



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras para la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Bustamante Callirgos, Rosa Zarela (orcid.org/0000-0003-2349-8342)

ASESORES:

Dr. Santisteban Salazar, Nelson César (orcid.org/0000-0002-8564-0597)

Dr. Ñique Carbajal, César Armando (orcid.org/0000-0002-9287-9287)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

**CHICLAYO - PERÚ
2023**

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres y a mi hermana por ser mi fortaleza y apoyo incondicional y la inspiración para lograr cumplir mis objetivos, a mi asesor Nelson Cesar Santisteban Salazar por el tiempo dedicado y sus consejos.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios, a mis padres y hermana porque han sido siempre el motor que impulsa mis metas propuestas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Y a mi asesor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones no hubiera podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTISTEBAN SALAZAR NELSON CESAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "COMPETENCIAS GERENCIALES DE LAS ENFERMERAS COORDINADORAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN UNA CLINICA DE CHICLAYO", cuyo autor es BUSTAMANTE CALLIRGOS ROSA ZARELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTISTEBAN SALAZAR NELSON CESAR DNI: 16681155 ORCID: 0000-0003-0092-5495	Firmado electrónicamente por: NSANTISTEBANS el 10-08-2023 13:02:05

Código documento Trilce: TRI - 0639438



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BUSTAMANTE CALLIRGOS ROSA ZARELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMPETENCIAS GERENCIALES DE LAS ENFERMERAS COORDINADORAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN UNA CLINICA DE CHICLAYO", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROSA ZARELA BUSTAMANTE CALLIRGOS DNI: 76275336 ORCID: 0000-0003-2349-8342	Firmado electrónicamente por: RBUSTAMANTECA el 03-08-2023 22:12:59

Código documento Trilce: TRI - 0639440

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. I.INTRODUCCIÓN	01
II. II.MARCO TEÓRICO	04
III. III.METODOLGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. 3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. 3.5.Procedimientos	14
3.6. 3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. 3.7. Aspectos éticos	15
IV.RESULTADOS	16
V.DISCUSIÓN	21
VI.CONCLUSIONES	27
VII.RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Grado de competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras para la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo	16
Tabla 2 Grado de gestión del talento humano	17
Tabla 3 Gestion del talento humano en una clinica de Chiclayo	17
Tabla 4 Relación entre la gestión del talento humano con la dimensión conocimiento de las competencias gerenciales	18
Tabla 5 Relación entre la gestión del talento humano con la dimensión habilidades de las competencias gerenciales	19
Tabla 6 Relación entre la gestión del talento humano con la dimensión actitudes de las competencias gerenciales	19

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el grado de asociación entre las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras y la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo. Estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, con una muestra de 50 enfermeras, seleccionadas mediante muestreo no probabilístico, utilizando dos cuestionarios validados por expertos y con una confiabilidad de 0.907 para la variable competencias gerenciales y 0.829 para la variable gestión del talento humano. Se evidenció una correlación positiva ($r=0.809$, $p<0.05$) entre ambas variables. Concluyendo que la gestión del talento humano se relaciona con las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras en la institución estudiada.

Palabras clave: Actitudes, habilidades, conocimientos.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the degree of association between the managerial skills of coordinating nurses and the management of human talent in a clinic in Chiclayo. Quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional study, with a sample of 50 nurses, selected by non-probabilistic sampling, using two questionnaires validated by experts and with a reliability of 0.907 for the managerial skills variable and 0.829 for the human talent management variable. A positive correlation ($r=0.809$, $p<0.05$) was evidenced between both variables. Concluding that the management of human talent is related to the managerial skills of the coordinating nurses in the studied institution.

Keywords: Attitudes, skills, knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

Durante la última década, la OMS (Organización Mundial de la Salud) realizó reformas a nivel institucional con el objetivo de fortalecer su capacidad para abordar los desafíos de salud cada vez más complejos en el siglo XXI. Una de estas reformas se centra en la gestión y administración, con el propósito de lograr la excelencia institucional. En lo concerniente a la gestión del talento humano, el país en cuestión ocupa la posición 59 entre los 61 países que fueron objeto de análisis (IMD World Competitiveness Center, 2016). Esta situación constituye una llamada de atención que nos motiva a profundizar en el estudio de las competencias gerenciales y la gestión del talento humano, especialmente en el campo de la salud. En este sector, existen numerosas inquietudes y cuestionamientos debido a la ausencia de calidad en el que las personas se atienden en los centros de salud, la falta de organización y coordinación en las áreas de gestión y la falta de motivación laboral, entre otros (Jara, et al. 2018).

Los profesionales que desempeñan cargos administrativos de alta responsabilidad, como los orientadores del recurso humano, deben estar familiarizados con las políticas y procesos de gestión. (Fung, 2017). Esto se debe a que cuando el personal especializado está bien capacitado, fortalece sus conocimientos, experiencias y habilidades, lo que contribuye a que la institución alcance altos niveles de calidad en sus servicios. Por lo tanto, es imprescindible que el personal de enfermería encargado de la coordinación en los centros de salud posea las habilidades y cualidades para alcanzar los objetivos laborales establecidos. (Martínez, et al. 2019). El profesional coordinador de enfermería debe tener capacidades en organización, planificación, administración de servicios, trabajo en equipo, liderazgo, habilidades de negociación, gestión de recursos, supervisión y capacitación de personal. Estas habilidades son fundamentales para asegurar un buen desempeño y lograr una atención de calidad en los centros de salud (Laverde & Sánchez, 2020).

Es importante mantener conocimiento actualizado sobre el sistema de salud, sus legislaciones, objetivos sanitarios y salud pública, administración de conflictos,

toma de decisiones y priorización de problemas. Además, deben poseer cualidades imprescindibles como el compromiso, responsabilidad, empatía, etc. (Prat, 2021 & Camacaro, 2017). Así mismo, deben poseer conocimientos, pericia, valores, destrezas actitudes y competencias, habilidades que los convierta en un recurso estratégico para el centro hospitalario donde laboran además de mostrar capacidad para tratar temas de administración de riesgos, marketing y recursos humanos, etc. (Minsalud, 2016); todo ello con el fin de lograr un funcionamiento holístico como gerente que orienta a seres humanos en su labor diaria.

En la clínica en estudio, existe una alta demanda de usuarios lo cual ocasiona una gran necesidad de cumplir con criterios asistenciales, organizacionales y gerenciales de manera óptima. Lo que se evidencia en el establecimiento en estudio respecto al personal coordinador de enfermería a cargo de las jefaturas es que realizan supervisiones constantes de la labor diaria del personal de turno, se hacen cargo de las coordinaciones entre servicios para el reparto de responsabilidades dentro del perfil de puestos, se realizan capacitaciones pero muchas veces por los horarios y los turnos a ejecutar se imposibilita la asistencia; así mismo el personal refiere no sentirse motivado, muestra agotamiento excesivo, ausentismo laboral, personal que renuncia frecuentemente manifestando su descontento frente al trato que reciben por parte de sus coordinadores. Además, manifiestan también que no son evaluados o supervisados en base a algún instrumento medible, en algunos casos existe descoordinación entre los coordinadores de otros servicios o no se ejecutan los acuerdos pactados en todos los servicios por lo que se genera desorganización, etc.

Esta investigación buscará responder ¿Cuál es el grado de asociación entre las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras y la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo?

El trabajo de investigación se justifica basándose en el afán de evidenciar las competencias gerenciales para la gestión del talento humano que cumple el personal de enfermería coordinador de la entidad en estudio para así mejorar sus habilidades en el desempeño óptimo de sus funciones gerenciales. Con la finalidad de brindar estrategias que promuevan el fortalecimiento de sus competencias para

mejorar las condiciones laborales que el Establecimiento requiere. Así mismo los resultados obtenidos permitirán determinar las competencias gerenciales para la gestión del talento humano que cumplen las enfermeras coordinadoras de una clínica de Chiclayo.

Teniendo como hipótesis que el nivel en las competencias gerenciales para la gestión del talento humano de las enfermeras coordinadoras en una clínica de Chiclayo que prevalece es el de los conocimientos, mientras que las actitudes son los que alcanzan un nivel mínimo.

Esta tesis tuvo como objetivo determinar el grado de asociación entre las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras y la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo. Entre los objetivos específicos: identificar las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras de una clínica de Chiclayo, evaluar la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo, establecer la relación entre las competencias gerenciales y la gestión del talento humano en relación a las actitudes, habilidades y conocimientos.

II. MARCO TEORICO

El estudio realizado por Tumbaco-Quimiz et al. (2021) adoptó una metodología cualitativa con el propósito de describir las competencias gerenciales esenciales para el personal de enfermería en el contexto de la administración hospitalaria. Los resultados de la investigación destacaron la diversidad y significativa relevancia de estas competencias gerenciales para los enfermeros, subrayando su papel crucial en la mejora de la gestión administrativa y en la obtención de resultados de alta calidad en la atención de salud proporcionada a las personas que recurren a las instituciones hospitalarias.

Contreras & Sánchez (2020) tuvieron como propósito examinar la literatura global acerca de cómo potenciar el papel de la coordinación de enfermería a nivel hospitalario. Para ello, llevaron a cabo una revisión bibliográfica basada en los parámetros establecidos por Ganong. Como resultado, identificaron características clave del rol de enfermero coordinador, destacando que la coordinación debe tener un impacto positivo en la calidad del cuidado brindado. Además, enfatizaron en la necesidad de generar estrategias que fortalezcan dicho rol, contribuyendo así al incremento de la atención y a cumplimiento de metas de la organización.

Hernández (2020) tuvo el objetivo de sistematizar las competencias gerenciales de los directivos de enfermería en el contexto hospitalario. Concluyeron que, obtuvieron que resultan variadas e importantes las competencias gerenciales en los directivos de enfermería para mejorar la gestión administrativa y los resultados con óptima calidad en la atención de salud a las personas que requieren de las instituciones hospitalarias.

Alonso_Carbonell et al. (2018) buscaron caracterizar la gestión del talento humano en un centro de salud cubano. Este estudio fue de tipo descriptivo y transversal, y buscó diagnosticar la gestión del talento humano en dicho centro. Para ello, se aplicó un cuestionario a 33 trabajadores, mediante el cual se obtuvieron resultados interesantes. En concreto, el 72.7% de los encuestados afirmó recibir siempre retroalimentación sobre su trabajo, así como también un análisis de sus competencias; mientras que el 60.6% reconoció haber sido evaluado en cuanto a

su idoneidad para su puesto. Una de las motivaciones para permanecer en el centro es la oportunidad de lograr un desarrollo integral, considerando tanto el aspecto técnico como el profesional, algo que el 81.8% de los participantes consideró importante. En cuanto a la organización en sí, se destaca una buena dirección en el 66.7% de las respuestas, lo que indica que existe un buen liderazgo en el centro. Además, el 45.5% de los trabajadores mencionó la existencia de desafíos laborales, lo que sugiere que hay problemas en el lugar de trabajo que requieren ser abordados.

Ramírez (2018) emprendió un análisis cuyo propósito radicó en evaluar el nivel de conocimiento en competencias gerenciales entre las enfermeras supervisoras del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde. A través de un enfoque cuantitativo, los resultados de la investigación reflejaron que la mayoría de las enfermeras supervisoras exhiben un nivel adecuado de comprensión en competencias gerenciales, lo que incide en la formación de un ambiente de confianza. Sin embargo, se identificaron debilidades en cuanto a la repetición efectiva de mensajes orales por escrito, señalando áreas que requieren atención y mejora.

Por otra parte, en su estudio cuantitativo, Pucuhuayla (2021) se propuso examinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Nacional Ramiro Priale Priale. Los hallazgos indicaron que el nivel de competencias gerenciales se sitúa en un nivel satisfactorio, obteniendo un 54%, siendo la dimensión de planeación y gestión la más destacada con un 49%, calificada como nivel bueno. De manera similar, el nivel de rendimiento laboral se caracterizó por ser satisfactorio, alcanzando un 53%. De manera conjunta, estos valores denotan que los encuestados cuentan con competencias gerenciales y un desempeño laboral que se enmarca en la categoría de nivel bueno, subrayando la importancia de las habilidades de gestión en la optimización del desempeño en el campo de la enfermería.

Tuesta (2020) llevó a cabo una investigación para buscar un vínculo entre las competencias gerenciales y el desempeño. El estudio se realizó en una naturaleza básica, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Fue un estudio no experimental, con enfoque prospectivo y diseño transversal. Para llevar a cabo

el estudio, y se seleccionaron un total de 22 jefes de las microrredes de un centro de salud de Chachapoyas como muestra de estudio. Los resultados mostraron que más del 50% de las competencias gerenciales básicas fueron consideradas como "buenas", mientras que cerca del 13% se clasificaron como "regulares". En cuanto a las competencias específicas, el 65,2% fue calificado como "buenas" y el 8,7% como "regulares". Finalmente, en cuanto a las competencias genéricas, el 60,9% fue categorizado como "buenas", mientras que el 4,3% fue clasificado como "regular". Este estudio es importante ya que proporciona información sobre cómo los jefes de las microrredes en la Red de Salud Chachapoyas están desempeñando sus competencias gerenciales, destacando tanto las áreas en las que son fuertes como aquellas en las que necesitan mejorar.

Neyra (2020) en su estudio de tipo cuantitativo, tuvo el objetivo de determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital de Callao en el 2019, obteniendo como resultado que existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras.

Valencia (2019) en su investigación tuvo el objetivo de determinar el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos, concluyendo en cuanto a la competencia gerencial en su dimensión competencia de conocimiento un grado de medida de autoevaluación alto por escala excelente para enfermeras de ambos hospitales, en la competencia gerencial en su dimensión habilidades del profesional de enfermería de ambos hospitales, resulto de ello un nivel alto por escala excelente y en la dimensión de actitudes este hallazgo fue nivel alto en escala de excelente para los profesionales de enfermería.

En una investigación realizada por Bonilla & Paz (2018), el objetivo central fue la identificación de la interrelación entre la gestión del talento humano basada en competencias y la motivación laboral de los trabajadores en un entorno hospitalario. El enfoque adoptado en el estudio fue de naturaleza correlacional y propositiva, caracterizándose por su carácter no experimental. La muestra del estudio consistió en 114 empleados del hospital, quienes completaron un cuestionario en el marco

de la investigación. Los resultados obtenidos arrojaron luces significativas, evidenciando que la mayoría de los colaboradores expresan inquietudes en cuanto a diversos aspectos en el entorno laboral hospitalario. Entre estos puntos de preocupación se destacan la capacitación, la rotación de posiciones, el desarrollo de competencias, la evaluación de logros y el alcance de objetivos. Es relevante subrayar que un porcentaje importante, representado por el 68% de los colaboradores, manifestó que la institución no lleva a cabo acciones de formación para su equipo. Además, un considerable 59% señaló que la rotación de puestos se realiza de manera empírica, mientras que un 64% indicó que la institución no muestra interés en mejorar las competencias de su personal. En relación con la evaluación de resultados y el logro de objetivos, el 46% de los colaboradores afirmó no ser evaluado en dichos aspectos. En la conclusión de esta exploración, se destaca que en un asombroso 91% de los casos, los colaboradores mencionaron que ejecutan sus tareas con el propósito de preservar su prestigio y reputación personal, confirmando así la relevancia de la motivación intrínseca en su desempeño laboral.

En el contexto de un mundo globalizado, las organizaciones se ven obligadas a implementar estrategias de gestión del talento humano (GTH) para adaptarse a los cambios internos y al entorno global y normativo en el que operan. Los cambios son esenciales para enfrentar los retos que tienen que ver con la administración de los recursos humanos, y para usar el talento y las capacidades intelectuales de los empleados de una forma sostenible. El desarrollo de políticas empresariales adecuadas es crucial para mejorar la capacidad competitiva de las organizaciones (Ramírez, 2021)

Siguiendo la perspectiva de Chiavenato, la gestión del talento humano se estructura en seis subsistemas basados en las competencias. El proceso se inicia con el reclutamiento y selección de personal, donde se busca incorporar a los candidatos más adecuados. Posteriormente, se procede al diseño de cargos y a la definición de beneficios y recompensas para motivar y retener al personal. Una etapa de mantenimiento incluye aspectos como la seguridad, higiene, registros y controles para asegurar el bienestar de los empleados. La fase de desarrollo se enfoca en la capacitación para mejorar el desempeño laboral y, por último, se implementa una

etapa de control con monitoreo y auditoría del rendimiento del personal para retroalimentar y ajustar las metas y objetivos establecidos (Ramirez, 2022)

Estas prácticas integradas en la GTH son esenciales para el crecimiento y la sostenibilidad en organizaciones que se encuentran en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico. Al centrarse en el desarrollo y aprovechamiento efectivo del capital humano, las empresas pueden obtener una ventaja competitiva significativa que les permita alcanzar sus metas y objetivos con éxito.

La GTH se sustenta en la perspectiva convencional de productividad y competitividad, que persigue la estabilidad, el posicionamiento y el crecimiento económico en diversos mercados. En este contexto, el desarrollo humano organizacional se concentra en la formación y perfeccionamiento de las habilidades técnicas del personal en todas las áreas (Arenas & Bayón, 2020). Dentro de las competencias individuales, se destacan aspectos relacionados con la autoestima, la automotivación, la autoeficacia y el autoconocimiento, con el fin de fomentar una actitud positiva, segura y confiable, arraigada en valores y principios humanos que constituyen el pilar de la personalidad, y, por consiguiente, están vinculados a comportamientos socialmente responsables en el ámbito laboral (Torres, 2022).

Según Prieto (2013) la GTH representa un campo interdisciplinario que abarca diversas dinámicas que contribuyen y enriquecen el funcionamiento de una organización. Así mismo, aborda elementos relacionados con la evaluación psicológica, técnicas de aprendizaje, aspectos nutricionales, programas de voluntariado, planificación de trayectorias profesionales, estructura y organización de puestos, nivel de satisfacción laboral, índices de absentismo, compensaciones y prestaciones, el panorama del mercado laboral, actividades recreativas, incentivos, estrategias de prevención de accidentes, políticas disciplinarias y actitudinales, interpretación de normativas laborales, indicadores de eficiencia y eficacia, recopilación y análisis estadístico, certificaciones, sistemas de transporte para el personal, supervisión y responsabilidad, auditorías y otros aspectos diversos de relevancia (WFP, 2020).

En consonancia con lo expuesto anteriormente, Ramírez (2022) afirma que la GTH tiene como objetivo desarrollar competencias para implementar una estructura organizacional estable, lo que permitirá asignar recursos de manera exitosa para alcanzar las estrategias establecidas. Asimismo, esta gestión facilita la anticipación y el manejo colectivo del cambio, permitiendo crear estrategias continuas que aseguren el propósito y futuro de la organización. Finalmente, Prieto (2013) indica que se trata de un procedimiento que se concentra en fomentar el crecimiento personal y profesional, y en mantener la lealtad de los trabajadores hacia la organización, lo cual trae ventajas tanto para el individuo como para la entidad en conjunto.

Las competencias gerenciales se refieren al conjunto de conocimientos de los directivos de una institución, a través de los cuales desarrollan actitudes para manejar los conflictos y problemas comunes que surgen en las organizaciones. Estos líderes, al ser responsables de este grupo de personas, emplean todas sus habilidades con el objetivo de resolver las situaciones que se presentan (Gutiérrez, 2019).

Smile et al. (2007) citados por Valencia (2018) en cuanto a la importancia de brindar atención de calidad en el ejercicio profesional de enfermería, se destaca como una forma de conseguir una gestión del cuidado de alta calidad basado en las actitudes, las cuales se caracterizan por la disposición, postura o proceder con el que se enfrentan en respuesta a las eventualidades propias de su labor. Para el área de enfermería, las actitudes cobran un valor significativo, ya que entre sus pilares se consignan los comportamientos que muestran a sus semejantes, como reflejo de su profesionalismo y ética laboral.

Para Resende, citado por Valencia (2018) el concepto de habilidad se relaciona a la forma en la que se ejecutan diversas actividades, aplicadas a conocimientos, acciones y pensamientos. Las habilidades permiten aplicar aptitudes, las cuales significan tener las condiciones para razonar de forma ágil y eficiente.

Resende (2000), citado por Valencia (2018) señala que el conocimiento es el resultado de múltiples procesos intelectuales para el desarrollo de actividades y resolución de problemas cotidianos. Desde el punto de vista del sector salud, la

constante innovación tecnológica persigue la expansión continua del conocimiento, otorgando un valor agregado a las nuevas habilidades adquiridas por los trabajadores, especialmente en sistemas de producción integrados. Esto, a su vez, señala la necesidad de redefinir las estrategias de reclutamiento, selección, capacitación y retención de profesionales en sus respectivas funciones. Con ello, se busca mantenerse a la vanguardia y adaptarse a las exigencias del entorno en constante cambio. En la ciencia de enfermería existe un aprendizaje continuo respecto a adquirir conocimientos que permitan desempeñarse óptimamente en el ámbito gerencial.

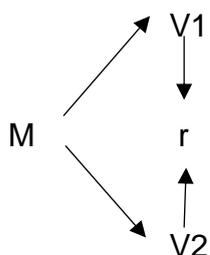
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se consideró un estudio cuantitativo, lo que permitió una exploración objetiva de la realidad mediante el uso de medidas numéricas y análisis estadísticos.

Esta metodología permite identificar patrones de comportamiento relacionados con el problema de investigación planteado (Huamán et al. 2020).

Este estudio se alinea con un diseño de tipo transversal y correlacional, con el propósito de explorar relaciones y asociaciones sin la intención de establecer una relación causa-efecto. Transversal porque se realizó el estudio en un solo periodo o momento. El gráfico apropiado para representar este diseño sería el siguiente:



Donde: M = Muestra de estudio

V1= Var. 1 (competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras)

V2= Var. 2 (gestión del talento humano)

r= Relación entre Var. 1 y Var. 2

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras.

Definición conceptual: Las competencias gerenciales engloban la unión de conocimientos y habilidades que los gerentes de una institución poseen para abordar los desafíos y dilemas cotidianos que surgen en el contexto organizacional. Estos líderes, al ser responsables de la gestión de un equipo humano, emplean sus capacidades para resolver eficazmente las situaciones que

se presentan. Esto implica el desarrollo de actitudes proactivas y estratégicas para asegurar la operatividad y consecución de metas de la organización (Gutiérrez, 2019).

Definición operacional: La evaluación de las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras se realiza mediante la utilización de la Escala de Competencias gerenciales, compuesta por 51 ítems que se califican en una escala Likert. En esta escala, se asignan valores desde 1 (muy deficiente) hasta 5 (muy bueno) para evaluar el desempeño en las diferentes competencias laborales. Este instrumento permite obtener una valoración cuantitativa de las habilidades y capacidades gerenciales de las enfermeras coordinadoras, brindando información relevante para analizar y mejorar su rendimiento en el ámbito laboral.

Variable dependiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Consiste en la integración de habilidades competitivas con el propósito de diseñar políticas y configurar una estructura organizacional propicia que facilite la asignación adecuada de recursos, permitiendo así alcanzar con éxito los objetivos establecidos. Además, esta capacidad facilita la anticipación y gestión colectiva del cambio, generando de manera continua estrategias que aseguren la viabilidad y el futuro de la organización (Rivadeneira et al. 2020 & Ramírez 2022).

Definición operacional: La medición de la GTH se lleva a cabo mediante la utilización de la Escala de gestión del talento humano, que consta de 24 ítems con una escala Likert, donde se evalúan las opciones: Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi siempre (3) y Siempre. Esta herramienta permite capturar percepciones y actitudes en relación con la GTH, facilitando el análisis y la obtención de datos cuantitativos para el estudio y mejora de dichos procesos en la organización.

3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 50 enfermeras que laboran en la clínica de Chiclayo durante el mes de junio del año 2023 y cumplan con los criterios de inclusión. La muestra será de tipo censal.

Criterios de inclusión: Enfermeras de una clínica de Chiclayo que acepten participar voluntariamente del presente estudio y se encuentren contratadas en la entidad.

Criterios de exclusión: Enfermeras que se encuentren de vacaciones o licencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el marco de esta investigación, se optó por emplear la encuesta como técnica de investigación. Esta herramienta se define como un método utilizado para explorar y recopilar opiniones mediante preguntas estructuradas (Cabezas, et al., 2018).

En cuanto al instrumento utilizado, se seleccionó el cuestionario. Esta herramienta consiste en la redacción de preguntas abiertas, las cuales permiten evaluar las variables específicas que se desean medir en la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

El cuestionario de las competencias gerenciales, compuesto por 51 ítems que se califican en una escala Likert. En esta escala, se asignaron valores desde 1 (muy deficiente) hasta 5 (muy bueno) para evaluar las actitudes, habilidades y conocimientos de las enfermeras coordinadoras en una clínica de Chiclayo. En cuanto al cuestionario de gestión del talento humano, este consta de 24 ítems con una escala Likert, donde se evalúan las opciones: Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi siempre (3) y Siempre.

La validez es el grado en el cual los instrumentos de investigación reflejan de manera precisa y acertada los contenidos específicos que serán medidos. Esta validación es llevada a cabo exclusivamente por expertos en el área correspondiente (Álvarez, 2011 & Hernández & Mendoza, 2018). En consecuencia, para asegurar la validez del instrumento utilizado en esta investigación, se procedió a la revisión por parte de tres expertos en la materia, todos ellos con grado de magíster. Estos especialistas evaluaron la pertinencia y adecuación del instrumento para su aplicación en la muestra de estudio, utilizando una escala de valores para realizar dicha evaluación.

La confiabilidad del instrumento de investigación muestra el nivel en que se desarrollan los resultados con consistencia y coherencia, es decir, al ejecutar en

los mismos participantes se obtienen resultados iguales. (Hernández y Mendoza, 2018). La confiabilidad (Alfa de Cronbach) sirvió para determinar si la herramienta es aplicable o no. Para ello, se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores que no fueron incluidos en el estudio, posteriormente dicha información se procesó mediante SPSS versión 25, con lo que se determinó una confiabilidad alta en los instrumentos aplicados.

La confiabilidad fue excelente con un valor de 0,907 para la variable competencias gerenciales y bueno con 0,829 para la variable GTH.

3.5. Procedimientos

Se dio inicio a los procedimientos al presentar una solicitud a la entidad privada, a fin de obtener la autorización requerida para llevar a cabo la investigación de manera legítima. Dentro del entorno clínico, en el horario laboral establecido, gestionando la obtención de firmas de consentimiento informado y participación voluntaria por parte de las enfermeras seleccionadas. Tras este paso, se administraron los cuestionarios a los 50 participantes, con una duración estimada de 10 a 15 minutos por encuesta. Posteriormente, se procedió a la recolección de los datos necesarios, los cuales fueron organizados y almacenados en una base de datos con el uso de Microsoft Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó el análisis estadístico de los datos. En un primer momento los datos fueron registrados en el programa EXCEL, en una hoja de cálculo, esto servirá para ordenarlo, organizarlo y procesarlo en Statistical Package for Social Sciences (SPSS) y tabular los datos en tablas simples o de doble entrada, así elaborar cuadros y gráficos, según los datos de análisis de la investigación.

3.7. Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación se adhiere a los tres fundamentos éticos postulados en el Belmont Report de 1979, con el propósito de salvaguardar los derechos de los sujetos involucrados en el estudio. A continuación, se describen

algunos de estos principios: Las enfermeras que tomaron parte en la investigación proporcionaron su consentimiento informado como medio de autorización para su participación, la cual fue voluntaria y respetó sus decisiones en caso de optar por no participar. Esto ejemplifica el principio de autonomía. En relación al principio de beneficencia, los resultados obtenidos se emplearon con el propósito de contribuir al cuerpo de conocimiento de la institución en estudio, proporcionando información relevante para el ámbito gerencial. En lo que respecta al principio de justicia, las enfermeras participantes de la clínica de Chiclayo fueron seleccionadas sin discriminación alguna, se observaron todos los acuerdos establecidos y se les garantizó un trato respetuoso y amable durante la realización del estudio; además, se garantizó su derecho a la privacidad, asegurando que no se sobrepasara en la recopilación de información. Por último, el principio de libertad se hizo evidente cuando las enfermeras participantes decidieron si deseaban o no participar en el estudio, otorgando su consentimiento informado, lo que atestigua que no se ejerció coerción alguna y que tenían la opción de retirarse del estudio en cualquier momento que lo consideraran oportuno.

III. RESULTADOS

Dentro de esta sección, se procede a realizar una exposición exhaustiva de los descubrimientos obtenidos a través de la investigación, colocando un énfasis especial en la comprensión detallada de la distribución de los datos. Ante la presencia de datos que siguen una distribución normal, se tomó la decisión de emplear el coeficiente de Pearson, reconocido como el método de análisis más pertinente y preciso. En situaciones donde los datos divergieron de una distribución normal, se adoptó el coeficiente de Spearman como enfoque alternativo. De esta manera, se garantiza un abordaje robusto y adaptado a la naturaleza de los datos en cuestión. Los resultados derivados de estos análisis rigurosos se exponen de manera coherente e ininterrumpida en las secciones subsiguientes.

Tabla 1

Grado de competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras para la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	48	96,0
Alto	2	4,0
Bajo	0	0
Total	50	100,0

En cuanto al grado de competencia gerenciales, se puede apreciar en la tabla y figura que 48 (96%) de las 50 enfermeras coordinadoras encuestadas se encuentran en un nivel medio, mientras que solo 2 (4%) se encuentran en un nivel alto. Se puede inferir, que las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras de una clínica de en Chiclayo se encuentra en su mayoría en un nivel medio.

Estos resultados sugieren que, en general, las enfermeras coordinadoras de la clínica ubicada en Chiclayo presentan un desempeño competitivo en un nivel medio en lo que respecta a sus competencias gerenciales. Es importante destacar que estas competencias son fundamentales para el adecuado funcionamiento y éxito de las tareas de gestión y liderazgo que llevan a cabo en su rol.

Tabla 2

Gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo

	N	%
Alto	50	100,0%
Medio	0	0
Bajo	0	0

En cuanto al grado de gestión del talento humano, se puede apreciar que la totalidad de las enfermeras coordinadoras tienen un alto nivel en gestión del talento humano.

Tabla 3

Relación entre competencias gerenciales y la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo

			Competencias gerenciales	GTH
Coef. de Spearman	Competencias gerenciales	Coef.	1	,809**
		Sig.	.	,000
		N	50	50
	GTH	Coef.	,809**	1
		Sig.	,000	.

N	50	50
---	----	----

** . La correlación es significativa.

Según los datos en la tabla 4, se evidencia una relación entre las competencias gerenciales y la gestión del talento humano, lo que sugiere una correlación positiva y fuerte entre ambas variables, con un coeficiente de 0.809. Además, se observa que el valor de significancia es menor a 0.05, lo cual indica que la correlación entre estas variables es estadísticamente significativa. Estos resultados apuntan a que a medida que aumenta el nivel de competencias gerenciales, también se incrementa de manera similar el grado de gestión del talento humano entre las enfermeras coordinadoras de la clínica ubicada en Chiclayo.

Tabla 4

Relación entre la gestión del talento humano con la dimensión conocimiento de las competencias gerenciales

		GTH	Conocimiento
GTH	Coeficiente de correlación	1,000	,838**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	50	50
	Coeficiente de correlación	,838**	1,000
Conocimiento	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Nota. **. La correlación es significativa

En la tabla presentada, se destaca una relación estadísticamente significativa (Sig < 0.05) entre la gestión del talento humano y la dimensión del conocimiento en las competencias gerenciales. Esta relación se ve respaldada por un sólido coeficiente de correlación de Spearman de 0.838, lo que sugiere una conexión directa y

substantial entre la gestión del talento humano y el conocimiento de las enfermeras coordinadoras de la clínica en Chiclayo.

Tabla 5

Relación entre la gestión del talento humano con la dimensión habilidades de las competencias gerenciales

			GTH	Habilidades
GTH	Coefficiente de correlación		1,000	,716**
	Sig. (bilateral)		.	,000
Rho de Spearman	N		50	50
	Coefficiente de correlación		,716**	1,000
Habilidades	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		50	50

Asimismo, se puede observar que la gestión del talento humano también guarda una relación relevante con la dimensión de habilidades en el ámbito de las competencias gerenciales. El coeficiente de correlación, con un valor de 0.716, indica una asociación significativa (Sig < 0.05) entre la gestión del talento humano y las habilidades de las enfermeras coordinadoras.

Tabla 6

Relación entre la gestión del talento humano con la dimensión actitudes de las competencias gerenciales

			GTH	Actitudes
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación		1,000	,674**
	Sig. (bilateral)		.	,000

	N	50	50
	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
Actitudes	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Por último, en cuanto a la dimensión de actitudes en las competencias gerenciales, nuevamente se nota una conexión significativa ($\text{Sig} < 0.05$) con la gestión del talento humano. El coeficiente de correlación, que es de 0.674, resalta la influencia directa de la gestión del talento humano en las actitudes de las enfermeras coordinadoras de la clínica en Chiclayo. Estos resultados indican que la gestión del talento humano se entrelaza con cada una de las dimensiones, contribuyendo de manera importante al desarrollo y desempeño de las competencias gerenciales de estas profesionales.

IV. DISCUSIÓN

Dentro del marco de este capítulo, se procedió a un análisis exhaustivo de los resultados que surgieron en torno a las competencias gerenciales y la gestión del talento humano en el contexto específico de las enfermeras coordinadoras en una clínica ubicada en Chiclayo. Con el propósito de brindar una perspectiva contextual sólida, se presentaron en detalle los antecedentes derivados de investigaciones previas que abordaron la coordinación de enfermería y la gestión del talento humano en el ámbito hospitalario. Esta presentación de estudios previos no solo establece un fundamento esencial para la comprensión de los resultados actuales, sino que también enriquece la discusión sobre los hallazgos emergentes.

Los resultados derivados de esta investigación respaldan de manera contundente la relevancia primordial de las competencias gerenciales en el contexto de la gestión del talento humano en el ámbito específico de la enfermera coordinadora. Aunque es evidente que algunos de los hallazgos coinciden con investigaciones previas, es crucial resaltar que esta indagación también ha permitido identificar matices distintivos en lo que concierne al nivel de competencias gerenciales y determinados aspectos de la gestión del talento humano. Estas variaciones añaden un matiz significativo a la comprensión general de la dinámica que rige este entorno profesional, enriqueciendo la discusión en torno a la interacción entre competencias gerenciales y el desempeño en la administración del talento humano.

Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar programas de capacitación para mejorar las competencias gerenciales y fortalecer el conocimiento y habilidades en la gestión del talento humano en el personal de enfermería. Además, se resalta la importancia de mantener y potenciar las actitudes positivas hacia la gestión del talento humano, lo que podría contribuir a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio en la clínica.

La combinación de competencias gerenciales sólidas, un alto grado de gestión del talento humano y actitudes favorables hacia esta gestión puede ser clave para lograr una atención de salud óptima y de calidad en la clínica de Chiclayo.

Según los hallazgos obtenidos muestran una relación positiva (Sig. 0.000 y Rho de Spearman de 0.809 respectivamente) entre las competencias gerenciales y la GTH en las enfermeras coordinadoras de la clínica en Chiclayo. Estos hallazgos concuerdan con los estudios previos de Contreras y Sánchez (2020) y Alonso Carbonell et al. (2018), quienes también destacaron la importancia de las competencias gerenciales en el ámbito de la coordinación de enfermería y su impacto en los resultados del cuidado del paciente. Estos resultados respaldan la idea de que una gestión efectiva del talento humano está estrechamente vinculada al nivel de competencias gerenciales que poseen las enfermeras coordinadoras.

Es crucial recalcar que estas conclusiones no solo tienen implicaciones meramente académicas, sino que también arrojan una luz vital sobre las oportunidades tangibles para elevar la calidad de vida laboral y el bienestar general del personal de enfermería. Además, enfatizan la importancia esencial de proporcionar vías concretas y continuas para el desarrollo de habilidades gerenciales, como parte integral de la estrategia para fomentar un entorno laboral más gratificante y, en última instancia, más productivo en el campo de la enfermería.

Tumbaco-Quimiz et al. (2021) y Hernández (2020), también concluyeron que las competencias gerenciales desempeñan un papel variado e importante en la mejora de la gestión administrativa y los resultados de calidad en la atención de salud dentro de las instituciones hospitalarias. Esta relación positiva entre las competencias gerenciales y la gestión del talento humano se confirma con una correlación significativa y fuerte de 0.809. Estos resultados respaldan la idea de que el fortalecimiento de las competencias gerenciales en las enfermeras coordinadoras puede tener un impacto positivo en la gestión del talento humano en la clínica de Chiclayo.

Hay algunos autores que no están alineados ni difieren con los resultados obtenidos, siendo el caso de Alonso Carbonell et al. (2018) los cuales afirman que la presencia de problemas laborales desafiantes y la percepción de una buena dirección en la organización, pueden estar influyendo en el grado de actitudes para la GTH en las enfermeras coordinadoras.

En este estudio se obtuvo una relación significativa para la variable actitudes respecto a la Gestión del talento humano, sin embargo, los resultados de esta dimensión en comparación a las anteriores, fueron los que obtuvieron una menor puntuación, siendo de 0.674.

Gómez & Rubio, (2010) citados por Valencia (2019) evidencian que la enfermera posee competencias que responden al campo de actuación caracterizado por un conjunto de conocimientos y prácticas que permiten la realización de una tarea significativa. Así mismo Valencia obtuvo resultados significativos respecto a esta dimensión evidenciando también qué, en comparación de las dimensiones anteriormente especificadas, estas se encuentran en una puntuación más alta, siendo un contraste para los resultados de este estudio, lo cual muestra que las actitudes respecto a la gestión del talento humano es una característica que necesita ser fortalecida para lograr así un ambiente laboral y desempeño óptimos.

Es posible que la percepción de un ambiente laboral positivo esté motivando a estas profesionales a desarrollar actitudes favorables hacia la gestión del talento humano. Cabe mencionar que, la presencia de problemas laborales desafiantes podría impulsar a estas profesionales a desarrollar un enfoque más comprometido y proactivo hacia la GTH, ya que estarían motivadas a enfrentar y resolver las dificultades que se presenten en su ámbito laboral.

Desde otra perspectiva, es importante resaltar que la percepción arraigada de una dirección firme y eficiente en la estructura organizativa puede resultar en la creación de un entorno laboral de tonalidad positiva y reconfortante. Este ambiente propicio, a su vez, podría tener un impacto sumamente positivo al inspirar en las enfermeras coordinadoras un mayor sentido de compromiso y entusiasmo hacia su participación activa en la gestión del talento humano. Este enfoque unificado y positivo no solo contribuye al bienestar del personal, sino que también establece un cimiento sólido para un enfoque más cohesionado y efectivo en la gestión de recursos humanos.

Los resultados de esta investigación se entrelazan de manera valiosa con los de Bonilla y Paz (2018), quienes revelaron que las deficiencias en la gestión del talento humano a menudo se derivan de la falta de interés palpable por parte de la

organización. Además, el escaso énfasis en la evaluación de los empleados, evidenciado por el hecho de que solo el 46% fue sometido a evaluaciones, contrasta marcadamente con los descubrimientos presentados en este estudio. Aquí, se destaca que el 100% de las enfermeras coordinadoras demostraron un nivel destacado en la GTH. Este contraste ilustra de manera elocuente cómo una dirección sólida y un enfoque estratégico pueden tener un impacto determinante en la elevación del nivel de gestión del talento humano, destacando la importancia de una administración proactiva y comprometida en la optimización del rendimiento del personal.

Cada institución de salud enfrenta desafíos únicos, lo que podría influir en el nivel habilidades gerenciales que se desarrollan entre las enfermeras coordinadoras. La relación significativa entre las habilidades y la GTH es un aspecto destacable de este estudio, ya que indica que la clínica está mostrando un buen desempeño en este aspecto específico de la gestión del personal. Sin embargo, el hecho de que el nivel de habilidades sea predominantemente medio puede señalar la necesidad de desarrollar programas de capacitación y formación específicos para mejorar estas competencias.

En este estudio respecto a la dimensión de habilidades se obtuvo una desviación estándar de 0.716 encontrándose en una relación significativa con la GTH, siendo la dimensión que se encuentra en un nivel medio de los resultados obtenidos.

Los datos indican que estos aspectos se encuentran mayormente en un nivel medio, en contraste con el nivel alto que fue identificado por Tuesta (2020) y al estudio de Valencia (2019) en la que respecto a esta dimensión se obtuvo un nivel alto en escala de excelente con una desviación estándar cerca de 0.60. Estas diferencias podrían atribuirse a diversas variables que influyen en el desarrollo de competencias en el ámbito de la gestión del talento humano. Un indicio que explica esta disparidad podría ser la naturaleza específica del contexto de la clínica estudiada, que puede diferir en términos de su tamaño, cultura organizacional, recursos disponibles y prioridades estratégicas.

Las conclusiones extraídas por Neyra en su estudio del 2020 arrojan una luz esclarecedora al poner de manifiesto una relación de suma importancia y

considerable influencia entre las habilidades gerenciales y el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. Es digno de mención el hecho de que el valor estadístico obtenido (con una significancia de 0.000) amplifica significativamente la trascendencia de esta correlación, subrayando con claridad que las habilidades gerenciales no solo tienen una conexión con la satisfacción laboral, sino que también ejercen una influencia sustantiva en la misma, en el contexto del personal de enfermería.

Este hallazgo no solo apunta a la posibilidad intrigante de que las enfermeras que poseen competencias gerenciales más desarrolladas tiendan a experimentar un mayor grado de satisfacción laboral, sino que también insinúa una correlación profunda entre el manejo efectivo de habilidades gerenciales y la creación de un entorno de trabajo propicio para la eficacia y la productividad.

Los hallazgos en cuanto a la dimensión de los conocimientos se asemejan a los resultados reportados por Ramírez (2018) en su estudio sobre las enfermeras supervisoras, en la que concluyeron que la mayoría de las enfermeras supervisoras cuentan con conocimiento sobre competencias gerenciales, generando una relación positiva, así mismo los resultados actuales muestran una relación estadísticamente significativa (0.838) entre la GTH y la dimensión del conocimiento en las competencias gerenciales, lo que sugiere una conexión directa y substancial entre la GTH y el conocimiento de las enfermeras coordinadoras en la clínica de Chiclayo.

En contraposición con estos resultados, se encuentran los hallazgos obtenidos por Valencia (2019) en el que obtuvo que las medias encontradas para dimensión conocimiento fue una variación entre 3.60 a 4.43, significando un nivel alto en la escala de excelente, pero a la vez es la dimensión con menor puntuación.

Esta disparidad entre los estudios podría atribuirse a diversas variables que influyen en la percepción y adquisición de conocimiento basados en las competencias gerenciales por parte de las enfermeras coordinadoras. Uno de los factores clave que podría explicar esta diferencia podría radicar en las particularidades específicas de la clínica que fue objeto del presente estudio. Cabe destacar que cada entorno laboral presenta su propio contexto organizacional, dinámicas internas y enfoques

de capacitación y desarrollo profesional. Es plausible que la clínica estudiada haya implementado estrategias de formación y capacitación distintas, lo que pudo haber influenciado en el nivel conocimientos observado entre las enfermeras coordinadoras.

En síntesis, este estudio confirma una relación positiva entre las competencias gerenciales y la GTH en las enfermeras coordinadoras de la clínica ubicada en Chiclayo. No obstante, estos hallazgos también resaltan la necesidad de fortalecer las competencias gerenciales para lograr una mejora significativa en la gestión del talento humano en la institución. Estos hallazgos abren nuevas oportunidades para diseñar e implementar intervenciones específicas orientadas a fortalecer las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras en la clínica de Chiclayo.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras y la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo.
2. El grado de las competencias gerenciales en las enfermeras coordinadores en una clínica de Chiclayo es medio.
3. El nivel de la gestión del talento humano en las enfermeras coordinadoras de una clínica de Chiclayo es alto.
4. La gestión del talento humano se relaciona en mayor medida y de manera directa con los conocimientos como competencia gerencial; no obstante, los otros aspectos como habilidades y actitudes también se relacionan fuertemente, pero el que tiene mayor peso son los conocimientos de las enfermeras coordinadoras de una clínica en Chiclayo.

VI. RECOMENDACIONES

- Es necesario que el personal coordinador tenga un perfil de puestos establecido para lograr la eficacia del cumplimiento de las competencias para la gestión del talento humano requeridas para el desempeño de funciones gerenciales.
- Se recomienda a la gerencia promover capacitaciones constantes al personal a cargo de la coordinación para fomentar acciones directivas que fortalezcan las competencias gerenciales del personal de enfermería en mención.
- Es importante implementar actividades que permitan al personal de enfermería coordinador compartir sus habilidades basados en sus experiencias profesionales entre colegas.
- Se recomienda a los funcionarios de bienestar social o recursos humanos implementar actividades de confraternización entre el personal coordinador y trabajadores a su cargo con el fin de promover un ambiente laboral saludable para crear vínculos fortalecidos en la que se desarrollen actitudes positivas para solucionar problemas con el trabajo en equipo.

Referencias Bibliográficas

- Alonso-Carbonell, L, García-Milian, A, López-Puig, P, & Amador-González, A. Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. 2018. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Arenas, A., Bayón, J. Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid – España. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25, núm. 92, pp. 1463-1477, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/290/29065286012/html/>
- Bonilla J, Paz M. La gestión del talento humano basado en competencias y la motivación de los trabajadores del área administrativa del hospital II Luis Heysen Inchaustegui de la ciudad de Pimentel - 2016". Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5211/Bonilla%20Sono%20%26%20Paz%20Cabezas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. Introducción a la metodología de la investigación científica. ESPE. 2018.
- Camacaro, M. Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela. *Actualidad Contable Faces*, vol. 20, núm. 34, pp. 5-26, 2017. <https://www.redalyc.org/journal/257/25749951003/html/>
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., Villa, L., Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXV, núm. 1, 2019. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>
- Contreras, O., & Herrera, B. (2020). Fortalecer la coordinación de enfermería para mejorar el cuidado hospitalario. *Revista Cuidarte*, 11(2), e826. Epub November 04, 2020. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.826>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires: Editorial Teseo.

- Corporación universidad de la costa (2020). *Gestión Hospitalaria*. Recuperado de:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6726/Gesti%c3%b3n%20Hospitalaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escudero, C., Cortez, L. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ecuador. Editorial UTMACH, 2018.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Flores, A. Ponce, M. Et all (2017). *Factors related to quality of nursing care. Factores relacionados con la calidad de atención de enfermería*. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2015; 23(3); pp.143-148.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2015/eim153c.pdf>
- Fung, M. (2016). Las funciones que desempeñan el personal de Orientación y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos. Rev. Gestión de la Educación, Vol. 7, N° 1, [37-72], ISSN: 2215-2288, 2017 DOI:
<http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27570>
- García, F., Boom, E., Molina, S., Habilidades del gerente en organizaciones del sector Palmicultor en el departamento Del Cesar – Colombia. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 21, núm. 2, pp. 1-21, 2017.
<https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>
- Guerrero, A., Callao, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud covid-19. Rev. Salud & Vida Sipanense. 2021;8(1):100-108. Perú.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/download/1602/2272/7923>
- Gonzales, A. (2021). El talento humano en las organizaciones sanitarias. Rev. Gestión. <https://gestiondeenfermeria.com/el-talento-humano-en-las-organizaciones-sanitarias/>
- Gutiérrez, E. Competencias Gerenciales. Habilidades, conocimiento y aptitudes (2ª ed.). Bogotá, Colombia: 2018. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-del-valle-de-mexico/introduccion-a-la-educacion->

basada-en-competencias/segunda-edicion-competencias-gerenciales-habilidades-conocimientos-y-aptitudes-edimer-gutierrez-tobar/37924445

Hernández-Sampiere R, Mendoza P (2018). *Metodología de la Investigación*. 6 edición. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández E. Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4). 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400018&lng=es&tlng=es.

Huamán, J., Treviños, L., Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, vol. 12, núm. 23, pp. 27-47, 2022. Perú. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570971314003/html/>

Huamán, M. (2021). Cotidiano de la gestión del cuidado de la enfermera jefe de servicio en un hospital de la Fuerza Aérea del Perú. [Tesis de maestría]: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16205/Huaman_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IMD World Competitiveness Center. (2016). Obtenido de https://lenews.ch/wp-content/uploads/2016/11/Talent_2016_web_IMD.pdf

Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, pp. 740-760, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Jaramillo, M., Quincha, D., Sotter, J. (2020). Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería. Medellín. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4890/1037631125_2020.pdf?sequence=1

Mendieta M. Erazo A, Narvaez C. Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario.2020.

MINSALUD. Perfiles y competencias profesionales en salud. Perspectiva de las profesiones, un aporte al cuidado de la salud, las personas, familias y comunidades. Colombia. 2016.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf>

Monje, C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica. Colombia. 2011. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Monsalve, M., Herrera, R., & Suárez, R. (2018). *Prueba piloto de la percepción de la calidad en el cuidado de enfermería por parte de los pacientes en el servicio de hospitalización.*
<https://repositorio.udes.edu.co/entities/publication/9540d603-381e-4206-afbc-90dbc394949e>

Morales, O. (2017). *Las transformaciones del Sistema de Salud Pública cubano.* Revista Cubana Salud Pública:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08643466201700040001&lng=es

Muñoz J, Smile M., Jiménez D, Polanco R., & Alba E. Gestión del conocimiento: aplicación de valores y desempeño de enfermería. Hospital General "Dr. Ernesto Guevara de la Serna". Septiembre-diciembre, La Habana, Cuba. 2017. <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/365>

Neyra, A. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao – 2019. Perú. 2020.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5250/NEYRA%20ARANDA%20FCS%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OPS. Gestión de Recursos Humanos de la OPS. <https://www.paho.org/es/sistema-gestion-asuntos-integridad-conflictos-sgaic/gestion-recursos-humanos-ops>

- Prat, M. La toma de decisiones como competencia enfermera para cuidar a pacientes crónicos con necesidades complejas. Barcelona. 2021. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/673649/mpm1de1.pdf?sequence=1>
- Prieto P. Gestión del talento humano como estrategia para retención. Medellín. 2013. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Pucuhuayla R. Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. Huancavelica. 2021. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content>
- Quispe, M., Pinto, F., Huamán, R., Bueno, M., & Valle, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83. 2020. <https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Ramirez R, Espindola C, Ruiz G, Hugueth A . (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Ramírez, R., Santamaria, M., Cano, D., Polo, N., & Molina C. (2022). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción*, 37(96), 244-259. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7470704>
- Ramírez, R. & Monsalve, L; (2022) Modelo de gestión estratégica del talento humano desde un enfoque sustentable en las Pymes de Colombia y Chile. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2022/01/MODELO-DE-GESTI%C3%93N-ESTRAT%C3%89GICA-DE-TALENTO-HUMANO->

DESDE-UN-ENFOQUE-SUSTENTABLE-EN-LAS-PYME-DE-COLOMBIA-
Y-CHILE.pdf

- Ramírez, C. Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde. 2018. Venezuela. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8175>
- Redondo, R., Cabarcas, M. Gaspar, H. (2018). El recurso humano, factor de competitividad en el sector salud. Colombia. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2778/4649#toc>
- Rengifo, N. (2021). *Gestión hospitalaria y presupuesto por resultados en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, región San Martín, 2021*. [Tesis de maestría]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84187>
- Rivadeneira, J., De La Hoz, A., Barrera, A., (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. E-IDEA Journal of Business Sciences, 2(4), 17-25. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>
- Rodas, M. (2019). Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36534/Rodas_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, F. A. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 101–122.: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Torres, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lumina* 23.
- Tumbaco, Y., Zambrano, M., Veliz, M., Delgado, B. (2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. Venezuela. <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/442>

- Tuesta, S, (2020). Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de jefes de microredes de la red de salud chachapoyas, 2020. Perú.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2502/Tuesta%20Mendoza%20Sh%c3%adrley%20Jhovanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Valencia, F. Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018. Perú. 2019.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42748/Valencia_PFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la Investigación*. Iztapalapa: Klik Soluciones Educativas.
- WEF. (2018). The Global Competitiveness Report 2017–2018. Ginebra. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59463/Rivas_SS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- WFP. Informe resumido sobre la evaluación de la estrategia del PMA en materia de personal (2014-2017). Italia. 2020.
https://executiveboard.wfp.org/document_download/WFP-0000114357

ANEXO N°01

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias gerenciales de las enfermeras de en una clínica en Chiclayo.	Las competencias gerenciales son el conjunto de conocimiento de los gerentes de una institución, en el que se desarrollan actitudes para manejar los conflictos y problemas cotidianos que se presentan en las organizaciones. Estos gestores al ser responsables de este grupo	Se mide con la Escala de Competencias laborales, de 51 ítems con escala Likert: 1= muy deficiente, 2= deficiente, 3 = regular, 4=bueno, 5 = muy bueno.	Actitudes	- Factores intrínsecos - Factores extrínsecos	Cuestionario De 24 ítems	Ordinal 1= muy deficiente 2= deficiente 3 = regular 4=bueno 5 = muy bueno
			Habilidades	- Capacidad del personal - Capacidad del equipo Responsabilidad		
			Conocimientos	- Orientación hacia el logro - Dedicación Habilidades operativas		

	humano utilizan todas sus habilidades con la finalidad de resolver las situaciones que se suscitan. (Gutiérrez, 2019)					
Gestión del talento humano.	Es el conjunto de cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar	Se mide con la Escala de gestión del talento humano, compuesta por 24 ítems con escala tipo Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi siempre (3) y Siempre (4).	Integración	- Reclutamiento - Selección	Cuestionario De 24 ítems	Ordinal - Nunca (0) - Casi nunca (1) - Casi siempre (2) - siempre (3)
			Organización	- Diseño organizacional y de puestos - Evaluación del desempeño.		
			Recompensa	- Remuneración - Incentivos		
			Desarrollo	- Formación - Desarrollo - Administración del conocimiento y de las competencias		

	colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro (Rivadeneira et al. 2020 & Ramírez 2022).			- aprendizaje		
			Retención	- Relaciones con los colaboradores		

ANEXO N°02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

DIMENSIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA E INDICE	NIVELES Y RANGOS
COMPETENCIAS GERENCIALES	Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Es justo con el equipo de trabajo y usuarios - Es afectivo brindando atención al equipo de trabajo y usuarios - Es abierto a la negociación - Es abierto a los cambios - Es creativo y estimula la creatividad del equipo de trabajo. - Está abierto al diálogo y sabe escuchar - Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de su institución. - Incentiva la creatividad del equipo de trabajo. - Desarrolla la iniciativa y la autonomía del equipo de trabajo. - Es un líder educador - Tiene participación activa en el trabajo con el equipo que Labora. - Demuestra humildad - Privilegia el trabajo en equipo - Sabe resolver problemas - Sabe aceptar las críticas 	Del 1 al 15	Politómica	<p>1= muy deficiente</p> <p>2=deficiente</p> <p>3 = regular</p> <p>4=bueno</p> <p>5 = muy bueno</p>
	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo 	Del 1 al 16		

		<ul style="list-style-type: none"> - que labora. - Sabe identificar problemas. - Sabe encontrar solución para los problemas. - Usa la creatividad para el trabajo con el equipo que le - acompaña. - Usa la empatía con el equipo que labora y los demás - usuarios - Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo - Es capaz de desarrollar trabajo en equipo - Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con - el equipo de trabajo y usuarios. - Es capaz de motivar a su equipo - Usa la planificación como practica gerencial - Es capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios - Es ético con el equipo, superiores y usuarios. - Es innovador y agente de cambios - Sabe gerenciar programas de su institución. - Es líder con su equipo de trabajo - Sabe gerenciar con su equipo de 			
--	--	--	--	--	--

		trabajo.		
	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las políticas públicas de su institución. - Conoce la misión y los objetivos de la institución. - Conoce los servicios que se desarrollan. - Conoce las necesidades en el cual labora. - Conoce el perfil del área de influencia. - Conoce el sistema de información. - Conoce el desarrollo de planificación del área donde trabaja. - Conoce el desarrollo de programación en su institución. - Conoce sobre manejo de recursos humanos. - Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener su institución de trabajo. - Conoce sobre equipamientos para el funcionamiento de su área. - Conoce sobre materiales de consumo. - Conoce las normas y procedimientos relacionados a su responsabilidad como jefe - Conoce los procesos de evaluación de su área de trabajo. - Conoce el trabajo a desarrollar en su institución. 	Del 1 al 20	

		<ul style="list-style-type: none"> - Conoce sobre los procesos de administración participativa - Conoce sobre gestión en los servicios de su área. - Conoce sobre la gerencia de los medios de producción. - Conoce sobre administración estratégica en su área laboral. - Conoce sobre aspectos técnicos de calidad en su institución. 			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Integración	<ul style="list-style-type: none"> - El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución. - El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña. 	1, 2	Politómica	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (0) - Casi nunca (1) - Casi siempre (2) - siempre (3)
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP). - La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento. - Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones. - La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo. - La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo. 	3, 7, 8, 9, 13, 15, 19, 21, 23		

		<ul style="list-style-type: none"> - La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo. - La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución. 			
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> - Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior. - Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador. - Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico. - Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades. - Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria. 	10, 11, 12, 16, 24		
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador - En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema). - Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones. - La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual. 	4, 5, 6, 14, 18, 22		

		<ul style="list-style-type: none"> - La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo. - La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades. 			
	Retención	<ul style="list-style-type: none"> - La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución. - Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución. 	17, 20		

ANEXO N°03

ESCALA SOBRE COMPETENCIAS GERENCIALES

I. PRESENTACIÓN: El presente instrumento tiene por finalidad determinar el grado de asociación entre las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras y la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo, por lo que se le solicita responder de acuerdo a lo solicitado y con total sinceridad.

II. INSTRUCCIÓN: A continuación, se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados considerando una escala del 1 al 5, de acuerdo al siguiente detalle:

1= muy deficiente 2= deficiente 3 = regular 4=bueno 5 = muy bueno

III. DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL:

Edad: Sexo: (M) (F)

Profesión:

Cargo:

IV. DATOS SOBRE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN SALUD

Marque los ítems de acuerdo a lo que usted considere:

Conocimientos

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Conoce las políticas públicas de su institución.					
2	Conoce la misión y los objetivos de la institución.					
3	Conoce los servicios que se desarrollan.					
4	Conoce las necesidades en el cual labora.					

5	Conoce el perfil del área de influencia.					
6	Conoce el sistema de información.					
7	Conoce el desarrollo de planificación del área donde trabaja.					
8	Conoce el desarrollo de programación en su institución.					
9	Conoce sobre manejo de recursos humanos.					
10	Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener su institución de trabajo.					
11	Conoce sobre equipamientos para el funcionamiento de su área.					
12	Conoce sobre materiales de consumo.					
13	Conoce las normas y procedimientos relacionados a su responsabilidad como jefe					
14	Conoce los procesos de evaluación de su área de trabajo.					
15	Conoce el trabajo a desarrollar en su institución.					
16	Conoce sobre los procesos de administración participativa					
17	Conoce sobre gestión en los servicios de su área.					
18	Conoce sobre la gerencia de los medios de producción.					
19	Conoce sobre administración estratégica en su área laboral.					
20	Conoce sobre aspectos técnicos de calidad en su institución.					

Habilidades

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo que labora.					
2	Sabe identificar problemas.					
3	Sabe encontrar solución para los problemas.					
4	Usa la creatividad para el trabajo con el equipo que le acompaña.					
5	Usa la empatía con el equipo que labora y los demás usuarios					
6	Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo					
7	Es capaz de desarrollar trabajo en equipo					
8	Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con el equipo de trabajo y usuarios.					
9	Es capaz de motivar a su equipo					
10	Usa la planificación como practica gerencial					
11	Es capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios					
12	Es ético con el equipo, superiores y usuarios.					
13	Es innovador y agente de cambios					
14	Sabe gerenciar programas de su institución.					
15	Es líder con su equipo de trabajo					
16	Sabe gerenciar con su equipo de trabajo					

Actitudes

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Es justo con el equipo de trabajo y usuarios					
2	Es afectivo brindando atención al equipo de trabajo y usuarios					
3	Es abierto a la negociación					
4	Es abierto a los cambios					
5	Es creativo y estimula la creatividad del equipo de trabajo.					
6	Está abierto al diálogo y sabe escuchar					
7	Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de su institución.					
8	Incentiva la creatividad del equipo de trabajo.					
9	Desarrolla la iniciativa y la autonomía del equipo de trabajo.					
10	Es un líder educador					
11	Tiene participación activa en el trabajo con el equipo que labora.					
12	Demuestra humildad					
13	Privilegia el trabajo en equipo					
14	Sabe resolver problemas					
15	Sabe aceptar las críticas					

Cuestionario realizado por Elenita Mercedes Huamán Trigoso, 2017.

ESCALA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las oraciones y marca de acuerdo a cómo estas oraciones tienen relación contigo. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres.

Ítems	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
1.El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.				
2.El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.				
3.La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).				
4.La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador				
5.En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).				
6.Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.				
7.La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.				
8.La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del				

establecimiento.				
9.Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.				
10.Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.				
11.Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.				
12.Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico.				
13.La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.				
14.La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.				
15.La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.				
16.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.				
17.La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.				
18.La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.				
19.La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.				
20.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.				

21.La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.				
22.La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.				
23.La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.				
24.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.				

Cuestionario realizado por Rivas Sandoval Segundo, 2019.

ANEXO N° 03

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras para la gestión del talento humano de una clínica en Chiclayo
Investigador: Bustamante Callirgos, Rosa Zarela.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras para la gestión del talento humano de una clínica en Chiclayo”, cuyo objetivo es determinar el grado de asociación entre las competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras y la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo. Esta investigación es desarrollada por la licenciada en enfermería del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus de Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución en estudio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras para la gestión del talento humano de una clínica en Chiclayo.”
2. Esta encuesta o entrevista no tendrá un tiempo aproximado y se realizará en el ambiente de su servicio de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea

continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador:

Bustamante Callirgos Rosa Zarela: zarelabustamante@gmail.com y Docente asesor:

Santisteban Salazar Nelson César; email: nsantistebans@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

ANEXO N°04

Validación por expertos



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BRIONES VASQUEZ**
Nombres **MIRIAM ELIZABETH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **27368248**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**
Director **SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA**
Fecha de Expedición **26/11/18**
Resolución/Acta **254-2018-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2018-758**
Fecha Matriculación **25/02/2013**
Fecha Egreso **15/03/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001386655

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 30/07/2023 22:25:03-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS														
01	Conoce las políticas públicas de su institución.				X				X				X	
02	Conoce la misión y los objetivos de la institución.				X				X				X	
03	Conoce los servicios que se desarrollan.				X				X				X	
04	Conoce las necesidades en el cual labora.				X				X				X	
05	Conoce el perfil del área de influencia.				X				X				X	
06	Conoce el sistema de información.				X				X				X	
07	Conoce el desarrollo de planificación del área donde trabaja.				X				X				X	
08	Conoce el desarrollo de programación en su institución.				X				X				X	
09	Conoce sobre manejo de recursos humanos.				X				X				X	
10	Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener su institución de trabajo.				X				X				X	
11	Conoce sobre equipamientos para el funcionamiento de su área.				X				X				X	
12	Conoce sobre materiales de consumo.				X				X				X	
13	Conoce las normas y procedimientos relacionados a su responsabilidad como jefe				X				X				X	
14	Conoce los procesos de evaluación de su área de trabajo.				x				x				x	
15	Conoce el trabajo a desarrollar en su institución.				X				X				X	
16	Conoce sobre los procesos de administración participativa				X				X				X	
17	Conoce sobre gestión en los servicios de su área.				X				X				X	
18	Conoce sobre la gerencia de los medios de producción.				X				X				X	
19	Conoce sobre administración estratégica en su área				X				X				X	



20	laboral.													
	Conoce sobre aspectos técnicos de calidad en su institución.				X				X				X	
HABILIDADES														
01	Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo que labora.				X				X				X	
02	Sabe identificar problemas.				X				X				X	
03	Sabe encontrar solución para los problemas.				X				X				X	
04	Usa la creatividad para el trabajo con el equipo que le acompaña.				X				X				X	
05	Usa la empatía con el equipo que labora y los demás usuarios				X				X				X	
06	Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo				X				X				X	
07	Es capaz de desarrollar trabajo en equipo				X				X				X	
08	Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con el equipo de trabajo y usuarios.				X				X				X	
09	Es capaz de motivar a su equipo				X				X				X	
10	Usa la planificación como practica gerencial				X				X				X	
11	Es capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios				X				X				X	
12	Es ético con el equipo, superiores y usuarios.				X				X				X	
13	Es innovador y agente de cambios				X				X				X	
14	Sabe gerenciar programas de su institución.				X				X				X	
15	Es líder con su equipo de trabajo				X				X				X	
16	Sabe gerenciar con su equipo de trabajo				X				X				X	
D3 ACTITUDES														
1	Es justo con el equipo de trabajo y usuarios				X				X				X	
2	Es afectivo brindando atención al equipo de trabajo y usuarios				X				X				X	
3	Es abierto a la negociación				x				x				x	
4	Es abierto a los cambios				X				X				X	
5	Es creativo y estimula la creatividad del equipo de trabajo.				X				X				X	
6	Está abierto al diálogo y sabe escuchar				X				X				X	
7	Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de su				X				X				X	

	institución.													
8	Incentiva la creatividad del equipo de trabajo.			X				X					X	
9	Desarrolla la iniciativa y la autonomía del equipo de trabajo.			X				X					X	
10	Es un líder educador			X				X					X	
11	Tiene participación activa en el trabajo con el equipo que labora.			X				X					X	
12	Demuestra humildad			X				X					X	
13	Privilegia el trabajo en equipo			X				X					X	
14	Sabe resolver problemas			X				X					X	
15	Sabe aceptar las críticas			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Briones Vásquez Mariam Elizabeth DNI: 27368248

Especialidad del validador (a): Maestra en ciencias de la educación con mención en docencia y gestión universitaria

29 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.				X				X				X	
02	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.				X				X				X	
03	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).				X				X				X	
04	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.				X				X				X	
05	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).				X				X				X	
06	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.				X				X				X	
07	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.				X				X				X	
08	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.				X				X				X	
09	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.				X				X				X	
10	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.				X				X				X	
11	Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.				X				X				X	
12	Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico.				X				X				X	
13	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.				X				X				X	
14	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.				X				X				X	
15	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.				X				X				X	
16	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.				X				X				X	
17	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.				X				X				X	
18	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.				X				X				X	
19	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.				X				X				X	
20	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.				X				X				X	
21	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.				X				X				X	
22	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.				X				X				X	
23	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.				X				X				X	
24	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Briones Vásquez Mariam Elizabeth DNI: 27368248

Especialidad del validador (a): Maestra en ciencias de la educación con mención en docencia y gestión universitaria

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y términos son adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SIGÜEÑAS MANAYALLE
Nombres	ANA KELLY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16703032

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	10/12/18
Resolución/Acta	0406-2018-UCV
Diploma	052-048637
Fecha Matricula	11/10/2014
Fecha Egreso	13/03/2016

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001384710

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 30/07/2023 23:39:00-0500

Este constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Balanzancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS														
01	Conoce las políticas públicas de su institución.				X				X					X
02	Conoce la misión y los objetivos de la institución.				X				X					X
03	Conoce los servicios que se desarrollan.				X				X					X
04	Conoce las necesidades en el cual labora.				X				X					X
05	Conoce el perfil del área de influencia.				X				X					X
06	Conoce el sistema de información.				X				X					X
07	Conoce el desarrollo de planificación del área donde trabaja.				X				X					X
08	Conoce el desarrollo de programación en su institución.				X				X					X
09	Conoce sobre manejo de recursos humanos.				X				X					X
10	Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener su institución de trabajo.				X				X					X
11	Conoce sobre equipamientos para el funcionamiento de su área.				X				X					X
12	Conoce sobre materiales de consumo.				X				X					X
13	Conoce las normas y procedimientos relacionados a su responsabilidad como jefe				X				X					X
14	Conoce los procesos de evaluación de su área de trabajo.				X				X					X
15	Conoce el trabajo a desarrollar en su institución.				X				X					X
16	Conoce sobre los procesos de administración participativa				X				X					X
17	Conoce sobre gestión en los servicios de su área.				X				X					X
18	Conoce sobre la gerencia de los medios de producción.				X				X					X
19	Conoce sobre administración estratégica en su área				X				X					X



20	laboral.				X				X					X
20	Conoce sobre aspectos técnicos de calidad en su institución.				X				X					X
02 DIMENSIONES / ítems														
HABILIDADES														
01	Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo que labora.				X				X					X
02	Sabe identificar problemas.				X				X					X
03	Sabe encontrar solución para los problemas.				X				X					X
04	Usa la creatividad para el trabajo con el equipo que le acompaña.				X				X					X
05	Usa la empatía con el equipo que labora y los demás usuarios				X				X					X
06	Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo				X				X					X
07	Es capaz de desarrollar trabajo en equipo				X				X					X
08	Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con el equipo de trabajo y usuarios.				X				X					X
09	Es capaz de motivar a su equipo				X				X					X
10	Usa la planificación como práctica gerencial				X				X					X
11	Es capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios				X				X					X
12	Es ético con el equipo, superiores y usuarios.				X				X					X
13	Es innovador y agente de cambios				X				X					X
14	Sabe gerenciar programas de su institución.				X				X					X
15	Es líder con su equipo de trabajo				X				X					X
16	Sabe gerenciar con su equipo de trabajo				X				X					X
03 ACTITUDES														
1	Es justo con el equipo de trabajo y usuarios				X				X					X
2	Es afectivo brindando atención al equipo de trabajo y usuarios				X				X					X
3	Es abierto a la negociación				X				X					X
4	Es abierto a los cambios				X				X					X
5	Es creativo y estimula la creatividad del equipo de trabajo.				X				X					X
6	Está abierto al diálogo y sabe escuchar				X				X					X
7	Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de su				X				X					X

	institución.													
8	Incentiva la creatividad del equipo de trabajo.				X				X				X	
9	Desarrolla la iniciativa y la autonomía del equipo de trabajo.				X				X				X	
10	Es un líder educador				X				X				X	
11	Tiene participación activa en el trabajo con el equipo que labora.				X				X				X	
12	Demuestra humildad				X				X				X	
13	Privilegia el trabajo en equipo				X				X				X	
14	Sabe resolver problemas				X				X				X	
15	Sabe aceptar las críticas				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sigourney Manayale Ana Kelly DNI: 16701032

Especialidad del validador (a): Magister en Ciencias de la Educación

*Claridad: [] ítem no comprende totalmente, es decir, no está bien redactado y se entiende con dificultad.

*Cohesión: [] ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

*Relevancia: [] ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de mayo de 2023



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.				X				X				X	
02	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.				X				X				X	
03	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).				X				X				X	
04	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador				X				X				X	
05	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).				X				X				X	
06	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.				X				X				X	
07	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.				X				X				X	
08	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.				X				X				X	
09	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.				X				X				X	
10	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.				X				X				X	
11	Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.				X				X				X	
12	Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico.				X				X				X	
13	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.				X				X				X	
14	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.				X				X				X	
15	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.				X				X				X	
16	16. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.				X				X				X	
17	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.				X				X				X	
18	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.				X				X				X	
19	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.				X				X				X	
20	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.				X				X				X	
21	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.				X				X				X	
22	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.				X				X				X	
23	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.				X				X				X	
24	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solícitemos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Sigueritas Manayale Ana Kelly DNI: 16703032

Especialidad del validador (a): Magister en Ciencias de la Educación

¹Claridad: El ítem es comprendido fácilmente, es claro, es preciso y sencillo de entender.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser evaluado.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

28 de mayo de 2023



Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	URIARTE LATORRE
Nombres	YOHANA DEL CARMEN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	03700445

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Director	SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	19/10/18
Resolución/Acta	1389-2018-R
Diploma	UNPRG-EPG-2018-666
Fecha Matricula	14/10/2013
Fecha Egreso	30/09/2015

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001354045

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Activo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/07/2023 08:57:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Cobertura ²				Elevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS														
01	Conoce las políticas públicas de su institución.				X				X				X	
02	Conoce la misión y los objetivos de la institución.				X				X				X	
03	Conoce los servicios que se desarrollan.				X				X				X	
04	Conoce las necesidades en el cual labora.				X				X				X	
05	Conoce el perfil del área de influencia.				X				X				X	
06	Conoce el sistema de información.				X				X				X	
07	Conoce el desarrollo de planificación del área donde trabaja				X				X				X	
08	Conoce el desarrollo de programación en su institución.				X				X				X	
09	Conoce sobre manejo de recursos humanos.				X				X				X	
10	Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener su institución de trabajo.				X				X				X	
11	Conoce sobre equipamientos para el funcionamiento de su área.				X				X				X	
12	Conoce sobre materiales de consumo.				X				X				X	
13	Conoce las normas y procedimientos relacionados a su responsabilidad como jefe				X				X				X	
14	Conoce los procesos de evaluación de su área de trabajo.				X				X				X	
15	Conoce el trabajo a desarrollar en su institución.				X				X				X	
16	Conoce sobre los procesos de administración participativa				X				X				X	
17	Conoce sobre gestión en los servicios de su área.				X				X				X	
18	Conoce sobre la gerencia de los medios de producción.				X				X				X	
19	Conoce sobre administración estratégica en su área				X				X				X	

ESCUELA DE POSGRADO

	laboral.				X				X				X	
20	Conoce sobre aspectos técnicos de calidad en su institución.				X				X				X	
DE														
DIMENSIONES / ítems														
HABILIDADES														
01	Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo que labora.				X				X				X	
02	Sabe identificar problemas.				X				X				X	
03	Sabe encontrar solución para los problemas.				X				X				X	
04	Usa la creatividad para el trabajo con el equipo que le acompaña.				X				X				X	
05	Usa la empatía con el equipo que labora y los demás usuarios				X				X				X	
06	Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo				X				X				X	
07	Es capaz de desarrollar trabajo en equipo				X				X				X	
08	Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con el equipo de trabajo y usuarios.				X				X				X	
09	Es capaz de motivar a su equipo				X				X				X	
10	Usa la planificación como práctica gerencial				X				X				X	
11	Es capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios				X				X				X	
12	Es ético con el equipo, superiores y usuarios.				X				X				X	
13	Es innovador y agente de cambios				X				X				X	
14	Sabe gerenciar programas de su institución.				X				X				X	
15	Es líder con su equipo de trabajo				X				X				X	
16	Sabe gerenciar con su equipo de trabajo				X				X				X	
DE														
ACTITUDES														
1	Es justo con el equipo de trabajo y usuarios				X				X				X	
2	Es afectivo brindando atención al equipo de trabajo y usuarios				X				X				X	
3	Es abierto a la negociación				X				X				X	
4	Es abierto a los cambios				X				X				X	
5	Es creativo y estimula la creatividad del equipo de trabajo.				X				X				X	
6	Está abierto al diálogo y sabe escuchar				X				X				X	
7	Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de su				X				X				X	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.				X				X				X	
02	El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.				X				X				X	
03	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).				X				X				X	
04	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador				X				X				X	
05	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).				X				X				X	
06	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.				X				X				X	
07	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.				X				X				X	
08	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.				X				X				X	
09	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.				X				X				X	
10	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.				X				X				X	
11	Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.				X				X				X	
12	Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico				X				X				X	
13	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.				X				X				X	
14	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual				X				X				X	
15	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.				X				X				X	
16	16. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.				X				X				X	
17	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.				X				X				X	
18	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.				X				X				X	
19	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.				X				X				X	
20	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.				X				X				X	
21	La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.				X				X				X	
22	La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.				X				X				X	
23	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.				X				X				X	
24	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Latorre Uriarte Yohana del Carmen DNI: 03700445

Especialidad del validador (a): Doctora en Ciencias de la Educación

28 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Carmen Uriarte Latorre
 DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 REGISTRO N° 414-D
 FIRMA DEL EXPERTO

Reporte

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	3%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	revenfermeria.sld.cu Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTISTEBAN SALAZAR NELSON CESAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "COMPETENCIAS GERENCIALES DE LAS ENFERMERAS COORDINADORAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN UNA CLINICA DE CHICLAYO", cuyo autor es BUSTAMANTE CALLIRGOS ROSA ZARELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTISTEBAN SALAZAR NELSON CESAR DNI: 16681155 ORCID: 0000-0003-0092-5495	Firmado electrónicamente por: NSANTISTEBANS el 10-08-2023 13:02:05

Código documento Trilce: TRI - 0639438