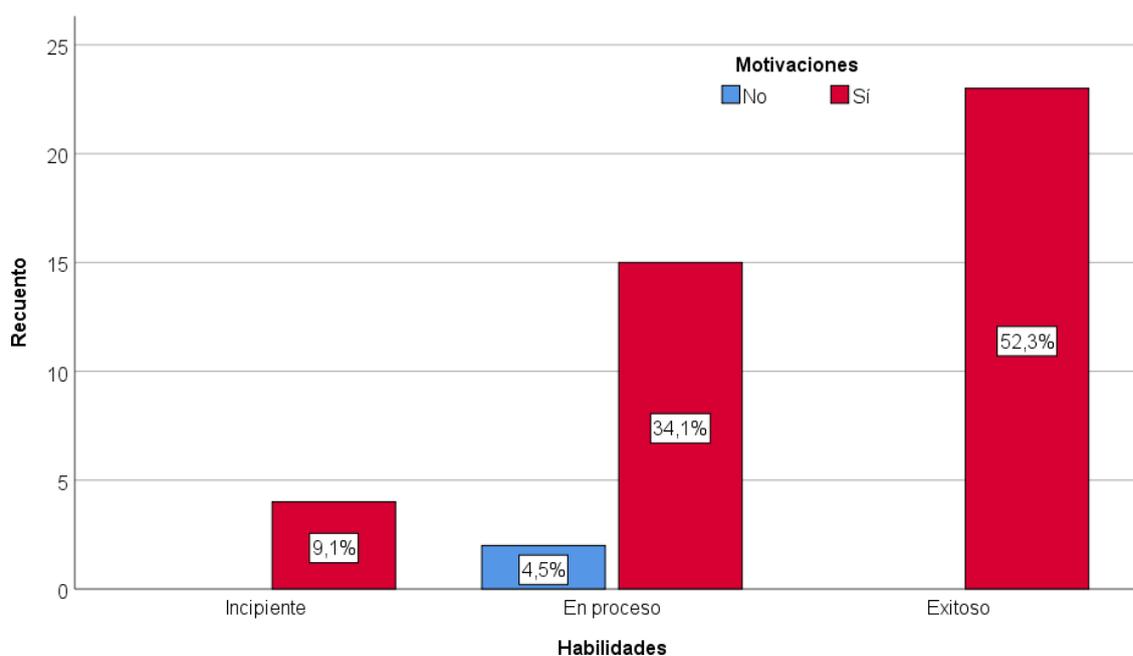
En la tabla y figura 5 se observa del total de la población estudiada (profesionales de la salud), el 50% (1/2) muestran tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y así como también poseen motivaciones extrínsecas para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo.

Tabla 4: Habilidades según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Motivaciones		Total
			No	Sí	
Habilidades	Incipiente	N°	0	4	4
		%	0,0	9,1	9,1
	En proceso	N°	2	15	17
		%	4,5	34,1	38,6
	Exitoso	N°	0	23	23
		%	0,0	52,3	52,3
Total	N°	2	42	44	
	%	4,5	95,5	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 4: Habilidades según motivaciones



Interpretación:

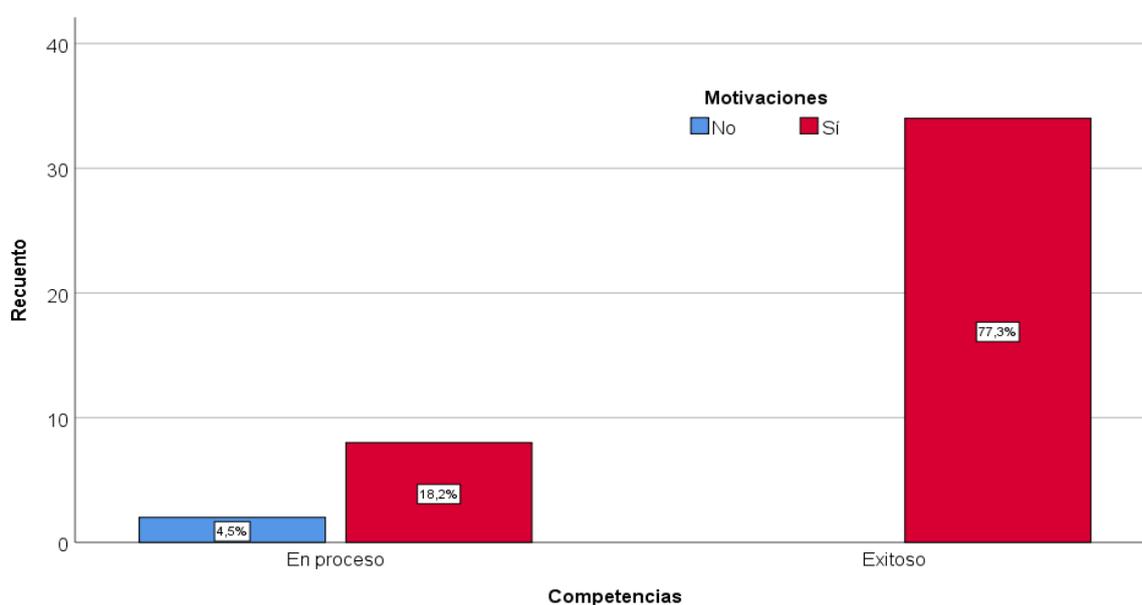
En la tabla y figura 2 se observa del total de la población estudiada (profesionales de la salud), el 52,3% muestran tendencias hacia habilidades exitosas y así como también se encuentran con motivaciones para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo.

Tabla 5: Competencias según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Motivaciones		Total
			No	Sí	
Competencias	En proceso	N°	2	8	10
		%	4,5	18,2	22,7
	Exitoso	N°	0	34	34
		%	0,0	77,3	77,3
Total	N°	2	42	44	
	%	4,5	95,5	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 5: Competencias según motivaciones



Interpretación:

En la tabla y figura 3 se observa del total de la población estudiada (profesionales de la salud), el 77,3% (más de $\frac{3}{4}$ partes) muestran tendencias hacia competencias exitosas y así como también se encuentran con motivaciones para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 6: Correlaciones de habilidades-competencias según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Habilidades - Competencias	Motivaciones
Rho de Spearman	Habilidades - Competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,239
		Sig. (bilateral)	.	,119
		N	44	44
	Motivaciones	Coefficiente de correlación	,239	1,000
		Sig. (bilateral)	,119	.
		N	44	44

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Decisión:

Si $p\text{-valor} = 0,119 > \alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0,239, el coeficiente de correlación es positiva y débil. Se acepta hipótesis nula.

Conclusión:

El valor estadístico Rho de Spearman es 0.239, además esta correlación no es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en profesionales de la salud de la Red de Salud Chanchamayo la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis existe una correlación positiva y débil entre la variable Habilidades-Competencias y la variable Motivaciones porque el valor de Significancia (bilateral) es de 0.119, que se encuentra por encima del 0.05 requerido. Por tanto, las habilidades–competencias no están relacionados significativamente con las motivaciones de los profesionales de la

salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

Hipótesis Específico 1

Tabla 7: Correlaciones de habilidades y competencias según motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Habilidades - Competencias	Motivaciones Intrínsecas
Rho de Spearman	Habilidades - Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,476 **
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Motivaciones Intrínsecas	Coeficiente de correlación	,476 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Decisión:

Si $p\text{-valor} = 0.001 < \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 99%, el coeficiente de correlación es muy significativo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0.476, el coeficiente de correlación es positiva y casi moderada. Se rechaza hipótesis nula.

Conclusión:

El valor estadístico Rho de Spearman es 0.476, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en profesionales de la salud de la Red de Salud Chanchamayo la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis existe una correlación positiva y casi moderada entre la variable Habilidades-Competencias y la dimensión Motivaciones Intrínsecas porque el valor de Significancia (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.001 requerido. Por tanto, las habilidades–

competencias están relacionados significativamente con las motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

Hipótesis Específico 2

Tabla 8: Correlaciones de habilidades y competencias según motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Habilidades - Competencias	Motivaciones Extrínsecas
Rho de Spearman	Habilidades - Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,223
		Sig. (bilateral)	.	,147
		N	44	44
	Motivaciones Extrínsecas	Coeficiente de correlación	,223	1,000
		Sig. (bilateral)	,147	.
		N	44	44

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Decisión:

Si $p\text{-valor} = 0.147 > \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0.223, el coeficiente de correlación es positiva y débil. Se acepta hipótesis nula.

Conclusión:

El valor estadístico Rho de Spearman es 0.223, además esta correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en profesionales de la salud de la Red de Salud Chanchamayo la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis existe una correlación positiva y débil entre la variable Habilidades-Competencias y la dimensión Motivaciones Extrínsecas porque el valor de Significancia (bilateral) es de 0.147, que se encuentra por encima del 0.05 requerido. Por tanto, las habilidades–

competencias no están relacionados significativamente con las motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

Hipótesis Específico 3

Tabla 9: Correlaciones de habilidades según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

			Habilidades	Motivaciones
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,183
		Sig. (bilateral)	.	,235
		N	44	44
	Motivaciones	Coefficiente de correlación	,183	1,000
		Sig. (bilateral)	,235	.
		N	44	44

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Decisión:

Si $p\text{-valor} = 0.235 > \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0.183, el coeficiente de correlación es positiva y débil. Se acepta hipótesis nula.

Conclusión:

El valor estadístico Rho de Spearman es 0.183, además esta correlación no es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en profesionales de la salud de la Red de Salud Chanchamayo la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis existe una correlación positiva y débil entre la variable Habilidades y Competencias y la dimensión Motivaciones Extrínsecas porque el valor de Significancia (bilateral) es de 0.147, que se encuentra por encima del 0.05 requerido. Por tanto, las habilidades –

competencias no están relacionados significativamente con las motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

Hipótesis Específico 4

Tabla 10: Correlaciones de competencias según motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo

		Competencias	Motivaciones
Rho de Spearman	Competencias	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
	Motivaciones	Coefficiente de correlación	,402**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	44

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

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Decisión:

Si $p\text{-valor} = 0.007 < \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 99%, el coeficiente de correlación es significativo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0.402, el coeficiente de correlación es positiva y casi moderada. Se rechaza hipótesis nula.

Conclusión:

El valor estadístico Rho de Spearman es 0.402, además esta correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en profesionales de la salud de la Red de Salud Chanchamayo la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis existe una correlación positiva y casi moderada entre la dimensión Competencias y la variable Motivaciones porque el valor de Significancia (bilateral) es de 0.007, que se encuentra por debajo

del 0.05 requerido. Por tanto, las competencias están relacionados significativamente con las motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

4.4. Discusión de resultados

Para el desarrollo de la determinación de cómo está relacionado las habilidades- competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo, se observa que el 59,1% de la población estudiada muestran tendencias hacia habilidades y competencias exitosas y así como también se encuentran con motivaciones para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis. Cabe citar a Del Rio y Rincón (2022)

(11) quienes aportan que la educación es la estrategia fundamental cuando se quiere desaprender para reaprender, como lo necesario para modificar conductas o hábitos que son factores modificables, como en este estudio, cambiar hábitos insalubres por hábitos sociosanitarios saludables. Lo mismo que Calvis y González (2022) (13) entiende que a través de la motivación se crea al profesional del mañana, de acuerdo al perfil del egresado de las carreras de Ciencias Médicas que requiere toda la humanidad. También Soria, AL. (2021) (15) determina que existe relación significativa entre la evaluación clínica objetiva estructurada y el alcance de las competencias en internos con la correlación de Pearson la correlación es positiva 0.245 y el p – valor = 0.061 < α > 0.05 es significativa. También es cierto que Millones, CM. (2020) (17) encontró asociación positiva del Taller Educativo Sanitario con el nivel de conocimiento de la malaria y sus medidas de prevención, disminución de la incidencia de la enfermedad con la aplicación de las buenas prácticas preventivas. En síntesis, como refiere Hays - Workin for your tomorrow (2024) (21) precisa que habilidad y competencia son términos laborales del profesional de la salud que sirven para identificar y desarrollar las cualidades

que permiten tener éxito. Pero Endalia (2024) (20) resalta que la competencia hace a una persona competente, pero la habilidad no. Por esta investigación en la Red de

Salud Chanchamayo se pudo determinar que Rho de Spearman = 0,239; el coeficiente de correlación es positiva y débil. Si $p\text{-valor} = 0,119 > \alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo.

Al determinar cómo está relacionado las habilidades y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo, se afirma que el 52,3% de los sujetos estudiados muestran tendencias hacia habilidades exitosas y así como también se encuentran con motivaciones para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis. Nombro a Zapiola,

G. y Huergo, A. (2006) (22) quienes refieren que la habilidad es la maña, la facilidad, aptitud y rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad. Mientras que Herrera, D. (2009) (34) sobre motivación señala que se usa para identificar procesos que le dan energía y dirección al comportamiento; su origen puede ser interno o externo. En ese entendimiento, la presente investigación en la Red de Salud Chanchamayo se determina que el estadístico Rho de Spearman = 0.476, el coeficiente de correlación es positiva y casi moderada. Si $p\text{-valor} = 0.001 < \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 99%, el coeficiente de correlación es muy significativo las habilidades con las motivaciones.

Al determinar cómo está relacionado las competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo, se observa en la población estudiada que el 77,3% (más de $\frac{3}{4}$ partes) muestran tendencias hacia competencias exitosas y así como también se encuentran con motivaciones

para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis. Cito a Guerrero, C. y Narváez, GA. (2013) (27) quienes señalan que la competencia hace uso de un conjunto de elementos heterogéneos combinados en interacción dinámica (los saberes, el saber hacer, las facultades mentales o cognitivas). Por su parte Chiavenato, I. (1999) (29) precisa que la motivación es un proceso básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Es así que en el presente estudio en la Red de Salud Chanchamayo se determina que el estadístico Rho de Spearman = 0.223, el coeficiente de correlación es positiva y débil. Si $p\text{-valor} = 0.147 > \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo las capacidades con las motivaciones.

En la determinación de cómo está relacionado las habilidades-competencias y motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo, los sujetos estudiados presentan al 59,1% muestran tendencias hacia habilidades y competencias exitosas y así como también poseen motivaciones intrínsecas para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis. Al respecto Hays - Workin for your tomorrow (2024)

(21) en el personal de salud sirven para identificar y desarrollar las cualidades que permiten tener éxito y según González, G. (2021) (31) que con las motivaciones intrínsecas que surgen del disfrute personal por una actividad personal propia como: el trabajo en sí mismo, el desarrollo personal, el desarrollo profesional, la responsabilidad el reconocimiento y el logro. Así mismo Soria, AL. (2021) (15) determina que existe relación significativa entre la evaluación clínica objetiva estructurada y el alcance de las competencias en internos de obstetricia de la UNMSM, correlación de Pearson 0.245 y $p\text{-valor} = 0.061$, en consecuencia, no existe asociación de las variables. En definitiva, la

presente investigación en la Red de Salud Chanchamayo se determina que estadístico Rho de Spearman = 0.183, el coeficiente de correlación es positiva y débil. Si $p\text{-valor} = 0.235 > \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo habilidades - competencias y motivaciones intrínsecas.

Si se determina cómo está relacionado las habilidades-competencias y motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo, en los profesionales de salud el 50% (1/2) muestran tendencias hacia habilidades y competencias exitosas y así como también poseen motivaciones extrínsecas para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, según Hays - Workin for your tomorrow (2024) (21) en el personal de salud sirven para identificar y desarrollar las cualidades que permiten tener éxito y según González, G. (2021) (31) que con las motivaciones extrínsecas surge la expectativa de obtener recompensa o evitar castigo externo como consecuencia de: la supervisión, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral, las relaciones interpersonales y el salario. De acuerdo con Cáceres, G. Gallegos, D. y Zúñiga, R. (2024) (16) que investigaron para mostrar un cambio significativo en las practicas preventivas del programa educativo efectuado en el Centro Poblado Rio Chari Alto del distrito de Rio Negro en Satipo. Cabe resaltar en el presente estudio en la Red de Salud Chanchamayo se determina que el estadístico Rho de Spearman = 0.402, el coeficiente de correlación es positiva y casi moderada. Si $p\text{-valor} = 0.007 < \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 99%, el coeficiente de correlación es significativo habilidades - competencias y motivaciones extrínsecas.

CONCLUSIONES

1. Del total de la población estudiada (profesionales de la salud), el 59,1% muestran tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y así como también se encuentran con motivaciones para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0,239, el coeficiente de correlación es positiva y débil. Se acepta hipótesis nula. Si $p\text{-valor} = 0,119 > \alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo.
2. La población estudiada (profesionales de la salud), el 52,3% muestran tendencias hacia habilidades exitosas y así como también se encuentran con motivaciones para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0.476, el coeficiente de correlación es positiva y casi moderada. Se rechaza hipótesis nula. Si $p\text{-valor} = 0.001 < \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 99%, el coeficiente de correlación es muy significativo.
3. La población estudiada (profesionales de la salud), el 77,3% (más de $\frac{3}{4}$ partes) muestran tendencias hacia competencias exitosas y así como también se encuentran con motivaciones para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0.223, el coeficiente de correlación es positiva y débil. Se acepta hipótesis nula. Si $p\text{-valor} = 0.147 > \alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo.
4. La población estudiada (profesionales de la salud), el 59,1% muestran tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y así como también poseen motivaciones intrínsecas para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0.183, el coeficiente de correlación es positiva y débil. Se acepta hipótesis nula. Si

p-valor = 0.235 > α = 0.05, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación no es significativo.

5. La población estudiada (profesionales de la salud), el 50% (1/2) muestran tendencias hacia habilidades-competencias exitosas y así como también poseen motivaciones extrínsecas para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis en la Red de Salud Chanchamayo. El valor estadístico Rho de Spearman = 0.402, el coeficiente de correlación es positiva y casi moderada. Se rechaza hipótesis nula. Si p-valor = 0.007 < α = 0.05, con un nivel de confianza del 99%, el coeficiente de correlación es significativo.

RECOMENDACIONES

1. En la Red de Salud Chanchamayo se debe optimizar los recursos y la logística a fin de desarrollar un plan más eficiente en los brotes con su respectivo manejo y garantizar que los profesionales cuenten con los recursos necesarios para el análisis de la información sobre el dengue. Así mismo, que la evaluación para medir el impacto de la mejora de las estrategias y monitoreo periódico de las habilidades, competencias y motivaciones.
2. En el profesional de salud de la Red de Salud Chanchamayo debe continuar el fortalecimiento de capacidades técnicas formativas para la vigilancia epidemiológica de arbovirosis y con material educativo específico que faciliten la comprensión y aplicación de buenas prácticas de vigilancia epidemiológica. Además, estas deben optimizar el sistema de información con el empleo de las aplicaciones de su móvil.
3. En la vigilancia epidemiológica incrementar diseños para seguir en la mejora y optimización de habilidades, competencias y motivaciones de los profesionales de la salud hacia la contribución de una mejor prevención y control de las enfermedades en jurisdicción de Chanchamayo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Díaz-Quijano, FA. Martínez-Vega, RA. y Villar-Centeno, LÁ. Indicadores tempranos de gravedad en el dengue. *Enfermedades Infecciosas Microbiológicas Clínicas*. 2005; 23(9).
2. Ayón Lucio, CA. Prevalencia e inmunidad al virus dengue y los factores de riesgos en Latinoamérica. *Enfermería Investiga: Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión*. 2023; 8(1).
3. Gob.pe. ¿Qué es el dengue? [Online]; 2024. Acceso 28 de mayo de 2024. Disponible en: <https://www.gob.pe/21593-que-es-el-dengue>.
4. Erazo Á. Un enfoque sistémico para comprender y mejorar los sistemas de salud. *Revista Panam Salud Pública*. 2015; 38(3).
5. Organización Panamericana de la Salud. ¿Es posible extender los sistemas de salud basados en la atención primaria de salud? Lecciones aprendidas de la extensión de los programas verticales. USAID-OPS , editor. Washington DC: Biblioteca Sede OPS; 2007.
6. Ministerio de Salud (MINSA). Norma técnica de salud para la vigilancia epidemiológica y diagnóstico de laboratorio de dengue, chikungunya, zika y otras arbovirus en el Perú. 1st ed. Centro Nacional de Epidemiología PyCdE, editor. Lima: Luma Creativa E.I.R.L.; 2019.

7. Fundación IO. 15 abril 2024. Situación arbovirosis en Perú. 112.659 casos y 99 fallecidos por dengue. [Online]; 2024. Acceso 15 de abril de 2024.
Disponible en: <https://fundacionio.com/situacion-arbovirosis-en-peru/>.
8. Hospital Regional Docente de Medicina Tropical JCDC. Informe final de la vigilancia epidemiológica de arbovirosis en el Hospital Regional Docente de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” durante el Año 2023. La Merced: Hospital Regional Docente de Medicina Tropical JCDC, Junín.
9. Hurtado Escobar, LA. y Sisa Sisa, HL. Implementación de un programa Edu-Comunicativo para prevención de enfermedades vectoriales relacionadas con la época invernal aplicando el modelo de Pender. La Victoria. Yaguachi. Tesis profesional. Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
10. Linares Sosa H. Estrategia educativa para la prevención de las arbovirosis en la educación preuniversitaria. Tesis doctoral. Matanzas - Cuba: Universidad de Matanzas.
11. Río Machado, S. y Rincón Bermúdez, Z. Estrategia Educativa para la Prevención de Infecciones Provocadas por Arbovirus Dengue en la comunidad de La Virginia Risaralda. Tesis profesional. Risaralda - Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina.
12. George Carrión, W. et. al. Aplicación del método clínico-epidemiológico en la formación del interno de medicina en Arbovirosis. Revista Maestro y Sociedad. 2020.

13. Calvis González, MR. y González Véliz, T. La motivación en educadores y educandos como herramienta clave del proceso enseñanza aprendizaje en Ciencias Médicas. En: XI Jornada Científica de la SOCECSHabana - Cuba; 2022 p. 14.
14. Mosqueda Noa. D. Duran Cala, M. Garcell Duran, K. Rodríguez Labañino, Y. Factores de riesgo que influyen en el control del aedes aegypti y prevención del dengue. Consultorio Juración Baracoa –diciembre 2022. En: III jornada y taller nacional científico de residentes y profesionales de la salud. Policlínico Docente Cristóbal Labra; 2024
15. Soria Rosas AL. Evaluación Clínica Objetiva Estructurada y el Logro de Competencias en Internos de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, periodo 2019. Tesis de maestría. Lima – Perú: Universidad Alas Peruanas.
16. Cáceres Torres, GZ. Gallegos Andaya, DC. y Zúñiga Roldan, RN. Eficacia del programa educativo “Metacuidando” en las prácticas preventivas del dengue en los hogares Del Centro Poblado Río Chari Alto – Distrito Río Negro - Satipo, 2023. Tesis profesional. Callao - Perú: Universidad Nacional del Callao.
17. Millones Flores CM. Eficacia del taller educativo sanitario para la prevención de la malaria en el personal militar del Contingente Peruano en Bouar, Sector Oeste de la República Centroafricana 2019. Tesis de segunda especialidad. Callao - Perú: Universidad Nacional del Callao.

18. Temes Montes, JL. y Mendigar Torres, M. Gestión hospitalaria. 5th ed. Medicina A, editor. México: McGraw Hill Medical; 2011.
19. Organización Panamericana de la Salud (OPS) - Organización Mundial de la Salud (OMS). Atención primaria de la salud. [Online]; 2024. Acceso 20 de mayo de 2024. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/atencion-primaria-salud>.
20. Endalia. Competencias, capacidades y habilidades: ¿Qué diferencias hay? [Online]; 2024. Acceso 28 de mayo de 2024. Disponible en: https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/#habilidades_vs_competencias.
21. Hays - Workin for your tomorrow. Habilidades vs. Competencias: ¿Cuál es la diferencia? [Online]; 2024. Acceso 20 de abril de 2024. Disponible en: <https://www.hays.es/consejos-de-carrera/articulo/habilidades-vs-competencias-cual-es-la-diferencia#importancia>.
22. Zapiola, Guillermo y Huergo, Alfredo. Foro de discusión de diferencias conceptuales entre competencias, capacidades y habilidades. En.: La Muralla; 2006. p. 5.
23. Lifeder. Habilidades. [Online]; 2022. Acceso 16 de mayo de 2024. Disponible en: <https://www.lifeder.com/habilidades/#GeneratedCaptionsTabForHeroSec>.
24. Martínez Moreno A. Habilidades vs. Capacidades; s/f.

25. Ayuda CV. 50 buenas habilidades técnicas para un CV, además de consejos y ejemplos. [Online]; 2024. Acceso 20 de abril de 2024.
Disponible en: <https://www.ayudacv.es/habilidades-curriculum/tecnicas>.
26. Moreno Murcia, LM. et, al. Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas. 1st ed. Uniminuto CE, editor. Bogotá - Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO; 2022.
27. Guerrero Dávalos, C. y Narváez Vásquez, GA. Las competencias: Una propuesta conceptual hacia la unificación multidimensional en el contexto de los recursos humanos. European Scientific Journal. 2013; 4.
28. Grupo Montaner. 10 Competencias de liderazgo empresarial. [Online]; 2022. Acceso 15 de mayo de 2024. Disponible en: <https://montaner.com/blog/10-competencias-que-necesita-un-a-lider-para-gestionar-equipos/>.
29. Universitat Oberta de Catalunya. Comunicación efectiva: una habilidad esencial para fortalecer tus competencias. [Online]; 2023. Acceso 15 de mayo de 2024. Disponible en: <https://blogs.uoc.edu/mel/es/comunicacion-efectiva-una-habilidad-esencial-para-fortalecer-tus-competencias/>.
30. Ibero.mx. Competencia de pensamiento crítico Ciudad de México: Ibero; 2021.
31. González G. Procesos cognitivos: Desarrollo del pensamiento y la inteligencia humana. Revista PSIPE 572. 2021; 1(1).

32. Chiavenato, Idalberto. "Administración de Recursos Humanos". 5th ed. Interamericana H, editor. California: MC GRAW; 1999.
33. Naranjo ML. MOTIVACIÓN: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación. 2009; 33(2).
34. Herrera D. Teorías contemporáneas de la motivación. En Herrera D, editor. Una perspectiva aplicada. Lima: Fondo Editorial; 2009. p. 200.
35. G. León, J. Vila, G. Reyes del Paso y MN Pérez. Efectos de la frustración y/o el hostigamiento. 2nd ed. G. León JVGRdPyMP, editor. Jaen: Psicotema; 2002.
36. Herzberg. salesforce. [Online].; 2022.. Disponible en: <https://www.salesforce.com/mx/blog/2022/12/teoria-de-herzberg.html>.
37. Barbastro C., Beatriz P.,Cristina A.. La motivación laboral en el personal de enfermería. revista sanitaria de investigación. 2023; 20(2).
38. Oyola-García A. Sistemas de Vigilancia Epidemiológica: Identificando procesos. Natural and Social Sciences Research. 2018.

39. CMUCH Blog. ¿Cómo se ve un profesional de la Salud? [Online]; 2021.
Acceso 15 de mayo de 2024. Disponible en:
<https://cmuch.edu.mx/blog/como-se-ve-un-profesional-de-la-salud/>.
40. Árias Gonzáles, José y Covinos Gallardo, Mitsuo. Diseño y metodología de la investigación. 1st ed. EIRL EC, editor. Arequipa - Perú: University of British Columbia - Vancouver; 2021.
41. Universidad Autónoma del Perú. El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. Acta Jurídica Peruana. 2020; 3(2).
42. Hernández, R. y Mendóza, C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. 1st ed. McGraw Hill Interamericana Editores SA, editor. Ciudad de México., México: McGraw Hill; 2018.
43. Gomez J. El protocolo de investigación III. En J. G, editor. la población de estudio. Mexico: Revista Alergia México; 2004. p. 201-206.
44. C. Hernández Sampieri. "Metodología de la Investigación". 1st ed. Editorial CNdII, editor. Colombia: McGraw - Hill Interamericana de México; 1990.
45. Medina, MA. et, al. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. 1st ed. Flores WS/PA/, editor. Puno - Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C; 2023.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES:

Usted debe marcar rellenar los espacios en blanco, marcar en los paréntesis un aspa (X) o una cruz (+) la que crea conveniente según corresponda.

Siempre (4) frecuentemente (3) pocas veces (2) nunca (1)

DATOS GENERALES:

EVALUADO:

ESTABLECIMIENTO DE SALUD:

PROFESIÓN:

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE HABILIDADES - COMPETENCIAS

ÍTEM	VALORACIÓN			
	4	3	2	1
HABILIDADES				
TÉCNICAS				
1) Dominio de software informático				
2) Manejo de herramientas informáticas para la gestión de datos				
3) Empleo de tecnologías de la información y comunicación				
4) Conocimiento de idioma extranjero				
5) Aplicación de métodos de control y prevención vectorial				
6) Implementación de estrategias de control y prevención vectorial				
7) Promoción de la salud para reducir la transmisión de arbovirosis				
8) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la recolección de datos				
9) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para análisis e interpretación de datos				
10) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la notificación de casos				
11) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la identificación de brotes				
BLANDAS				
12) Capacidad para analizar información				
13) Capacidad para resolver problemas				
14) Capacidad para la toma de decisiones				
15) Habilidad para construir relaciones con los usuarios				
COMPETENCIAS				
LIDERAZGO				
16) Capacidad para colaborar de manera efectiva con otros profesionales				
17) Gestión de trabajo en equipo				
18) Motivación para influir en los miembros del equipo de trabajo				
19) Iniciativa para delegar responsabilidades de manera efectiva				
COMUNICACIÓN EFECTIVA				
20) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a profesionales de la salud				
21) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a las autoridades sanitarias				
22) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a los medios de comunicación				
23) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a la comunidad				

24) Elaboración de informes y presentaciones visuales de hallazgos y conclusiones de la Vigilancia epidemiológica				
PENSAMIENTO CRÍTICO				
25) Actitud de aprendizaje permanente sobre vigilancia epidemiológica de arbovirus				
26) Análisis crítico la calidad de información científica disponible				
27) Análisis crítico de la confiabilidad y validez de información científica disponible				

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE MOTIVACIONES

ITEMS	VALORACION			
	4	3	2	1
MOTIVACIONES INTRINSECAS				
TRABAJO EN SI MISMO				
1) ¿En su trabajo cumple con lo que se propone, y trata de dar lo mejor de sí?				
2) ¿La comunicación facilita el trabajo que realizo?				
3) ¿El trabajo que realizo me hace sentir importante?				
HABILIDADES				
4) ¿Realiza actividades por iniciativa propia?				
5) ¿Considera que las relaciones afectivas que mantiene con sus compañeros de trabajo influyen en su estado emocional?				
6) ¿Participo en actividades grupales recreativas que fomenta la institución?				
RESPONSABILIDAD				
7) ¿En sus actividades cotidianas dentro de la institución, cumple con los horarios establecidos?				
8) ¿Llega a culminar con los pendientes que le asigna su jefe?				
9) ¿Cumple con los reglamentos de su trabajo?				
10) ¿Son tomadas en cuenta como criterio las habilidades que posee para asignarles responsabilidades?				
RECONOCIMIENTO				
11) ¿Son tomadas en cuenta como criterio las habilidades que posee para asignarles responsabilidades?				
12) ¿Su jefe y/o compañeros de trabajo reconocen su trabajo que realiza?				
13) ¿Recibe bonos y/o beneficios extras, por quedarse más horas de trabajo para cumplir una tarea pendiente?				
LOGROS				
14) ¿Tiene autoridad de asignar las actividades al personal bajo su cargo?				
15) ¿Considera que tiene libertad para poder poner en práctica sus métodos o técnicas?				
16) ¿Cuándo obtiene un logro, su jefe le refuerza adecuadamente?				
MOTIVACIONES EXTRINSECOS				
CONDICIONES DE TRABAJO				
17) ¿Las condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo son favorables para su desempeño?				
18) ¿La institución donde labora le permite horarios flexibles para seguir preparándose profesionalmente?				
19) ¿Su jefe le toma en cuenta sus solicitudes de días libres, para elaborar el plan de trabajo en el servicio que labora?				
SEGURIDAD LABORAL				
20) ¿Siente seguridad en su empleo?				
21) ¿ha pensado en cambiar de empleo?				
22) ¿La empresa le brinda o siente que le brinda estabilidad en su empleo?				
RELACIONES INTERPERSONALES				
23) ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros la motivan a obtener un mejor desempeño en su trabajo?				
24) ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con su jefe, compañeros de trabajo y el resto del equipo de trabajo?				

25) ¿En su área de trabajo circula información y hay espíritu de colaboración y ayuda?				
REMUNERACION / SALARIO				
26) ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas?				
27) ¿Considera el salario como motivador para el buen desempeño de sus funciones?				
28) ¿Su trabajo le permite gozar de vacaciones anuales y aguinaldo de acuerdo con lo establecido en la ley?				

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

VALIDEZ POR EXPERTO DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

REFERENCIA DEL EXPERTO:
Apellidos y nombres: ESTRELLA ANDRÉS FELIX EDUARDO
Grado académico: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y PLANEA UNIVERSITARIA
D. N. I.: 20902973

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:
 Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

INSTRUCCIÓN:
 Ubicar el puntaje en el casillero considerando la pertinencia, relevancia y coherencia de cada ítem del cuestionario con la valoración siguiente:
 1. Irrelevante 2. Poco importante 3. Importante 4. Imprescindible

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE MOTIVACIONES

ÍTEM	VALORACIÓN			
	4	3	2	1
1) ¿En su trabajo cumple con lo que se propone, y trata de dar lo mejor de sí?	X			
2) ¿La comunicación facilita el trabajo que realiza?	X			
3) ¿El trabajo que realiza me hace sentir importante?	X			
4) ¿Realiza actividades por iniciativa propia?		X		
5) ¿Considera que las relaciones afectivas que mantiene con sus compañeros de trabajo influyen en su estado emocional?		X		
6) ¿Participo en actividades grupales recreativas que fomenta la institución?		X		
7) ¿En sus actividades cotidianas dentro de la institución, cumple con los horarios establecidos?	X			
8) ¿Llega a culminar con los pendientes que le asigna su jefe?	X			
9) ¿Cumple con los reglamentos de su trabajo?	X			
10) ¿Se toma en cuenta como criterio las habilidades que posee para asignar responsabilidades?	X			
11) ¿Se toma en cuenta como criterio las habilidades que posee para asignar responsabilidades?	X			
12) ¿Su jefe y/o compañeros de trabajo reconocen su trabajo que realiza?	X			
13) ¿Recibe bonos o beneficios extras, por más horas extras de trabajo en cumplimiento de su tarea?	X			
14) ¿Tiene autoridad para asignar las actividades al personal bajo su cargo?	X			
15) ¿Cuándo obtiene un logro, su jefe le refuerza adecuadamente?	X			
16) ¿Las condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo son favorables para su desempeño?	X			
17) ¿La institución donde labora permite horarios flexibles para seguir preparándose profesionalmente?	X			
18) ¿Su jefe considera solicitudes de días libres, para elaborar el plan de trabajo del servicio laboral?	X			
19) ¿Siente seguridad en su empleo?	X			
20) ¿Ha pensado en cambiar de empleo?	X			
21) ¿La empresa le brinda o siente que le brinda estabilidad en su empleo?	X			
22) ¿Las relaciones interpersonales con compañeros motivan un mejor desempeño en su trabajo?	X			
23) ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con jefe, compañeros y resto del equipo de trabajo?	X			
24) ¿En su área de trabajo circula información y hay espíritu de colaboración y ayuda?	X			
25) ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas?	X			
26) ¿Considera el salario como motivador para el buen desempeño de sus funciones?	X			
27) ¿Su trabajo le permite gozar de vacaciones anuales y agotado de acuerdo a ley?	X			

OBSERVACIONES:

Firma



VALIDEZ POR EXPERTO INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

REFERENCIA DEL EXPERTO:
Apellidos y nombres: ESTRELLA MARCELO FELIX EDUARDO
Grado académico: MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Y PREVENCIÓN UNIVERSITARIA
D. N. I.: 20902973

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:
 Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

INSTRUCCIÓN:
 Ubicar el puntaje en el casillero considerando la pertinencia, relevancia y coherencia de cada ítem del cuestionario con la valoración siguiente:
 1. Irrelevante 2. Poco importante 3. Importante 4. Imprescindible

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE HABILIDADES - COMPETENCIAS

ÍTEM	VALORACIÓN			
	4	3	2	1
1) Dominio de software informático				X
2) Manejo de herramientas informáticas para la gestión de datos				X
3) Empleo de tecnologías de la información y comunicación				X
4) Conocimiento de idioma extranjero		X		
5) Aplicación de métodos de control y prevención vectorial			X	
6) Implementación de estrategias de control y prevención vectorial			X	
7) Promoción de la salud para reducir la transmisión de arbovirosis			X	
8) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la recolección de datos			X	
9) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para análisis e interpretación de datos			X	
10) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la notificación de casos			X	
11) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la identificación de brotes			X	
12) Capacidad para analizar información			X	
13) Capacidad para resolver problemas			X	
14) Capacidad para la toma de decisiones			X	
15) Habilidad para contrar relaciones con los usuarios			X	
16) Capacidad para colaborar de manera efectiva con otros profesionales			X	
17) Gestión de trabajo en equipo			X	
18) Motivación para influir en los miembros del equipo de trabajo			X	
19) Iniciativa para delegar responsabilidades de manera efectiva			X	
20) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a profesionales de la salud			X	
21) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a las autoridades sanitarias			X	
22) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a la comunidad			X	
23) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a la comunidad			X	
24) Elaboración de informes y presentaciones visuales de hallazgos y conclusiones de la VE			X	
25) Actual de aprendizaje permanente sobre vigilancia epidemiológica de arbovirosis			X	
26) Análisis crítico la calidad de información científica disponible			X	
27) Análisis crítico de la confiabilidad y validez de información científica disponible			X	

SIANA TITIAL 10

Coefficiente de Validez

OBSERVACIONES:

Firma



VALIDEZ POR EXPERTO INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

REFERENCIA DEL EXPERTO:
Apellidos y nombres: GASPOR SAMANIEGUE, JUAN ANIBAL
Grado académico: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN SALUD
D. N. I.: 42664739

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:
 Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

INSTRUCCIÓN:
 Ubicar el puntaje en el casillero considerando la pertinencia, relevancia y coherencia de cada ítem del cuestionario con la valoración siguiente:
 1. Irrelevante 2. Poco importante 3. Importante 4. Imprescindible

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE HABILIDADES - COMPETENCIAS

ÍTEM	VALORACIÓN			
	4	3	2	1
1) Dominio de software informático				X
2) Manejo de herramientas informáticas para la gestión de datos				X
3) Empleo de tecnologías de la información y comunicación				X
4) Conocimiento de idioma extranjero		X		
5) Aplicación de métodos de control y prevención vectorial			X	
6) Implementación de estrategias de control y prevención vectorial			X	
7) Promoción de la salud para reducir la transmisión de arbovirosis			X	
8) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la recolección de datos			X	
9) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para análisis e interpretación de datos			X	
10) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la notificación de casos			X	
11) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la identificación de brotes			X	
12) Capacidad para analizar información			X	
13) Capacidad para resolver problemas			X	
14) Capacidad para la toma de decisiones			X	
15) Habilidad para contrar relaciones con los usuarios			X	
16) Capacidad para colaborar de manera efectiva con otros profesionales			X	
17) Gestión de trabajo en equipo			X	
18) Motivación para influir en los miembros del equipo de trabajo			X	
19) Iniciativa para delegar responsabilidades de manera efectiva			X	
20) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a profesionales de la salud			X	
21) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a las autoridades sanitarias			X	
22) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a la comunidad			X	
23) Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a la comunidad			X	
24) Elaboración de informes y presentaciones visuales de hallazgos y conclusiones de la VE			X	
25) Actual de aprendizaje permanente sobre vigilancia epidemiológica de arbovirosis			X	
26) Análisis crítico la calidad de información científica disponible			X	
27) Análisis crítico de la confiabilidad y validez de información científica disponible			X	

SIANA TITIAL 10

Coefficiente de Validez

OBSERVACIONES:

Firma



VALIDEZ POR EXPERTO DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

REFERENCIA DEL EXPERTO:
Apellidos y nombres: Gaspor Samaniegue Juan Anibal.
Grado académico: Maestro en Administración y Gestión en Salud
D. N. I.: 42664739

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:
 Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

INSTRUCCIÓN:
 Ubicar el puntaje en el casillero considerando la pertinencia, relevancia y coherencia de cada ítem del cuestionario con la valoración siguiente:
 1. Irrelevante 2. Poco importante 3. Importante 4. Imprescindible

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE MOTIVACIONES

ÍTEM	VALORACIÓN			
	4	3	2	1
1) ¿En su trabajo cumple con lo que se propone, y trata de dar lo mejor de sí?	X			
2) ¿La comunicación facilita el trabajo que realiza?	X			
3) ¿El trabajo que realiza me hace sentir importante?	X			
4) ¿Realiza actividades por iniciativa propia?		X		
5) ¿Considera que las relaciones afectivas que mantiene con sus compañeros de trabajo influyen en su estado emocional?		X		
6) ¿Participo en actividades grupales recreativas que fomenta la institución?		X		
7) ¿En sus actividades cotidianas dentro de la institución, cumple con los horarios establecidos?	X			
8) ¿Llega a culminar con los pendientes que le asigna su jefe?	X			
9) ¿Cumple con los reglamentos de su trabajo?	X			
10) ¿Se toma en cuenta como criterio las habilidades que posee para asignar responsabilidades?	X			
11) ¿Se toma en cuenta como criterio las habilidades que posee para asignar responsabilidades?	X			
12) ¿Su jefe y/o compañeros de trabajo reconocen su trabajo que realiza?	X			
13) ¿Recibe bonos o beneficios extras, por más horas extras de trabajo en cumplimiento de su tarea?	X			
14) ¿Tiene autoridad para asignar las actividades al personal bajo su cargo?	X			
15) ¿Cuándo obtiene un logro, su jefe le refuerza adecuadamente?	X			
16) ¿Las condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo son favorables para su desempeño?	X			
17) ¿La institución donde labora permite horarios flexibles para seguir preparándose profesionalmente?	X			
18) ¿Su jefe considera solicitudes de días libres, para elaborar el plan de trabajo del servicio laboral?	X			
19) ¿Siente seguridad en su empleo?	X			
20) ¿Ha pensado en cambiar de empleo?	X			
21) ¿La empresa le brinda o siente que le brinda estabilidad en su empleo?	X			
22) ¿Las relaciones interpersonales con compañeros motivan un mejor desempeño en su trabajo?	X			
23) ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con jefe, compañeros y resto del equipo de trabajo?	X			
24) ¿En su área de trabajo circula información y hay espíritu de colaboración y ayuda?	X			
25) ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas?	X			
26) ¿Considera el salario como motivador para el buen desempeño de sus funciones?	X			
27) ¿Su trabajo le permite gozar de vacaciones anuales y agotado de acuerdo a ley?	X			

OBSERVACIONES:

Firma



VALIDEZ POR EXPERTO DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

REFERENCIA DEL EXPERTO:

Apellidos y nombres: **VILLANUEVA GARCIA JUS FERNANDO**
 Grado académico: **MAGISTER EN SALUD PÚBLICA**
 D. N. I.: **25631160**

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

INSTRUCCIÓN:

Ubicar el puntaje en el casillero considerando la pertinencia, relevancia y coherencia de cada ítem del cuestionario con la valoración siguiente:
 1. Irrelevante 2. Poco importante 3. Importante 4. Imprescindible

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE MOTIVACIONES

ÍTEM	VALORACIÓN			
	4	3	2	1
1) ¿En su trabajo cumple con lo que se propone, y trata de dar lo mejor de sí?	X			
2) ¿La comunicación facilita el trabajo que realiza?	X			
3) ¿El trabajo que realiza me hace sentir importante?	X			
4) ¿Realiza actividades por iniciativa propia?	X			
5) ¿Considera que las relaciones afectivas que mantiene con sus compañeros de trabajo influyen en su estado emocional?	X			
6) ¿Participo en actividades grupales motivativas que fomenta la motivación?	X			
7) ¿En sus actividades cotidianas dentro de la institución, cumplo con los horarios establecidos?	X			
8) ¿Llega a culminar con los pendientes que le asigna su jefe?	X			
9) ¿Cumplo con los reglamentos de su trabajo?	X			
10) ¿Se toma en cuenta como oferta las habilidades que posee para asignarles responsabilidades?	X			
11) ¿Se toma en cuenta como oferta las habilidades que posee para asignarles responsabilidades?	X			
12) ¿Se paga por compañeros de trabajo, por horas extras de trabajo en cumplimiento de sus tareas?	X			
13) ¿Recibe bonos y/o beneficios extras, por más horas extras de trabajo en cumplimiento de sus tareas?	X			
14) ¿Tiene autoridad para asignar las actividades al personal bajo su cargo?	X			
15) ¿Considera que tiene libertad para poder poner en práctica sus métodos o técnicas?	X			
16) ¿Cuándo obtiene un logro, su jefe le refuerza adecuadamente?	X			
17) ¿Los condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo son favorables para su desempeño?	X			
18) ¿La institución donde labora permite horarios flexibles para seguir preparando profesionalmente?	X			
19) ¿Su jefe considera actividades de sus libres, para elaborar el plan de trabajo del servicio laboral?	X			
20) ¿Siente seguridad en su empleo?	X			
21) ¿Ha pensado en cambiar de empleo?	X			
22) ¿La empresa le brinda o siente que le brinda estabilidad en su empleo?	X			
23) ¿Las relaciones interpersonales con compañeros motivan un mejor desempeño en su trabajo?	X			
24) ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con jefe, compañeros y resto del equipo de trabajo?	X			
25) ¿En su área de trabajo circula información y hay espíritu de colaboración y ayuda?	X			
26) ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas?	X			
27) ¿Considera el salario como motivador para el buen desempeño de sus funciones?	X			
28) ¿Su trabajo le permite gozar de vacaciones anuales y agudado de acuerdo a ley?	X			

OBSERVACIONES:

LUIS F. VILLANUEVA GARCIA
 MEDICO - EPIDEMIOLOGO
 C.B.P. 2021 - RNE: 20245
 Firma

VALIDEZ POR EXPERTO INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

REFERENCIA DEL EXPERTO:

Apellidos y nombres: **VILLANUEVA GARCIA JUS FERNANDO**
 Grado académico: **MAGISTER EN SALUD PÚBLICA**
 D. N. I.: **25631160**

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.

INSTRUCCIÓN:

Ubicar el puntaje en el casillero considerando la pertinencia, relevancia y coherencia de cada ítem del cuestionario con la valoración siguiente:
 1. Irrelevante 2. Poco importante 3. Importante 4. Imprescindible

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE HABILIDADES - COMPETENCIAS

ÍTEM	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
1) Dominio de software informático				X
2) Manejo de herramientas informáticas para la gestión de datos				X
3) Empleo de tecnologías de la información y comunicación				X
4) Conocimiento de idioma extranjero				X
5) Aplicación de métodos de control y prevención vectorial				X
6) Implementación de estrategias de control y prevención vectorial				X
7) Promoción de la salud para reducir la transmisión de zoonosis				X
8) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la recolección de datos				X
9) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para análisis e interpretación de datos				X
10) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la notificación de casos				X
11) Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la identificación de brotes				X
12) Capacidad para analizar información				X
13) Capacidad para resolver problemas				X
14) Capacidad para la toma de decisiones				X
15) Habilidad para controlar reacciones por los usuarios				X
16) Capacidad para colaborar de manera efectiva con otros profesionales				X
17) Gestión de trabajo en equipo				X
18) Motivación para influir en los miembros del equipo de trabajo				X
19) Iniciativa para delegar responsabilidades de manera efectiva				X
20) Comunicación de información con claridad, concisa y precisa a las autoridades sanitarias				X
21) Comunicación de información con claridad, concisa y precisa a las autoridades sanitarias				X
22) Comunicación de información con claridad, concisa y precisa a la comunidad				X
23) Elaboración de informes y presentaciones visuales de hallazgos y conclusiones de la VE				X
24) Actualidad de aprendizaje permanente sobre vigilancia epidemiológica de zoonosis				X
25) Análisis crítico la calidad de información científica disponible				X
26) Análisis crítico la confiabilidad y valores de información científica disponible				X
S.M.A. F.T.C.A.				
Coeficiente de validez: 98%				

OBSERVACIONES:

LUIS F. VILLANUEVA GARCIA
 MEDICO - EPIDEMIOLOGO
 C.B.P. 2021 - RNE: 20245
 Firma

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS POR ALFA DE CRONBACH VARIABLE
HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	27

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,00	,756	15
VAR00002	3,13	,834	15
VAR00003	3,27	,799	15
VAR00004	2,13	,640	15
VAR00005	2,67	,900	15
VAR00006	2,73	,961	15
VAR00007	2,73	,884	15
VAR00008	2,67	,976	15
VAR00009	2,67	1,113	15
VAR00010	2,67	1,113	15
VAR00011	2,67	1,113	15
VAR00012	3,40	,737	15
VAR00013	3,60	,507	15
VAR00014	3,53	,516	15
VAR00015	3,53	,516	15
VAR00016	3,60	,507	15
VAR00017	3,60	,507	15
VAR00018	3,53	,516	15
VAR00019	3,40	,632	15
VAR00020	3,27	,594	15
VAR00021	3,20	,775	15
VAR00022	3,13	,640	15
VAR00023	3,47	,640	15
VAR00024	2,87	,915	15
VAR00025	3,13	1,125	15
VAR00026	3,27	,961	15
VAR00027	3,27	1,033	15

VARIABLE MOTIVACIONES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	28

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,47	,640	15
VAR00002	3,53	,640	15
VAR00003	3,33	,724	15
VAR00004	3,27	1,033	15
VAR00005	3,00	,756	15
VAR00006	3,13	,915	15
VAR00007	3,67	,488	15
VAR00008	3,47	,743	15
VAR00009	3,40	,737	15
VAR00010	3,33	,816	15
VAR00011	3,40	,828	15
VAR00012	3,33	,900	15
VAR00013	2,73	1,280	15
VAR00014	3,00	1,069	15
VAR00015	3,33	,724	15
VAR00016	2,93	1,280	15
VAR00017	3,00	,845	15
VAR00018	2,80	1,014	15
VAR00019	2,87	1,187	15
VAR00020	3,20	,561	15
VAR00021	2,80	1,014	15
VAR00022	2,93	,884	15
VAR00023	3,40	,507	15
VAR00024	3,20	,775	15
VAR00025	3,20	,676	15
VAR00026	3,07	1,033	15
VAR00027	3,07	1,033	15
VAR00028	3,07	1,100	15

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. (a), Servidor profesional de salud:

Quien es portador del formato es Maestrando de la Escuela de Posgrado de la UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION para el desarrollo de un PROYECTO DE TESIS.

Este acto no implica ningún riesgo para su persona, tu familia o tu trabajo, se le informa que los datos proporcionados serán confidenciales, sin posibilidad de identificación individual y que también puedes dejar de participar en esta investigación en el momento que desee.

Mediante la firma de este documento, doy consentimiento para la participación de manera voluntaria en la presente investigación: "Habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024"

La Merced, junio del 2024

.....

Firma

DNI:

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?</p>	<p>General: Determinar cómo está relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>	<p>General: Las habilidades – competencias están relacionados significativamente con las motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>	<p>VARIABLE 1: Habilidades - competencias</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidad ▪ Competencias 	<p>Tipo: Analítico, prospectivo, transversal y observacional. Enfoque cuantitativo. Investigación básica.</p> <p>Nivel: Relacional.</p> <p>Método: Estadístico, sintético y deductivo, científico.</p> <p>Diseño: No experimental correlacional.</p> <p>Población y muestra: Población de 477 de profesionales de la salud de la Red de Salud Chanchamayo.</p> <p>Muestra: Tipo de muestreo no aleatorio por ocurrencia.</p> <p>Instrumentos y técnicas de RD: Técnicas: Encuestas. Instrumentos: Cuestionario tipo Likert.</p>
<p>Específicos: 1. ¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?</p>	<p>Específicos: 1. Determinar cómo está relacionado las habilidades y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis Red de Salud Chanchamayo.</p>	<p>Específicos: 1. Las habilidades están relacionadas significativamente con las motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>	<p>VARIABLE 2: Motivaciones</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Intrínsecas ▪ Extrínsecas 	
<p>2. ¿Cómo se encuentra relacionado las competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?</p>	<p>2. Determinar cómo está relacionado las competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>	<p>2. Las competencias están relacionadas significativamente con las motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>		
<p>3. ¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?</p>	<p>3. Determinar cómo está relacionado las habilidades - competencias y motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>	<p>3. Las habilidades - competencias están relacionados significativamente con las motivaciones intrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>		

<p>4. ¿Cómo se encuentra relacionado las habilidades - competencias y motivaciones de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo 2024?</p>	<p>4. Determinar cómo está relacionado las habilidades - competencias y motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>	<p>4. Las habilidades - competencias están relacionados significativamente con las motivaciones extrínsecas de los profesionales de la salud para la vigilancia epidemiológica de Arbovirosis, Red de Salud Chanchamayo.</p>		
--	---	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEF. CONCEPT	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL
Habilidades - competencias de los profesionales de la salud	Términos laborales del profesional de la salud que sirven para identificar y desarrollar las cualidades que permiten tener éxito (21)	En esta investigación consiste en la determinación del éxito profesional en el desarrollo del campo de la salud.	Habilidades	Las habilidades son la capacidad que tiene una persona de hacer algo correcta y fácilmente (23).	Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de software informático • Manejo de herramientas informáticas para la gestión de datos • Empleo de tecnologías de la información y comunicación • Conocimiento de idioma extranjero • Aplicación de métodos de control y prevención vectorial • Implementación de estrategias de control y prevención vectorial • Promoción de la salud para reducir la transmisión de arbovirosis • Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la recolección de datos • Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para análisis e interpretación de datos • Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la notificación de casos • Manejo de vigilancia epidemiológica de herramientas para la identificación de brotes 	<ul style="list-style-type: none"> • Exitoso • En proceso • Incipiente
					Blandas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para analizar información • Capacidad para resolver problemas • Capacidad para la toma de decisiones • Habilidad para construir relaciones con los usuarios 	
			Competencias		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para colaborar de manera efectiva con otros profesionales • Gestión de trabajo en equipo • Motivación para influir en los miembros del equipo de trabajo • Iniciativa para delegar responsabilidades de manera efectiva 	
					Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a profesionales de la salud • Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a las autoridades sanitarias 	

				<p>facultades mentales o cognitivas; podemos admitir las cualidades personales o el talento (27).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a los medios de comunicación • Comunicación de información compleja con claridad, concisa y precisa a la comunidad • Elaboración de informes y presentaciones visuales de hallazgos y conclusiones de la Vigilancia epidemiológica 	
					Pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud de aprendizaje permanente sobre vigilancia epidemiológica de arbovirosis • Análisis crítico la calidad de información científica disponible • Análisis crítico de la confiabilidad y validez de información científica disponible 	
<p>Motivaciones de los profesionales de la salud</p>	<p>Es el impulso que mueve a una persona a realizar determinadas acciones y persistir en ella para su culminación (31)</p>	<p>Para esta investigación son un conjunto de factores intrínsecos y extrínsecos que determinan el actuar del profesional de la salud frente a la vigilancia epidemiológica del Arbovirosis</p>	<p>Motivaciones intrínsecas</p>	<p>Es aquella que surge de un interés y disfrute personal por una actividad personal propia (31).</p>	El trabajo en sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En su trabajo cumple con lo que se propone, y trata de dar lo mejor de sí? • ¿La comunicación facilita el trabajo que realizo? • ¿El trabajo que realizo me hace sentir importante? 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivado • No motivado
					Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Realiza actividades por iniciativa propia? • ¿Considera que las relaciones afectivas que mantiene con sus compañeros de trabajo influyen en su estado emocional? • ¿Participo en actividades grupales recreativas que fomenta la institución? • ¿En sus actividades cotidianas dentro de la institución, cumple con los horarios establecidos? 	
					La responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Llega a culminar con los pendientes que le asigna su jefe? • ¿Son tomadas en cuenta como criterio las habilidades que posee para asignarles responsabilidades? 	
					Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Su jefe y/o compañeros de trabajo reconocen su trabajo que realiza? • ¿Recibe bonos y/o beneficios extras, por quedarse más horas de trabajo para cumplir una tarea pendiente? • ¿Tiene autoridad de asignar las actividades al personal bajo su cargo? 	
					Logro	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que tiene libertad para poder poner en práctica sus métodos o técnicas? • ¿Cuándo obtiene un logro, su jefe le refuerza adecuadamente? • ¿Las condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo 	

						son favorables para su desempeño?	
			Motivaciones extrínsecas	Es aquella que surge de la expectativa de obtener recompensa o evitar castigo externo (31).	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo son favorables para su desempeño? • ¿La institución donde labora le permite horarios flexibles para seguir preparándose profesionalmente? • ¿Su jefe le toma en cuenta sus solicitudes de días libres, para elaborar el plan de trabajo en el servicio que labora? 	
					Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Siente seguridad en su empleo? • ¿Ha pensado en cambiar de empleo? • ¿La empresa le brinda o siente que le brinda estabilidad en su empleo? 	
					Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros la motivan a obtener un mejor desempeño en su trabajo? • ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con su jefe, compañeros de trabajo y el resto del equipo de trabajo? • ¿En su área de trabajo circula información y hay espíritu de colaboración y ayuda? 	
					Remuneración / Salario	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas? • ¿Considera el salario como motivador para el buen desempeño de sus funciones? • ¿Su trabajo le permite gozar de vacaciones anuales y aguinaldo de acuerdo con lo establecido en la ley? 	