



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un hospital de Andahuaylas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Juarez Ayquipa, Karelyn (orcid.org/0000-0003-4540-6939)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

CO-ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de tesis lo dedico a mis padres, Salustio y Magdalena, quienes representan mi principal respaldo, ya que han dedicado un gran esfuerzo en pos de la prosperidad y formación académica de sus hijas. Sus mensajes alentadores y su constante motivación para perseverar se mantienen presentes en mis pensamientos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme diariamente el aliento vital y la práctica de fe cristiana. Agradezco también a cada uno de mis profesores lo largo de mi formación, personificados por el Mg. Ruiz Barrera, Lázaro, por su enseñanza y orientación. Expreso mi gratitud a la Mg. Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario por su constante orientación y preocupación durante la ejecución de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
4.1 Resultados descriptivos	21
4.2 Prueba de normalidad	23
4.3 Prueba de hipótesis general	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel gestión de la capacidad, según sus dimensiones	21
Tabla 2: Nivel de realización personal, según sus dimensiones	22
Tabla 3: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la incidencia de la gestión de capacidad en la realización personal	23
Tabla 4: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la incidencia de la gestión de capacidad en la dimensión autoconcepto	24
Tabla 5: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la incidencia de la gestión de capacidad en la dimensión empatía y realización social	25
Tabla 6: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la incidencia de la gestión de capacidad en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización	26

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño correlacional – causal	15
Figura 2: Personal Encuestado	17

Resumen

El objetivo general fue determinar la incidencia de la gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un hospital de nivel de complejidad II-2 en Andahuaylas, 2023. Este estudio se ejecutó bajo planteamiento descriptivo correlacional no experimental, de corte transversal; la muestra estuvo integrada por 148 profesionales de enfermería, quienes contestaron al cuestionario de gestión de capacitación de Bohlander, Snell & Morris (2017) para la segunda variable realización personal se aplicó el cuestionario AURE de Aciego, Domínguez, & Hernández (2005). Para los resultados de acuerdo al estadístico chi-cuadrado el $\chi^2 = 10,611$; ($p = \text{valor } \hat{=} p = p \text{ evalúe}$), ($\alpha=0,05$), ($p < \alpha$), $0,005 < 0,05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna(H_1), se utilizó la prueba de Pseudo-R cuadrado, donde muestra un coeficiente de Nagelkerke= 10,5% indicando la variable gestión de capacitación incide en la variable realización personal del profesional de enfermería. En los resultados descriptivos se visualiza que el 72.3% del profesional de enfermería considera que la gestión de capacitación es alta, solo el 25% del personal considera que la gestión es buena y el 2.7% del restante considera que la gestión es baja. El 84% del profesional de enfermería perciben tener una realización personal con un nivel alto, asimismo consideran tener 12% de realización personal con un nivel medio y por último el 4% del profesional considera que tiene un nivel bajo.

Palabras clave: Gestión de capacitación, realización personal, profesional de enfermería.

Abstract

The general objective was to determine the incidence of training management in the personal realization of the nursing professional of a hospital of complexity level II-2 in Andahuaylas, 2023. This study was carried out under a non-experimental, cross-sectional, correlational descriptive approach; The sample consisted of 148 nursing professionals, who answered the Bohlander, Snell & Morris (2017) training management questionnaire. For the second variable personal achievement, the Aciego, Domínguez, & Hernández (2005) AURE questionnaire was applied. For the results according to the chi-square statistic, $\chi^2 = 10,611$; ($p = \text{value or } p = p \text{ evaluate}$), ($\alpha=0.05$), ($p < \alpha$), $0.005 < 0.05$ consequently, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_1) is accepted. The Pseudo-R squared test was used, where it shows a Nagelkerke coefficient= 10.5%, indicating that the training management variable affects the variable personal accomplishment of the nursing professional. In the descriptive results, it can be seen that 72.3% of the nursing professionals consider that the training management is high, only 25% of the staff consider that the management is good and the remaining 2.7% consider that the management is low. 84% of the nursing professional perceive having a personal fulfillment with a high level, they also consider having 12% of personal fulfillment with a medium level and finally 4% of the professional consider that they have a low level.

Keywords: Training management, personal fulfillment, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática: En nuestro presente, la rivalidad profesional en una institución estatal se valora como un asunto de gran relevancia, ya que el progreso adecuado de estas conlleva ventajas favorables como la eficacia en la ejecución de sus tareas y, por consiguiente, resultados superiores en la entidad. (Alles, 2015)

A escala global, a partir del estímulo para establecer las organizaciones de atención sanitaria, los cambios en las administraciones y el objetivo de lograr resultados óptimos en los establecimientos de salud se convierten en una necesidad ineludible. (Gómez, 2018)

A nivel mundial la gestión de capacitación forma una parte indispensable y primordial en diferentes organizaciones. Considerando obtener una gestión eficiente los distintos gobiernos a medida que pasa el tiempo asignan mayores presupuestos que contribuyen a optimizar la performance de los empleados utilizando las capacitaciones. (Attadia, Aparecida, Melenchon, & Altafin, 2019)

En el ámbito de la epidemia global se evidenció de mayor manera en las necesidades de capacitación, ya que los empleados a nivel mundial vivieron necesidades y era necesario contar con competencias de acuerdo con las nuevas maneras de desarrollar sus labores, de esta manera se logra mejores índices de crecimiento y desarrollo en el ámbito profesional, los resultados en la institución se demuestran al conseguir los objetivos institucionales, por esta razón, la gestión de capacitación constituye un elemento esencial en la programación estratégica. (Hernández, 2014)

En el territorio peruano, se promueve de manera constante la actualización del gobierno en tiempos recientes, especialmente después de la implementación de la Política de Actualización de la gestión estatal, la cual refiere que los fundamentos en los que se basa este significativo desarrollo en el país. (CEPLAN, 2021)

La formación en los empleados en el MINSA se lleva a cabo siguiendo las regulaciones determinadas por SERVIR, siguiendo con el enfoque metodológico establecido y alineando los aspectos de desarrollo profesional cumpliendo el propósito de la organización. Esta prueba sería útil para reducir

el riesgo de que los esfuerzos destinados a capacitar al personal se conviertan en un gasto en lugar de una inversión. (Valeriano, 2012)

La capacitación en el sector salud involucra el acto de enseñar y comprender de esta manera plantear nuevas ideas en distintas situaciones que puedan acontecer. La educación sanitaria es especial del personal de salud es directamente relacionada con los obstáculos de salud de las personas se dedica como un método que busca remodelar el aprendizaje para enfrentar las realidades cambiantes a medida que cambian. (Martinicorena, 2006)

Los profesionales de salud, personal técnico, auxiliares forman parte de un colectivo que se encuentra en una continua conexión con personas con dificultades o causa de sufrimiento (Sánchez & Sierra, 2014). Ocasionalmente el personal de salud se involucra demasiado dando como efecto a una agotamiento físico y psicológico resultando un desempeño ineficaz de acuerdo a las actividades profesionales. (Torres, 2007). En el contexto del profesional de enfermería son considerablemente vulnerables a promover una realización personal, investigaciones realizadas refiere que alrededor de 25% de los profesionales de enfermería promueven la realización personal, considerando las aptitudes ocupacionales y las singularidades de la categoría del trabajo que desempeñan los enfermeros. (Bonasa, 2016)

Un grado primario de satisfacción personal es en un apetito o impulso que consiste en atracción fácil y valor temporal de apropiación. El valor de la realización espontánea, fácil y de gratificación inmediata, donde se persigue el provecho a un pequeño precio. (Aciego, Domínguez, & Hernández, 2005) .

Vacío de conocimiento: La atención en salud es un aspecto crucial para cualquier nación, por lo que los líderes de los hospitales deben esforzarse por ofrecer el mejor servicio y atención de calidad a la población, asegurando así una mayor satisfacción para quienes requieren sus servicios. El sistema de atención sanitaria está estructurado de tal forma que la población. (Abarca, 2016).

Según algunos especialistas, actualmente las compañías exitosas consideran la capacitación como objeto fundamental, asegurándose de que esté en consonancia con los propósitos de la institución. Otros expertos que

tienen conocimiento en la capacitación dentro de empresas exitosas, destacan la importancia de ver los gastos de capacitación y crecimiento vistos como un desembolso real de esta manera, se logra el crecimiento de la coordinación a través de su personal (Andrade, 2021)

Es por ello que se plantea el problema general: ¿Cómo incide la gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023?

Se cuenta a continuación con los problemas específicos: ¿Cómo incide la gestión de capacitación en la dimensión autoconcepto del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023? ¿Cómo incide la gestión de capacitación en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023? ¿Cómo incide la gestión de capacitación en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización en el que hacer del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023?

Justificación: La investigación que se lleva a cabo tiene una relevancia teórica importante, ya que busca llenar las carencias de conocimientos sobre la gestión de capacitación y la realización personal en el ámbito de la salud. Su aporte teórico radica en la capacidad de identificar la relación entre ambas variables, algo que no se ha abordado anteriormente. Es crucial, ya que aún no se dispone de información teórica que posibilite reconocer los componentes requeridos para efectuar una gestión de capacitación eficiente que impulse altos niveles de realización personal entre el personal de salud.

Además, la investigación tiene una justificación práctica, ya que los hechos empíricos obtenidos representan el informe real que contribuirá a que los tomadores de decisiones adopten medidas informadas con el fin de crear ambientes laborales que impulsen a la capacitación de los trabajadores. Se espera que esta información sirva como justificación para implementar estrategias que consoliden una gestión eficaz de gestión de capacitación que esté en línea con las necesidades actuales de la realización ya que promueve la realización personal de sus empleados.

Por consiguiente, el objetivo general es: Determinar la incidencia de la gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería

de un Hospital de Andahuaylas, 2023. Los objetivos específicos de acuerdo a las dimensiones de (Bohlander, Snell, & Morris, 2017) son: Determinar la incidencia de la gestión de capacitación en la dimensión autoconcepto del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023. Determinar la incidencia de la gestión de capacitación en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023. Determinar la incidencia de la gestión de capacitación en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización en el que hacer del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023.

Se proyecta como hipótesis general: La gestión de capacitación incide en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023. Por consiguiente, las hipótesis específicas son: La gestión de capacitación incide en la dimensión autoconcepto del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023. La gestión de capacitación incide en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023. La gestión de capacitación incide en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización en el que hacer del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se han realizado exploraciones anteriores acerca de las variables del tema de investigación y su probable conexión. Cabe destacar que existen diversas investigaciones internacionales y nacionales que buscan investigar o detallar la formación y compromiso organizacional en organizaciones públicas y privadas. Sin embargo, todavía hay pocos informes que abordan en el ámbito de la salud.

Talavera (2017) analiza la consecuencia de la capacitación los titulados de MBAs y posgrado con especialidad en la gestión laboral, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, el tipo de estudio cuantitativa correlacional de diseño no experimental, utilizó una muestra de 180 graduados empleando el cuestionario para la obtención de datos que mide las características de la negociación tanto dentro como fuera de una organización; reportando así que los 4 grupos de personas determinaron que recibir capacitación en negociación es importante o muy importante para su vida profesional, según su utilidad, apoyo y aporte. El grupo de MBAs (estrato II) destacó su utilidad, con un 15.9% considerándolo muy importante y el 84.1% restante lo consideró importante. Todos los estratos señalaron que la capacitación en negociación es importante en términos de aporte, con el 100% considerándolo así, concluyendo que la formación en la conciliación ofrecida a los titulados de MBAs y maestrías capacitadas, les facilita en la superación de la gestión y la interacción con su entorno en los diferentes niveles en una entidad. (Talavera, 2017)

Tello (2022) expandió su investigación con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en la evolución de las capacidades profesionales. La investigación atravesó un enfoque aplicado cuantitativo de tipo aplicada y un nivel correlacional. En sus resultados concluyó que la gestión de la capacitación incide moderadamente en la competencia laboral. A partir del día se demostró que los encuestados necesitan desarrollar habilidades y destrezas para su desempeño laboral por lo que la utilidad de las capacitaciones generará un beneficio que se demostrará en el desempeño laboral que tienen.

Nohoro (2018) tuvo como propósito de investigación demostrar la incidencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo del personal de una empresa de salud. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional y descriptivo. Como deducción refirió que existe una incidencia significativa.

Ayala (2018) desarrolló su tesis tuvo el propósito general de determinar el vínculo que hay entre la gestión de capacitación y el desempeño laboral, la investigación fue no experimental, con nivel correlacional y de corte transversal. En su resultado determinó que existe una relación directa, alta y significativa considerando que

Nizama (2021) implementó su investigación con el propósito de explicar la incidencia que tiene la salud ocupacional, evaluación, capacitación y manejo de estrés para fortalecer los conocimientos de los trabajadores de acuerdo a los componentes de organización, motivación, afrontamiento y realización del profesional de salud. Como conclusión determinó que las capacitaciones posibilitan el éxito competitivo del personal generando cambios trascendentales y oportunos que permitirá optimizar la organización del trabajo.

Zegarra (2019) implementó su investigación con el propósito de determinar la incidencia que hay entre la capacitación profesional y el desempeño del personal tecnólogos médicos. Con un diseño no experimental de tipo básica y un nivel correlacional. En su resultado obtuvieron que la capacitación profesional optimiza la función del personal concluyendo que hay una relación directa y relevante para las variables estudiadas.

En relación a las contribuciones de los antecedentes internacionales, se exponen los próximos:

En Cuba, Gutiérrez et al. (2020) investigaron con el propósito de describir los contenidos de la capacitación para optimizar el desarrollo del personal de salud. De esta manera se desarrollaron una investigación descriptiva correlacionales con un enfoque cuantitativo y un tipo básico. Como resultado tuvieron que los programas de capacitaciones generan una adecuada gestión que contribuye al personal de salud garantizando la calidad del desempeño y la realización social de los profesionales permitiendo que estos puedan afrontar

efectivamente los problemas que puedan suscitarse.

En Cuba, León et al. (2021) desarrollaron su estudio con el objetivo de describir las cualidades de la gestión de capacitaciones para elevar el desempeño profesional de los colaboradores de salud. El estudio fue de tipo básico con enfoque cuantitativo y nivel correlacional. En su resultado determinaron que la gestión de capacitación beneficia a los trabajadores de salud brindándoles una calidad inseguridad en el trabajo que de se desempeñan. En tal sentido, tomaron en cuenta los conocimientos adquiridos para propiciar cambios y proyecciones que generen mejores expectativas en la competencia profesional que desarrollan.

En Nigeria Gadi y Lauko (2019) Los autores llevaron a cabo una investigación para determinar cómo la capacitación profesional repercute en la eficiencia de los empleados en una organización laboral politécnica federal en Kaura-Namoda. La metodología utilizada fue no experimental y explicativa, y se aplicaron dos cuestionarios estructurados para recopilar datos sobre la capacitación. Se estudió un total de 203 trabajadores, y las consecuencias indican que la mayor parte de los empleados (80%) buscan capacitarse de forma autónoma, pero su desempeño laboral es regular como consecuencia a la falta de incentivos proporcionados por la entidad. (Gadi & Lauko, 2019)

En Guayaquil Alava y Gómez (2017) llevaron a cabo un proyecto para examinar el impacto que tiene la gestión de los distintos componentes del área del equipo humano en el desempeño laboral de los trabajadores gubernamentales en el área urbana de Guayaquil. La investigación se realizó durante el año 2018, debido a que se identificó una disminución continua en el desempeño laboral durante este período, lo que afectó la obtención del propósito de la institución. Donde utilizaron enfoques metodológicos cualitativos y cuantitativos, como encuestas y entrevistas, para recopilar información de los empleados del estado. El estudio concluye que la dirección de los otros sistemas del desempeño humano, incluyendo la organización de los espacios, la disposición, la instrucción y capacitación, y desarrollo social, afectó en el rendimiento en el trabajo de una empresa. (Alava & Gómez, 2017)

Viscarra y Zambrana (2017) llevaron a cabo su estudio con la finalidad

de describir los implementos del desarrollo de capacitación en auditoría médica. La investigación es de tipo básico con un enfoque cuantitativo, con el nivel correlacional y descriptivo. Como resultado se tuvo que la implementación de capacitaciones en la auditoría médica genera mejores resultados de calidad, permitiendo mantener un monitoreo, supervisión y acompañamiento constante.

En Argentina Reif (2022) desarrolló su estudio con el propósito de identificar el desarrollo de la autonomía ocupacional. Su investigación tuvo un enfoque cuantitativo donde identificó que la autonomía se construye a través de las experiencias y del trabajo conjunto que se realiza para optimizar las habilidades propias y profesionales. De ello se tiene que los trabajadores de salud se encuentran con prácticas y sistemas polares que generan aspectos conflictivos por lo que necesitan construir un sistema de autonomía de manera organizada.

En Cuba, Reyes et al. (2018) investigaron con la finalidad de identificar la incidencia que tiene la capacitación en el desarrollo de la consulta profesional. Como resultado destacaron que los programas y cursos de capacitaciones permiten revitalizar los conocimientos del personal generando mayor integración y desarrollo en su profesión.

Respecto a la definición conceptual la gestión de capacitación es una etapa empresarial en el que se implementan acciones para optimizar los talentos y práctica de los empleados, con la finalidad de que alcancen desempeñar eficazmente sus tareas laborales, lo que promueve su aprendizaje. A diferencia del entrenamiento, que se enfoca en mejorar y medir los procesos de la empresa a través de la enseñanza de conceptos, herramientas y técnicas. (Parra & Rodríguez, 2016)

Chiavenato (2009) sugiere que la capacitación agrega valor a los empleados, ya que las habilidades y competencias adquiridas durante los procesos de capacitación los hacen más capaces de contribuir al triunfo de las finalidades institucionales. Como resultado, los empleados que tienen estas habilidades y competencias adquieren un mayor valor en el interior de la organización empresarial. (Chiavenato I. , 2009)

En otra investigación de Chiavenato (2001) indica que la gestión de

capacitación es un crecimiento educacional en un futuro próximo, que se lleva a cabo de manera metódica y estructurada de esta manera los individuos logren desarrollar competencias y habilidades específicas que se ajusten a objetivos previamente establecidos. (Chiavenato I. , 2001)

De igual manera Dessler y Varela (2006) refieren que la capacitación implica ofrecer a los trabajadores, ya sean moderno u originales, las destrezas necesarias para cumplir sus tareas laborales de manera efectiva. De este modo, la capacitación puede incluir enseñar a un participante que opera máquinas cómo manejar su maquinaria, enseñar a un reciente comerciante cómo comercializar los productos de la institución, o incluso enseñar a un reciente supervisor cómo interrogar y estimar a los trabajadores. (Dessler & Varela, 2006)

Teóricos como Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) quienes refieren que la capacitación de los empleados consiste en una serie de actividades diseñadas para perfeccionar su productividad actual y porvenir, ampliando su condición a través del perfeccionamiento de sus sapiencias, capacidad y acciones. El programa de capacitación se enfoca en suministrar a los trabajadores la información necesaria para realizar con eficiencia sus labores y resolver los desafíos que puedan surgir en su desempeño laboral.

En nuestro país, la capacitación de los trabajadores en entidades públicas está siendo controlada por (SERVIR, 2016) la cual conceptualiza a la capacitación como un desarrollo para optimizar la ejecución de los empleados del ámbito gubernamental, cerrar brechas y desarrollar habilidades y conocimientos. La evaluación de la capacitación se lleva a cabo en distintas magnitudes de consecuencias: en primer lugar, el nivel de respuesta, que evalúa el grado de contenido de los involucrados; en segundo lugar, el nivel de aprendizaje, que mide los conocimientos adquiridos; en tercer lugar, la magnitud de aplicación, que evalúa el grado de aplicación de los conocimientos.

La definición conceptual que se considera en este estudio es la de Bohlander, Snell & Morris (2017) quienes refieren que las compañías han reconocido que los empleados requieren no solamente habilidades prácticas y operativas, sino también un conocimiento experto en su campo laboral, que

abarque la capacidad de competir, el sector industrial, las corrientes tecnológicas y la habilidad para adquirir conocimientos de manera constante y utilizando la nueva información.

El modelo teórico de la gestión de capacitación Ausubel y Novak (2001) La gestión de capacitación es una teoría psicológica que se enfoca en la exploración de la mente y su procesamiento, interpretación y almacenamiento de la información. Se centra en la configuración de la mente del ser humano, sus vínculos y adquisiciones. El término abarca múltiples áreas de estudio, todas ellas concentradas en los procedimientos internos que conducen al conocimiento adquirido.

Bajo esta propuesta teórica Bohlander, Snell y Morris consideran las consecuentes dimensiones siguientes dimensiones:

Diagnóstico de necesidades de capacitación, es necesario realizar una evaluación exhaustiva de la estructura organizativa de la entidad para identificar qué tipo de formación es más apropiada para los trabajadores, se debe medir las carencias de los empleados al ejecutar sus tareas. Una formación efectiva implica ser útil para los empleados, para que puedan realizar un excelente rendimiento en el trabajo con total comodidad. (Bohlander, Snell, & Morris, 2017)

Planificación de capacitación, con el fin de crear un plan de entrenamiento eficiente, es esencial considerar que dicho programa de entrenamiento tiene como objetivo específico. Además, cada empleado debe demostrar un genuino interés que vaya acompañado de la disposición e incluso el entusiasmo por formar parte de esto. Del mismo modo, tengamos en cuenta que estos aspectos deben ir de la mano con ciertos fundamentos para el proceso de adquisición de conocimientos, y cada instructor debe poseer las cualidades requeridas. Al conocer a fondo la entidad desde adentro, les resultará más sencillo detectar cualquier carencia que esté obstaculizando el cumplimiento de las metas establecidas. (Bohlander, Snell, & Morris, 2017)

Programa de capacitación, es fundamental comprometernos con la formación hasta el punto de poder crear o aplicar el enfoque más adecuado, dado que se trata de completar un ciclo completo y consistente de enfoques

para superar limitaciones y lograr los objetivos. Existen diversos métodos disponibles, pero solo uno de ellos deberá ser seleccionado y se identificará como el "Idóneo" para la formación. Para valorar la técnica, podemos hacerlo de manera al instante o en secuencia, de manera radical o más suave. Es importante tener en cuenta que todo esto debe formar parte de un camino que busca obtener los objetivos y adaptarse a las necesidades individuales de cada trabajador, ya sea para capacitar a gerentes o para aquellos que no ocupan cargos gerenciales. (Bohlander, Snell, & Morris, 2017)

Evaluación del proceso de capacitación, algunas evaluaciones son más fáciles de realizar que otras, pero darles relevancia suministra datos significativos acerca del logro de la formación y utilizarlas en su totalidad facilita el reconocimiento completo de las carencias con el fin de generar las modificaciones necesarias o continuar con las capacitaciones. (Bohlander, Snell, & Morris, 2017)

La definición conceptual de realización personal Ortiz (2016) refiere que la realización personal se centra en el fortalecimiento emocional de cada individuo, lo cual influye en su participación en la sociedad y puede incluso convertirlo en un líder reconocido por su interacción con los demás. En el ámbito profesional, implica encontrar satisfacción en la actividad desarrollada según nuestra profesión, al sentirnos plenamente realizados al poder satisfacer las demandas y aspiraciones individuales o comunidades a través de nuestro trabajo. Significa trabajar con entusiasmo, deseando hacer más y buscando la perfección en nuestra labor. (Ortiz, 2016)

Sprajc, Podbregar y Hribar (2018) refieren que la realización personal se compone de una serie de elementos visibles y no visibles, como valores y creencias, que son distintivos y característicos de cada organización, y que la diferencian de las demás. (Sprajc, Podbregar, & Hribar, 2018)

Csikszentmihalyi (2007) es reconocido por su teoría del flujo, la cual describe un estado de conciencia óptimo que se alcanza cuando una persona está inmersa completamente en una actividad desafiante y gratificante. La experiencia de flujo es considerada una forma de realización personal que se obtiene a través de la concentración y el compromiso en una tarea significativa.

Rogers (1995) conceptualiza la autorrealización y el desarrollo personal, como el proceso que cada individuo tiene, haciendo uso de sus capacidades de obtener su máxima capacidad y superarse en la persona que quiere ser. Sin embargo, no se le atribuyen ideas como la realización personal se logra siguiendo las expectativas y estándares impuestos por la sociedad o por otros individuos, o que la realización personal es un estado fijo y permanente que una vez alcanzado no puede ser alterado o mejorado. (Rogers, 1995)

Germain y Shaw (1998) argumentan que la consecución individual es una dificultad persistente de cada persona, se requiere alcanzar ese fin se requiere y resulta crucial superar una serie de obstáculos, incluyendo la correcta interpretación del código o significado del concepto. (Germain & Shaw, 1998)

El modelo teórico de la realización personal Maslow (1943) que es reconocido por su teoría de la clasificación de necesidades, que establece que la autorrealización es el pico de la pirámide de necesidades humanas. De acuerdo con Maslow, la realización personal es la necesidad de alcanzar el máximo potencial y convertirse en lo que uno es capaz de ser. Esto se logra a través del autoconocimiento y la realización personal, mediante el uso pleno de las habilidades y potencialidades individuales. (Maslow, 1943)

Bajo esta propuesta teórica Aciego, Domínguez & Hernández (2005) realizaron el instrumento "Autoconcepto y Realización" (AURE), que se concentra en 03 factores fundamentales: la capacidad de afrontamiento, la operatividad y la realización en la actividad. Además, se reconoce la importancia de ser eficaz y de disfrutar del desafío que implica la autorrealización. En este contexto, el autoconcepto y la autoestima se consideran factores clave en el proceso de autorrealización, y se han definido dimensiones específicas que abarcan aspectos corporales, psicológicos, conductuales y sociales, y que se utilizan para evaluar la realización personal de los estudiantes. (Aciego, Domínguez, & Hernández, 2005)

Autoconcepto y Autoestima, son los aspectos sociales, como las interacciones con los diferentes pilares de la vida, como el núcleo familiar, las amistades, la institución educativa y los canales de comunicación masiva pueden tener un impacto en la percepción que los adolescentes tienen de sí

mismos. Analiza cómo las normas sociales, los roles de género, las expectativas y las comparaciones sociales pueden influenciar la autoestima y la identidad de los jóvenes. (Aciego, Domínguez, & Hernández, 2005)

Empatía y Realización Personal, juega un rol fundamental en su idea de alcanzar el máximo potencial personal, debido a que implica comprender y valorar profundamente las necesidades y vivencias de los demás. (Aciego, Domínguez, & Hernández, 2005)

Afrontamiento Operatividad y Realización en el quehacer, se enfoca en manejar eficazmente y lograr el cumplimiento de la persona en la práctica terapéutica, dado que es un proceso de alcanzar el máximo potencial personal. Se enfoca en el individuo resaltó la necesidad de que el terapeuta comprenda y acepte incondicionalmente al individuo para facilitar su crecimiento personal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

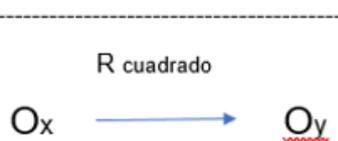
3.1.1. Tipo de Investigación: CONCYTEC (2014) En concordancia con su objetivo, la investigación fue de carácter básico. En relación a esto, (Sierra, 1994) mencionó que la investigación tiene la única finalidad de enriquecer el saber empírico y servir como fundamentación para investigaciones de un futuro. En el análisis se empleó el enfoque cuantitativo. Según (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014) esto implica recopilar datos mediante instrumentos de medición y posteriormente realizar análisis estadísticos descriptivos e inferenciales para tomar decisiones relacionadas con las hipótesis expuestas. El grado, extensión o propiedades de la investigación establece el nivel de rigurosidad con el que se llevó a cabo. Por lo tanto, el grado de investigación es descriptiva y correlacional. Ya que detalla las particularidades o conducta de cada variable y sus aspectos. De acuerdo con el planteamiento del problema es una tesis correlacional causal porque establece el nivel de correlación entre las variables. Se empleó el método hipotético, según lo señalado por (Bernal, 2010) este método se utiliza en investigaciones de enfoque cuantitativo. El proceso comienza con la inspección, luego se proponen hipótesis, se confrontan dichas hipótesis, se obtienen inferencias, se hacen elecciones y finalmente se extrapolan los impactos a la comunidad.

3.1.2. Diseño de Investigación: Hace referencia a la totalidad de procedimientos que se persisten de manera metódica para alcanzar los propósitos. Por lo tanto, el esquema del estudio es de naturaleza no experimental, de corte transversal y correlacional causal.

Las investigaciones que no son experimentales, como menciona Hernández, Fernandez & Baptista (2014) quienes se refieren a situaciones en las cuales durante el estudio no se ejecuta alguna modificación de las variables, ni son sometidos a tratamientos o intervenciones en forma de seminarios, reuniones o secciones para su mejora. Se utiliza el término "corte transversal" debido a que los dispositivos de medida se utilizan en un único instante para valorar tanto la variable gestión de capacitación como la realización personal. (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014)

Se presenta a continuación el esquema del diseño correlacional de acuerdo a (Sánchez & Reyes, 2015)

Figura 1: Esquema del diseño correlacional – causal



Dónde:

→ : Incidencia

O_x : Gestión de capacitación (independiente)

O_y : Realización personal (dependiente)

R cuadrado: correlación entre las variables

En otras palabras, en el estudio que se llevará a cabo con la muestra seleccionada compuesta por profesional de enfermería del Hospital II-2 de Andahuaylas, se utilizarán formularios para recolectar datos acerca de la variable gestión de capacitación y realización personal. Los registros recopilados mediante esta aplicación serán procesados mediante la transformación de variables, y posteriormente se realizará un análisis estadístico descriptivo e inferencial.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables son los atributos que describen las cualidades que puede ser medida a través de las dimensiones. Para realizar la medición se aplica a individuos, elementos, eventos o sucesos, los cuales adquieren una valoración precisa y poseen un significado dentro del contexto del estudio empírico. En el caso específico, contamos con la variable de gestión de capacitación (Independiente) adquiere valor cuando se relaciona con la variable de realización personal (Dependiente). (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014)

3.2.1. Variable 1. Gestión de Capacitación variable independiente

Tipo de variable. Es una variable cualitativa ordinal, ya que según Alan y Cortez (2018) representa características o atributos que se pueden ordenar o clasificar en categorías.

Definición conceptual. Bohlander, Snell y Morris (2017) quienes definen que la "gestión de capacitación" se emplea para referirse a prácticamente cualquier iniciativa emprendida por una entidad con el propósito de promover la adquisición de conocimientos dentro de su personal. Bohlander, Snell, & Morris (2017)

Definición operacional: Bohlander, Snell y Morris (2017) La variable es evaluada en 04 aspectos: valoración de las necesidades, diseño, implementación y evaluación del sistema de capacitación, la variable es tipo cualitativa, la escala de medición es ordinal establecidas en 03 niveles: Deficiente, moderado y por último eficiente. Se utiliza 20 ítems teniendo como opción 05 valores: desde el numero 01 refiriendo a totalmente en desacuerdo hasta llegar al número 05 donde se refiere que el enunciado se encuentra en totalmente de acuerdo. Bohlander, Snell, & Morris (2017) Detalle en Anexo N°03

3.2.2. Variable 2. Realización personal variable dependiente

Tipo de variable. Es dependiente.

Definición conceptual. Es un desafío de cada persona, con el objetivo de alcanzar sus logros, esto conlleva a superarse y vencer cada obstáculo que se presente. El emprendimiento no se limita en satisfacer en el momento, se confina y abarca un conjunto de metas que ayuda a crecer una verídica satisfacción prevaleciendo así en el tiempo (Aciego, Domínguez, & Hernández, 2005)

Definición operacional. El lograr la realización personal no es un propósito de secuencia intensiva, para determinar el logro individual empleará el dispositivo de autoconcepto y cumplimiento de Aciego, Domínguez & Hernandez (2005) que consta de 06 dimensiones que son: autoconcepto, compromiso, actitudes ante el amor, amistad, empatía y preocupación social, conformada por 33 indicadores. Mayor detalle en Anexo 03

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población.

Kerlinger (2002) quien mencionó que la población está constituida por la reunión de componentes con atributos semejantes, y posteriormente se definen

los parámetros para su análisis la población de análisis estará constituida por 238 profesionales en enfermería de un Hospital de nivel II-2 en Andahuaylas, trabajadores durante el año 2023. (Kerlinger, 2002)

Criterios de inclusión.

profesionales en enfermería que laboran continuamente durante un año consecutivo en cualquier servicio de un hospital de tipo II-2 de Andahuaylas.

Todo aquel que autorice con su firma el permiso debidamente informado, para aplicar el instrumento.

Criterios de exclusión.

Trabajadores de otras carreras profesionales. Personal que respondió con desaciertos en los instrumentos.

Figura 2: Personal Encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	62	42,0
	Masculino	86	58,0
	total	148	100,0

3.3.2. Muestra

Se consideró un valor de $p = .5$ y un nivel de confianza = 95%, dando como resultados un tamaño muestral de 148 trabajadores, que satisfagan los requisitos establecidos de inclusión y exclusión.

3.3.3. Muestreo

La técnica de muestreo empleado es probabilística, por conveniencia se aplicó la fórmula de determinación de la muestra para poblaciones finitas. Hernández S.R (2014) señala que los procedimientos de muestreo aleatorio simple son aquellos en los que todos los sujetos son equivalentes en cuanto a la oportunidad de ser escogidos para estar incluido dentro de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Son elementos esenciales en el fundamento del estudio, según lo

señalado por (Sierra, 1994). Estas unidades se consideran fuentes de información durante el proceso de investigación. Esto se debe a que se describen como realidades que se observan y que además proporcionan datos empíricos necesarios para contrastar la hipótesis con la objetividad. Las unidades de análisis son efectuadas en el profesional de enfermería de un hospital de Andahuaylas.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como método de investigación para ambas variables del estudio. En relación a esto, Arias (2012) explicó que la encuesta se describe como un método o procedimiento que tiene como objetivo adquirir datos proporcionada por un equipo o muestra aleatoria de individuos sobre ellos mismos. (Arias, 2012)

Se utilizaron cuestionarios como instrumentos para las dos variables en el estudio. Hernández (2014) señaló que los cuestionarios es un grupo de preguntas vinculadas a una variable o más que serán medidas.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Los datos de la variable gestión de capacitación serán recolectadas a través del cuestionario de Gestión de capacitación de Bohlander, Snell & Morris (2017) validado y adaptado por Ospina et al. (2003) quienes diseñaron 20 ítems repartidos en 04 dimensiones: diagnóstico de necesidad, planificaciones de capacitaciones, programas de capacitaciones y evaluaciones de procesos de capacitaciones. El segundo instrumento se aplica para la variable realización personal realizado por Aciego, Domínguez & Hernández (2005) denominada Cuestionario de AURE, con una adaptación y validado por Farfán Mario (2019), dividida en 3 dimensiones con 55 ítems.

3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

Los cuestionarios utilizados para medir fueron evaluados en cuanto a su contenido mediante la metodología de evaluación por expertos, en la cual médicos especializados en el campo de investigación se analizaron la idoneidad, importancia y comprensión de la misma. (Hernández S. R., 2014)

señaló que la validez se relaciona con el nivel en el cual un dispositivo de medición efectivamente evalúa lo que se intenta medir en relación a la variable que está siendo investigada. La variable independiente gestión de capacitación fue validada por Blanco, (2018) utilizando la técnica de juicio de expertos con calificación aceptable, con una confiabilidad aplicando el estadístico Alfa de Cronbach, cuyo efecto fue alto de 0.909. En cuanto a la variable dependiente realización personal se utilizó el instrumento Cuestionario de Aure de Aciego, Domínguez & Hernández (2005) con una adaptación por Farfán (2019) utilizando la técnica de juicio de expertos con calificación aceptable, con la confiabilidad aplicando el estadístico Alfa de Cronbach, cuyo efecto fue de 0,863. Refiriendo así que ambos instrumentos son confiables para la ejecución del proyecto.

3.5 Procedimientos

Se establecerán las comunicaciones correspondientes con los responsables de la institución con el propósito de proporcionarles conocimiento sobre el estudio, aclarar cualquier duda y responder a sus consultas, así como solicitar su colaboración. Cada uno de los participantes de la investigación será requerido para firmar la autorización informada. La aplicación se ejecutará la utilización de los dispositivos de cuantificación durante aproximadamente un mes, tras lo cual se lleva adelante con el estudio estadístico de los registros recopilados. Los efectos, las discusiones y las conclusiones correspondientes serán presentados, en base a los cuales se elaborarán las propuestas pertinentes.

3.6 Método de análisis de datos

Los hechos recolectados estarán organizadas y expuestas tablas y gráficos que representen su asignación de frecuencias. Considerando que las variables tienen una característica inherente cualitativa y no siguen una asignación normal, se utilizará la reversión logística ordinal ya que se utiliza la función de enlace logit para estimar los coeficientes que relacionan las variables independientes con las categorías de la dependiente. Para realizar la exploración, se utilizará el software estadístico SPSS con la versión 25. Se tendrá en cuenta que el grado de significación teórica de $\alpha = 0.05$ y se aplicará

la regla de decisión siguiente: si el valor de p es mayor o igual a α , se aceptará la hipótesis nula (H_0); si el valor de p es menor que α , se rechazará la hipótesis nula (H_0).

3.7 Aspectos éticos

Participación voluntaria (principio de autonomía): se garantiza que la persona cuente con la capacidad de tomar decisiones bien fundamentadas, plantear preguntas para aclarar cualquier incertidumbre y tener la libertad de modificar su opinión sin sufrir repercusiones negativas.

Riesgo (principio de No maleficencia): se comunicará al encuestado que su involucramiento en el estudio no conlleva ninguna clase de riesgo o daño, en caso de que surjan preguntas que puedan generar incomodidad, se respeta plenamente la independencia del individuo para determinar si desea responder.

Beneficios (principio de beneficencia): se pondrá de conocimiento al sujeto de estudio que al concluir la investigación se entregarán los resultados a la organización pertinente. Sin embargo, los hallazgos obtenidos pueden aportar al mejoramiento de la salubridad pública en general.

Confidencialidad (principio de justicia): Nos comprometemos a mantener la información proporcionada de forma completamente confidencial, asegurando que no se utilice para ningún otro propósito que no esté relacionado con la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

En la tabla N°1 se visualiza que el 72.3% del profesional de enfermería considera que la gestión de capacitación es alta, solo el 25% del personal considera que la gestión es buena y el 2.7% del restante considera que la gestión es baja, además se observa sus dimensiones planificación de capacitación y evaluación del proceso de capacitación, con un 5% del personal de enfermería que consideran con un nivel bajo asimismo en estas mismas dimensiones tiene un 62% que consideran que el nivel es alto, en las siguientes dimensiones: diagnóstico de necesidades y programa de capacitación se observa valores como 2.7% y 6% que valoran que se encuentran en un nivel bajo, no obstante con estas mismas dimensiones fue percibida por el personal de enfermería con un porcentaje mayor al 50% que tienen un nivel alto, además presentan con un 20.3% y 28% que consideran que se encuentran en un nivel medio.

Tabla 1: Nivel gestión de la capacidad, según sus dimensiones

Nivel	Gestión de la Capacitación		Diagnóstico de necesidades		Planificación de capacitación		Programa de capacitación		Evaluación del proceso de capacitación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	4	2.7%	4	2.7%	8	5%	9	6%	8	5%
Medio	37	25%	30	20.3%	49	33%	41	28%	49	33%
Alto	107	72.3%	114	77%	91	62%	98	66%	91	62%
Total	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%

En la tabla N°2, se visualiza que el 84% del profesional de enfermería perciben tener una realización personal con un nivel alto, asimismo consideran tener 12% de realización personal con un nivel medio y por último el 4% del profesional considera que tiene un nivel bajo, así mismo se observa sus dimensiones como autoconcepto el cual tiene un 66% en el nivel alto y solo el 4% en esta dimensión percibe tener un nivel bajo, en la dimensión empatía y realización social los valores que se han obtenido según su percepción son el 76.4% considera tener un nivel alto mientras el 0.7% considera tener un nivel bajo, no obstante el 23% considera tener un nivel medio, por último en la dimensión Afrontamiento operatividad y realización es percibida con 3% con un nivel bajo, mientras que se observa un mayor porcentaje del 79% que están en el nivel alto y por último, el 18% es percibida por el profesional de enfermería que se encuentran en un nivel medio.

Tabla 2: Nivel de realización personal, según sus dimensiones

Nivel	Realización Personal		Autoconcepto		Empatía y realización social		Afrontamiento operatividad y realización	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	6	4%	6	4%	1	0.7%	4	3%
Medio	18	12%	45	30%	34	23.0%	27	18%
Alto	124	84%	97	66%	113	76.4%	117	79%
Total	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%

4.2 Prueba de normalidad: Anexo N°06

4.3 Prueba de hipótesis general

Hi: La gestión de capacitación incide de manera significativa en la realización personal del profesional de enfermería.

Ho La gestión de capacitación no incide de manera significativa en la realización personal del profesional de enfermería.

En la tabla N°3, se observa los resultados de la prueba de regresión logística ordinal donde se contrastó la hipótesis de investigación general. En el informe presentado por el software SPSS, el nivel realización personal depende de la gestión de capacidad de un personal de enfermería. De acuerdo al estadístico chi-cuadrado el $\chi^2 = 10,611$; ($p = \text{valor } \hat{p} = p \text{ evalúe}$), ($\alpha=0,05$), ($p < \alpha$), $0,005 < 0,05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna(H_1), la prueba de Pseudo-R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke= 10,5% indicando que la variable la gestión de capacitación incide en la variable realización personal del profesional de enfermería.

Tabla 3: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la incidencia de la gestión de capacidad en la realización personal

Logaritmo de la verosimilitud -2				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Realización	10,611	2	,005	,069
personal				Nagelkerke ,105
				,067

4.3.1. Contrastación de la hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: La gestión de capacitación incide de manera significativa en la dimensión autoconcepto del profesional de enfermería de un Hospital.

Ho: La gestión de capacitación no incide de manera significativa en la dimensión autoconcepto del profesional de enfermería de un Hospital.

En la tabla N^o4, se aprecia los resultados de la prueba de regresión logística ordinal el cual se contrasto las hipótesis específicas, el informe presentado por el software SPSS, el nivel de la dimensión autoconcepto depende de la gestión de capacidad de un personal de enfermería, de acuerdo al estadístico chi-cuadrado el $\chi^2 = 6,156$; ($p = \text{valor } \hat{p} = p \text{ evalúe}$), ($\alpha=0,05$), ($p < \alpha$), $0,046 < 0,05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna(H_1), la prueba de Pseudo-R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke= 5,2% de esta manera se incide que la variable la gestión de capacitación incide en la dimensión autoconcepto del profesional de enfermería.

Tabla 4: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la incidencia de la gestión de capacidad en la dimensión autoconcepto

Logaritmo de la verosimilitud -2				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Dimensión autoconcepto	6,156	2	,046	,041
				Nagelkerke ,052
				,027

Hipótesis específica 2

Hi: La gestión de capacitación incide de manera significativa en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería de un Hospital.

Ho: La gestión de capacitación no incide de manera significativa en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería de un Hospital.

En la tabla N°5, se observa los resultados de la prueba de regresión logística ordinal el cual se contrastó las hipótesis específicas, el informe presentado por el software SPSS, el nivel de la dimensión empatía y realización social depende de la gestión de capacidad de un personal de enfermería, de acuerdo al estadístico chi-cuadrado el $\chi^2 = 29,144$; ($p = \text{valor } p = p \text{ evalúe}$), ($\alpha=0,05$), ($p < \alpha$), $0,000 < 0,05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), la prueba de Pseudo-R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke= 26,1% refiriendo que la variable la gestión de capacitación incide en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería.

Tabla 5: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la incidencia de la gestión de capacidad en la dimensión empatía y realización social

	Logaritmo de la verosimilitud -2			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Dimensión	29,144	2	,000	,179
empatía y				Nagelkerke ,261
realización social				,170

Hipótesis específica 3

Hi: La gestión de capacitación incide en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización en el que hacer del profesional de enfermería de un Hospital.

Ho: La gestión de capacitación no incide en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización en el que hacer del profesional de enfermería de un Hospital.

En la tabla N°6, se observa los resultados de la prueba de regresión logística ordinal el cual se contrastó las hipótesis específicas, el informe presentado por el software SPSS, el nivel de la dimensión afrontamiento, operatividad y realización depende de la gestión de capacidad de un personal de enfermería, de acuerdo al estadístico chi-cuadrado el $\chi^2 = 21,144$; ($p = \text{valor } \hat{p} = p \text{ evalúe}$), ($\alpha=0,05$), ($p < \alpha$), $0,000 < 0,05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), la prueba de Pseudo-R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke= 26,1% indicando que la variable la gestión de capacitación incide en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización del profesional de enfermería.

Tabla 6: Ajuste del modelo y Pseudo R2 que explica la incidencia de la gestión de capacidad en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización

Logaritmo de la verosimilitud -2				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Afrontamiento, operatividad y realización	21,144	2	,000	,138
				Nagelkerke ,198
				,125

V. DISCUSIÓN

El actual estudio tiene como propósito de investigación determinar la incidencia de la Gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería. Conforme se tiene el resultado de la hipótesis general se tuvo que la gestión de capacitación incide en la variable realización personal del profesional de enfermería. Estos resultados coinciden con los aportes de Talavera (2017) quien consideró que la capacitación es un factor que posibilita el proceso de evaluación de los participantes. En este proceso, se toma en cuenta la reacción que está referida a la satisfacción que tienen los demás al asumir un cambio de actitud, conocimiento o habilidad, así como un comportamiento definido que brinda un resultado optimizando el contexto laboral. En su resultado obtuvo que la capacitación permite desarrollar en las personas una integridad de organización por medio de estrategias que profundizan el impacto de las decisiones. Es así como en su estudio determinó que la capacitación en conversación ayuda optimizar la gestión de interacción de un profesional con su ambiente.

Por otro lado, en cuanto a los resultados de Nizama (2021) evidenció que conforme se necesita optimizar el desarrollo personal de los profesionales es importante desarrollar un diagnóstico para así obtener la posibilidad de identificar los tipos de capacitaciones que se requieren. De esta manera, la mejora de la producción y los ingresos al centro de trabajo serán beneficiosos. Por otra parte, la autoestima y motivación del personal tendrá mejores oportunidades de fortalecerse incrementando así la confianza e identidad con la organización por tal motivo se tiene que la gestión de capacitación es un mecanismo que se vincula significativamente con la realización personal de los profesionales.

De igual manera, en el estudio de Tello (2022) se tuvo los resultados que determinaron la incidencia significativa de la gestión de capacitación en el desarrollo profesional. De esta manera, se contribuye a optimizar el conocimiento desarrollando una buena gestión y generando competencias laborales saludables las cuales beneficiarán el desarrollo y desenvolvimiento del área laboral. De esta manera, se sostiene que la gestión de la capacitación incide en la formación del personal brindando las habilidades y destrezas para

un buen desempeño, así como identificando las dificultades o amenazas que pueda darse en la organización para buscar soluciones contundentes y que mejoren la interacción institucional.

En cuanto a los resultados de Nohoro (2018), también evidenciaron similitud sosteniendo que hay una incidencia significativa de la gestión de capacitación con el desarrollo personal reconociendo que los individuos aprenden de las experiencias directas que guía el logro de los objetivos por lo que es crucial conservar un esfuerzo organizacional enfocando se en el crecimiento personal del empleado para así orientar su futuro laboral. A través de la gestión de la capacitación se fija las metas personales las cuales evidenciarán las características del desarrollo personal orientadas a través del compromiso e identificación con la organización.

Asimismo, de los aportes de Ayala (2018) se tiene que en el proceso de elaboración y coordinación para los planes de capacitación son necesidades que darán mayor conocimiento en los logros de metas. A través de este mecanismo se brindan soluciones al desarrollo de las competencias favoreciendo así la integración para el cumplimiento de las metas estratégicas en tal medida la realización personal se integra facilitando el cambio y las destrezas en beneficio de los servicios que dan. Por su parte, Zegarra (2019) también determinó que la capacitación por ser un proceso continuo que permite evaluar las mejoras del desempeño profesional incide directamente en la realización que puedan tener. De esta manera se visualiza que el capacitarse o actualizarse es una oportunidad de crecimiento que repercute en la competitividad de las oportunidades.

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 1, se obtuvo que la variable la gestión de capacitación incide en la dimensión autoconcepto del profesional de enfermería. De igual manera, Nizama (2021) reconoció que las capacitaciones brindan efectividad en el comportamiento del personal en tal sentido se conoce el autoconcepto de las personas permitiendo regular o adecuar los comportamientos conductuales para adaptarlos a los objetivos institucionales y así optimizar los resultados de la institución.

Por otro lado, en el estudio de Nohoro (2018) expuso que existe una

incidencia significativa con la dimensión autoconcepto la cual está enfocada a que permite una formación específica del proceso del desarrollo personal cumpliendo con una secuencia formativa que desarrolla el cumplimiento de los objetivos mostrando conocimiento y un aprendizaje que optimizará las características del individuo.

De acuerdo a los resultados de Zegarra (2019) se tuvo que el conocimiento se da por diferentes medios en cuanto a las capacitaciones institucionales que son gestionadas con el propósito de optimizar una información comprender procesos y tomar soluciones para las mejoras colectivas permite un aprendizaje autónomo generando así un autoconcepto de las actitudes cualidades y habilidades que se tiene para construir y evaluar las competencias intrapersonales el liderazgo y la productividad que el personal muestra en el proceso de las metas institucionales.

En relación a los resultados de la hipótesis específica 2, se tiene que la gestión de capacitación incide en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería. Estos resultados son coincidentes con los aportes de Nohoro (2018) quien confirmó que el desarrollo de la gestión de capacitación tiene incidencia en el personal debido a que se da un mejor acercamiento con el entorno laboral optimizando así la empatía y la solidaridad como factores determinantes para el desarrollo profesional.

En cuanto a los criterios de Ayala (2018) se sostuvo que la preparación adecuada del personal profesional involucra generar una integración en la organización en tal sentido se optimiza las habilidades empáticas y sociales para obtener los éxitos buscados. En este proceso continuo se constituye las funciones complejas que deben ser solucionadas estratégicamente por todos a través de un trabajo colaborativo, cooperativo y competitivo. Asimismo, Zegarra (2019) evidenció en sus resultados que el proceso de gestión de la capacitación fomenta una motivación y estímulo entre los trabajadores manteniendo una comunicación asertiva y afectiva la cual sobresalga en la empatía donde se permite la participación total identificando las necesidades evaluaciones y seguimientos que requiera la institución.

Finalmente, de acuerdo con los resultados de la hipótesis específica 3,

se obtuvo que la gestión de capacitación incide en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización del profesional de enfermería. Los resultados se relacionan con lo obtenido en los estudios de Nohoro (2018) quien consideró que las brechas de conocimiento son aspectos que estarán presentes en todas las organizaciones por lo que a través de la gestión de capacitación se permitirá un proceso completo para lograr las metas planteadas. De esta manera la organización desarrollará planes específicos para afrontar Y mejorar la adquisición de conocimientos.

De igual manera, para Ayala (2018) la capacitación incide en la realización del quehacer profesional debido a que estimula un mejoramiento y logro de los objetivos a través de las competencias y aptitudes que posee el personal profesional. En este afrontamiento se genera competencias que motivan el desarrollo profesional a través de actividades dirigidas que permiten adquirir los conocimientos y mejorar las conductas actitudinales.

Conforme con los resultados y aportes sobre la gestión de capacitación en la variable realización personal del profesional de enfermería, se tiene que la gestión es un mecanismo que necesita ser monitoreada y supervisada con el propósito de obtener mejores resultados, permitiendo satisfacer los requerimientos del desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Hay incidencia del 10,5%, el cual el estadístico de Nagelkerke explica la variable gestión de capacitación en la variable realización personal del profesional de enfermería precisando que de esta manera se fomenta las habilidades personales que brindará un soporte necesario en la profesión y la organización. En los resultados descriptivos se visualiza que el 72.3% del profesional de enfermería considera que la gestión de capacitación es alta, solo el 25% del personal considera que la gestión es buena y el 2.7% del restante considera que la gestión es baja. El 84% del profesional de enfermería perciben tener una realización personal con un nivel alto, asimismo consideran tener 12% de realización personal con un nivel medio y por último el 4% del profesional considera que tiene un nivel bajo.

Segunda: Hay incidencia del 5,2%, el cual el estadístico de Nagelkerke explica la gestión de capacitación en la dimensión autoconcepto del profesional de enfermería por lo que a través del conocimiento ir a la información que se da en las capacitaciones se renueva el compromiso profesional identificando las falencias personales y corrigiendo para optimizar los resultados.

Tercera: Hay incidencia del 26,1%, el cual el estadístico de Nagelkerke explica la gestión de capacitación en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería la cual genera mayor participación e integración del personal permitiendo comprender las necesidades y soluciones que debe enfocarse para el beneficio de todos los integrantes.

Cuarta: Hay incidencia del 19,8%, el cual el estadístico de Nagelkerke explica la gestión de capacitación en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización del profesional de enfermería precisando que las falencias o brechas informativas deben ser resueltas a través de una serie de actividades que permita la realización y cumplimiento del personal profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directores, se necesita optimizar la gestión de capacitación para que el personal profesional puede desarrollarse con mayor compromiso y satisfacción en sus quehaceres laborales generando un bienestar dentro de la institución.

Segunda: Al personal profesional, participar en las diferentes capacitaciones, charlas y actualizaciones deben ser enfocadas como posibilidades que permite fortalecer la participación e integración de los integrantes teniendo un mejor desarrollo personal y autoconcepto en las actividades que desarrolla dentro de la institución.

Tercera: Al personal profesional, evidenciar un compromiso e interés por el desarrollo de las capacitaciones para así fomentar una cultura que beneficia el desarrollo profesional; en tal medida, se genera un espíritu de trabajo en equipo fortaleciendo la empatía y la socialización de los profesionales en beneficio de la institución.

Cuarta: Al personal profesional, considerar que la gestión de capacitaciones es una oportunidad de optimizar el comportamiento del trabajo en función a poder afrontar y desarrollar un desempeño laboral de acuerdo a las necesidades de la de la institución.

REFERENCIAS

- Abarca, A. F. (2016). La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *Costa Rica Revista Ensayos Pedagógicos* 9(1), 187-109.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/8470/9719>.
- Aciego, d. M., Domínguez, M. R., & Hernández, H. P. (2005). Consistencia interna y estructura factorial de un cuestionario sobre autorrealización y crecimiento personal. *Psicothema*, vol. 17, núm. 1, 2005, pp. 134-142 Oviedo, España: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717122>.
- Ahumada, C. L. (2010). *Propuesta de evaluación de la capacitación y su impacto en la calidad del servicio*. <http://tesis.ipn.mx/handle/123456789/9613>: (Tesis Maestría).
- Alan, N. D., & Cortez, S. L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>: UTMACH Machala - Ecuador.
- Alava, L. M., & Gómez, V. K. (2017). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2016. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección*. Repositorio de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>:
- Alles. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf: Ediciones Granica S.A.
- Alles, A. M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Buenos Aires-Argentina:
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias* .
https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf:

- Andrade, L. J. (2021). *Importancia de la Capacitación Laboral para las Organizaciones*. <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-laboral-para-las-jes%C3%BAs-rodolfo>.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación - introducción a la metodología científica*. 6ª Edición. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>:
- Attadia, G. L., Aparecida, P. G., Melenchon, A. C., & Altafin, G. R. (2019). *Educación corporativa: análisis del índice de contribuciones y desarrollo de competencias organizacionales*. Scielo. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200043.
- Ayala Gil, J. (2018). Gestión de la capacitación y desempeño laboral en el establecimiento de Salud de Atalaya, Región Ucayali, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19236>
- Bernal, T. C. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias Sociales*. - Tercera Edición. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>: PEARSON EDUCACIÓN, Colombia.
- Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2017). *Administración de Recursos Humanos 17° edición*. <https://www.studocu.com/cl/document/pontificia-universidad-catolica-de-chile/administracion-de-recursos-humanos/administracion-de-recursos-humanos/7918767>: México D.F, México: CENGAGE Learning.
- Bonasa, J. M. (2016). *Estudiantes de enfermería y profesionales de enfermería: factores de riesgo y factores de protección para garantizar el bienestar psicológico y su calidad de vida laboral*. Tarragona, España: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/399566/TESt.pdf?sequence>.
- CEPLAN. (2021). *Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM – Salud*. PERÚ: https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-salud-2016-202.
- Chávez, E. A., Moscoso, P. K., & Manrique, C. Z. (2017). *Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal*.

- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570960866010>: Horizonte de la Ciencia, vol. 8, núm. 14, 2018, -Junio, pp. 131-139.
- Chiavenato. (2005). Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones octava edición. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>: Bogotá, Colombia: Editorial.
- Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones Novena Edición. <https://filadd.com/doc/chiavenato-9na-ed-pdf-administracion-de-recursos>: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos quinta edición. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf: Copyright © 2000, por McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Chiavenato, I. (2002). Administración: Teoría, Proceso y Práctica - Tercera Edición. <https://dokumen.tips/documents/administracion-chiavenato-3ed.html>: Bogotá, Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. (2ª. ed.). <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>: México D.F, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. .
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf: DERECHOS RESERVADOS © 2011, respecto a la novena edición en español por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Csikszentmihalyi, M. (2007). Teoría de Flujo. <https://www.toolshero.es/psicologia/teoria-de-flujo-mihaly-csikszentmihalyi/>.
- Del Arco, B. I., & Silva, P. (2018). Tendencias nacionales e internacionales en organización educativa: entre la estabilidad y el cambio.

- https://www.researchgate.net/publication/347957449_Formacion_para_la_direccion_de_centros_educativos: Wolters Kluwer España S.A.
- Dessler, G., & Varela, R. (2006). *Administración de Recursos Humanos-Enfoque latinoamericano*. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>: Pearson.
- Dolan, S. L., Valle, C. R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *La gestión de los Recursos Humanos Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación-tercera edición*. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%2520gesti%25C3%25B3n%2520de%2520los%2520la%2520recursos%2520humano%2520-%2520Dolan%252C%2520Valle%252C%2520Jackson%2520y%2520Schuler.pdf>: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Dressler, G. (2004). *Organización y administración: enfoque situacional*. <https://docplayer.es/115278490-Gary-dessler-organizacion-y-administracion-enfoque-situacional-phii-pi-kiice.html>: Editorial Prentice/Hall Internacional.
- Gadi, D. P., & Lauko, S. A. (2019). EFFECTS OF TRAINING OF ACADEMIC STAFF ON EMPLOYEES' PERFORMANCE IN FEDERAL POLYTECHNICS, NIGERIA. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3464920>: International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 6(9), 1–21.
- García, S. R. (2019). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad de servicio al usuario, en el hospital Belen de Trujillo*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5548/Garc%c3%ada%20Seminario%2c%20Rosa%20Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Germain, G., & Shaw, R. (1998). *Ser Persona: Curso de Ética*. Madrid: <https://docplayer.es/13928804-Grisez-germain-y-shaw-russell-ser-persona-curso-de-etica-rialp-tercera-edicion-madrid-1998.html>.
- Gómez, D. d. (2018). *De la administración pública tradicional a la nueva gestión pública: Evolución, conceptos y desafíos*. Monterrey-México:

- https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Gomez-Diaz-De-Leon/publication/313794315_De_la_Administracion_Publica_Tradicional_a_la_Nueva_Gestion_Publica_Evolucion_conceptos_y_desafios/links/58a6107aaca27206d99ebb54/De-la-Administracion-Publica-Tradicional.
- Gutiérrez Álvarez, A., Cruz Almaguer, A., Zaldívar Santos, E. y Ramírez Ramírez, G. (2020). Training in psychological safety for health personnel working directly with patients affected by COVID-19. *Correo Científico Médico*, 24(3), 855-870. Epub 01 de septiembre de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000300855&lng=es&tlng=es.
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la Investigación: Sexta edición*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Hernández, S. r., Fernandez, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta edición*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>: México: McGraw-Hill.
- Herrera, A. L. (2020). *La Capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral Congresal en el Perú*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49699/Herrera_ALF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: repositorioUniversidad Cesar Vallejo.
- Kerlinger, F. N. (2002). *Investigación del comportamiento - cuarta edición*. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>: McGRAW-HILL interamericana de Chile.
- Kirkpatrick, D. L. (1999). *Evaluación de acciones formativas. Cuatro niveles Tercera Edición*. https://books.google.com.pe/books?id=RAXvhH0-oGEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false: Planeta de Agostini Profesional y Formación S.L. Barcelona.
- León Ramentol, C., Menéndez Cabezas, A., Rodríguez Socarrás, I., García González, M., Quesada Leyva, L. y Quintana Verdecia, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *EDUMECENTRO*, 13(2), 19-32.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019&lng=es&tlng=es.

- Mairal, M. P. (2020). Innovación pública: una propuesta de análisis de los factores que inciden en los procesos de innovación en el sector público local. <https://revistas.ucm.es/index.php/CGAP/article/view/68849>: Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 7(1), 53-61.
- Martinicorena. (2006). Capacitación en salud: conceptos, reflexiones y aportes desde la metodología de investigación. Buenos Aires-Argentina: Editorial DUKEN https://books.google.com.pe/books?id=bl-ZNvZE458C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Maslow, A. (1943). Una teoría sobre la motivación humana. [https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/#:~:text=Maslow%20formula%20en%20su%20teor%C3%ADa,parte%20superior%20de%20la%20pir%C3%A1mide\).](https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/#:~:text=Maslow%20formula%20en%20su%20teor%C3%ADa,parte%20superior%20de%20la%20pir%C3%A1mide).): Escuela de Organización Industrial.
- Menchén, B. F. (2002). Descubrir la creatividad: desaprender para volver a aprender. <https://www.casadellibro.com/libro-descubrir-la-creatividad-desaprender-para-volver-a-aprender/9788436812145/618859>: Piramide.
- MINSA. (2020). Decreto Supremo N.º 026-2020-SA. Diario Oficial el Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1113419-026-2020-sa>.
- MINSA. (2021). Resolución Ministerial N.º 621-2021-MINSA- Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2024. Diario Oficial El Peruano. pag. 27: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1925089-621-2021-minsa>.
- Monteagudo, S. M., Ahedo, G. R., & Ponce de León, E. A. (2017). Los beneficios del ocio juvenil y su contribución al desarrollo humano. <https://doi.org/10.14198/OBETS2017.12.1.17>: BETS. Revista De Ciencias Sociales, 12(3), 177–202.
- Nizama, V. (2021). Salud ocupacional, evaluación, capacitación, y manejo del estrés en la organización Salus Laboris SAC [Trabajo de suficiencia

- profesional, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5543>
- Nohoro A. (2018). Gestión de la capacitación y el desarrollo del personal en una empresa prestadora de salud, área administrativa - San Borja, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24581>
- Ortiz, O. A. (2016). PEDAGOGÍA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA: Hacia una Didáctica de la Educación Superior. Tomo 1. file:///C:/Users/Juan%20Carlos/Downloads/LibroPedagogiaUniversitaria-T1.pdf: Copyright © 2015 Distribooks Editores.
- Pain, A. (1989). Como realizar un proyecto de capacitación. <https://books.google.com.co/books?id=wwRdgqozVXEC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>: Barcelona, España: Ediciones Granica.
- Palomino, O. J., Peña, C. J., & Zevallos, Y. G. (2015). Metodología de la Investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. <https://pdfcoffee.com/qdownload/libro-de-investigacion-para-editar-3-pdf-free.html>.
- Parra, P. C., & Rodríguez, F. F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>: Revista de Investigación, desarrollo e Innovación, 6(2), 131–143.
- Reif, L. (2022). The construction of occupational autonomy in the nursing staff. A case study with nursing workers of a public hospital in Lomas de Zamora, 2021. Estudios del trabajo, (63), 26-48. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562022000100026&lng=es&tlng=es.
- Reyes Caballero M., Obregón Pérez N., Gálvez Morfa R. y Pérez Pérez A. (2018). Training for the development of the nursing consultation in primary health care. EDUMECENTRO, 10(3): 106-121. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742018000300008&lng=es.
- Rodríguez, M. N. (2017). Aplicación del modelo de evaluación de kirkpatrick a un programa de capacitación en una organización sin fines de lucro en Puerto Rico. <https://www.proquest.com/openview/908e8aede38ffbb75268925d13378a>

- 94/1?cbl=18750&diss=y&loginDisplay=true&pq-origsite=gscholar:
ProQuest LLC (). Copyright of the Dissertation is held by the Author.
- Rogers, C. (1995). *On Becoming A Person: A Therapist's View of Psychotherapy*.
<https://www.amazon.com/Becoming-Person-Therapists-View-Psychotherapy/dp/039575531X>.
- Rogers, C., & Maslow, A. (1987). *TEORIA DEL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y DE LA DINAMICA DE LA CONDUCTA*.
<https://holossanchezbodas.com/wp-content/uploads/2021/03/TEORIA-DE-LA-PERSONALIDAD-DE-ROGERS-Y-MASLOW-1.pdf>.
- Rosenberg, M. (1963). *Society and the Adolescent Self-Image* .
<https://books.google.com.pe/books?id=YR3WCgAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false> .
- Sánchez, A. P., & Sierra, O. V. (2014). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. Madrid- España*:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100012.
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica - Quinta Edición* .
https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA:
Business Support Aneth SRL.
- Sanchez, M. F. (2014). *El sistema nacional de salud en el Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342014000400021&script=sci_abstract.
- SERVIR. (2016). *Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas". RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 141-2016-SERVIR-PERÚ: Diario El Peruano*-
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1>.
- Shaw, R., & Grisez, G. (1993). *Ser persona: Curso de ética*.
<https://www.casadellibro.com/libro-ser-persona-curso-de-etica/9788432129629/106551>: Rialp, S.A., Madrid.

- Sierra, B. (1994). Técnicas de Investigación Social: Teoría y ejercicios - novena edición. <https://abcproyecto.files.wordpress.com/2018/11/sierra-bravo-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>: Paraninfo sa.
- Siliceo, A. A. (2004). Capacitación y desarrollo personal. <https://books.google.es/books?id=CJhlsrSulMUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>: México D.F, México: Editorial LIMUSA.
- Sprajc, P., Podbregar, I., & Hribar, N. (2018). STRATEGIC ASPECTS OF THE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE. <https://www.proquest.com/openview/db6d3affd5c85efa58bf8b436b8ce2ee/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=2033472>.
- Talavera, V. O. (2017). Impacto de la capacitación en negociación de los graduados de MBAs y maestrías especializadas en su gestión laboral. Cataluña-España: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622023/Oscar%20Talavera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tello Saldaña, J. (2022). Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8293>
- Torres, d. C. (2007). Incidir en la educación. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 6, núm. 16, 2007, pp. 1-19: <https://www.redalyc.org/pdf/305/30501609.pdf>.
- Urquizo, L. G. (2017). La capacitación de los registradores civiles impartida por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) y su eficiencia en la función registral. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7897/URQUIZO_LIMACHE_GLORIA_CAPACITACION_REGISTRADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Repositorio PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Valeriano, O. L. (2012). La modernización de la gestión pública en el Perú. Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol.15, Nº 30, Lima, Diciembre 2012)., 59-64.:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82426/Cortez_YLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Viscarra Valdivia, D. y Zambrana T, J. (2017). Implementación de Procesos de Capacitación en Auditoría Médica Interna en los establecimientos de salud de CIES en la Gestión 2016.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/14863>

Zegarra Huacac, L. (2019). Capacitación profesional y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de radiología de la Clínica Internacional-Lima, 2019.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43592>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital de nivel II-2 Andahuaylas, 2023.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión de Capacitación			
GENERAL:	GENERAL:	GENERAL:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVEL /RANGO
¿Cómo incide la gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital Andahuaylas, 2023?	Determinar la incidencia de la gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023.	La gestión de capacitación incide en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital Andahuaylas, 2023.	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Competencias individuales. Nuevas tecnologías de incapacitación. Competencias colectivas.	P1, P2, P3, P4, P5	Deficiente 5-11 Moderado 12-19 Eficiente 20-25
			Planificación de capacitación	Selección de las acciones de capacitación. Evaluación y selección de propuestas de capacitación. Elaboración del plan y presupuesto de capacitación.	P6, P7, P8, P9, P10	
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	Programa de Capacitación	Estrategias Financiamiento	P11, P12 P13, P14, P15	
			Evaluación de resultados de capacitación	Lecciones aprendidas Aplicación del conocimiento. Desarrollo de capacidades.	P26, P17, P18, P19, P20	
VARIABLE DEPENDIENTE: Realización Personal						
¿Cómo incide la gestión de capacitación en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023?	Determinar la incidencia de la gestión de capacitación en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023.	La gestión de capacitación incide en la dimensión empatía y realización social del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023.	Autoconcepto	Autoconcepto y satisfacción competencial Bienestar físico social activo expansivo Autoconcepto social receptivo Implicación activa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,15,16, 17	Mala 55- 128 Regular 129-202 Buena 203-276
			Empatía y realización social	Empatía e interés hacia los próximos Desenvolvimiento de comunicación Preocupación prosocial colaborativa Disfrute en la planificación o imaginación de proyectos.	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	
¿Cómo incide la gestión de capacitación en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización en el que hacer del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023?	Determinar la incidencia de la gestión de capacitación en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización en el que hacer del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023.	La gestión de capacitación incide en la dimensión afrontamiento, operatividad y realización en el que hacer del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023.	Afrontamiento operatividad y realización en el que hacer.	Disponibilidad, autoconfianza y reto de afrontamiento. Actitud ante la tarea Actitud de norma, auto exigencia Actitud ante las dificultades: tolerancia Búsqueda de alternativas y solución de problemas	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47,48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55	

Anexo 02: Operacionalización de variables

Variable independiente: Gestión de capacitación.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Bohlander, Snell y Morris (2017) quienes definen que la "gestión de capacitación" se emplea para referirse a prácticamente cualquier iniciativa emprendida por una entidad con el propósito de promover la adquisición de conocimientos dentro de su personal. (Bohlander, Snell, & Morris, 2017)	Bohlander, Snell y Morris (2017) La variable es evaluada en 04 aspectos: Evaluación de las necesidades, diseño, implementación y evaluación del programa de capacitación, tipo de variable cualitativa, con escala de medición ordinal establecidas en tres niveles: Deficiente, moderado y Eficiente. Se utiliza 20 ítems con opciones de cinco valores: desde (1) Totalmente en desacuerdo hasta (5) Totalmente de acuerdo. (Bohlander, Snell, & Morris, 2017))	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Competencias individuales Nuevas tecnologías de capacitación Competencias colectivas	P1, P2, P3, P4, P5	Escala Ordinal tipo Likert Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Completamente de acuerdo=5	Deficiente 5 – 11 Moderado 12 -19 Eficiente 20 - 25
		Planificación de capacitación	Selección de las acciones de capacitación Evaluación y selección de propuestas de capacitación Elaboración del plan y presupuesto de capacitación	P6, P7, P8, P9, P10		Deficiente 5 – 11 Moderado 12 -19 Eficiente 20 - 25
		Programa de capacitación	Estrategias Financiamiento	P11, P12 P13, P14, P15		Deficiente 5 – 11 Moderado 12 -19 Eficiente 20 - 25
		Evaluación de resultados de capacitación	Lecciones aprendidas Aplicación del conocimiento Desarrollo de capacidades	P16, P17, P18, P19, P20.		Deficiente 5 – 11 Moderado 12 -19 Eficiente 20 - 25

Variable dependiente: Realización personal

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Es un desafío de cada persona, con el objetivo de alcanzar sus logros, esto conlleva a superarse y vencer cada obstáculo que se presente. El emprendimiento no se limita en satisfacer en el momento, se confina y abarca un conjunto de metas que ayuda a crecer una verídica satisfacción prevaleciendo así en el tiempo (Aciego, Domínguez, & Hernández, 2005)	El lograr la realización personal no es un propósito de secuencia intensiva, para determinar el logro individual empleará el dispositivo de autoconcepto y cumplimiento de Aciego, Domínguez y Hernandez (2005) que consta de 06 dimensiones que son: autoconcepto, compromiso, actitudes ante el amor, amistad, empatía y preocupación social, conformada por 33 indicadores.	Autoconcepto	Autoconcepto y satisfacción. Competencial. Bienestar físico. Social activo expansivo. Autoconcepto social receptivo. Implicación activa.	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10, 11,12,13, 14,15,16 y 17	Nunca=1 Casi nunca=2 Alguna vez=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Mala 55- 128 Regular 129-202 Buena 203-276
		Empatía y realización social	Empatía e interés hacia los próximos. Desenvolvimiento de comunicación. Preocupación prosocial colaborativa. Disfrute en la planificación o imaginación de proyectos.	18,19,20, 21,22,23, 24,25,26, 27,28,29, 30,31 y 32		
		Afrontamiento operatividad y realización en el que hace	Disponibilidad, autoconfianza y reto de afrontamiento. Actitud ante la tarea. Actitud de norma, auto exigencia. Actitud ante las dificultades: tolerancia. Búsqueda de alternativas y solución de problemas.	33,34,35, 36,37,38, 39,40,41, 41,42,43, 44,45,46, 47,48,49, 50,51,51, 52,53,54 y 55		

Anexo 03: Fichas Técnicas

Ficha N° 01

Instrumento	: Cuestionario de Gestión de capacitación
Autor	: Bohlander, Snell, & Morris (2017)
Adaptación	: Elizabeth Blanco Cusihuaman
Año	: 2018
Objetivo	: Determinar los niveles de gestión de capacitación.
Duración	: 25 minutos aproximadamente.
Usuarios	: Profesional de enfermería.
Estructura	: Cuenta con 04 dimensiones, 25 ítems, con 05 alternativas.

Ficha N°02

Instrumento	: Cuestionario del AURE de realización personal
Autor	: Aciego, Domínguez, & Hernández (2005)
Adaptación	: Mario Farfán (2019)
Año	: 2005
Objetivo	: Medir la realización personal
Duración	: 30 minutos aproximadamente.
Usuarios	: Profesionales de enfermería.
Estructura	: Cuenta con 03 dimensiones, 55 ítems y 05 alternativas.

ANEXO 04: Instrumentos

Questionario de Gestión de la Capacitación

Estimado(a) servidor público: El presente cuestionario tiene por finalidad recabar su apreciación sobre la Gestión de Capacitación en la entidad, para tal fin se le solicita su predisposición y colaboración. Es preciso señalar que la encuesta es anónima y nada comprometedora, dado que la incapacitación proporcionada será tratada anónima y confidencialmente.

Instrucciones: a continuación, se presentan 20 enunciados, ante los cuales con absoluta sinceridad deberá Ud. marcar con una (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer. Existen 5 alternativas de respuesta:

Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
---------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	------------------------------

N°	Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación	1	2	3	4	5
1	Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área.					
2	Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación					
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones					
4	Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de capacitación					
5	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad					
N°	Dimensión 2: Planificación de capacitación					
6	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización.					
7	La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación					
8	Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas					
9	La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones					
10	Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones					
N°	Dimensión 3: Programa de capacitación					
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad					
12	En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo					
13	En las capacitaciones brindadas le proporcionan capacitación de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo					
14	El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales					
15	En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones					
N°	Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación					
16	En la entidad se evalúan los resultados de capacitación					
17	Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados					
18	Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo					
19	Los temas desarrollados en la capacitación son suficientes para que los trabajadores puedan cumplir eficientemente sus funciones					
20	Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación					

CUESTIONARIO DE REALIZACIÓN PERSONAL

Estimado estudiante (a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes por ello se pide responder con sinceridad.

Marque usted el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: Nunca, 2: Casi nunca 3: A veces, 4: Siempre 5. Casi siempre

N°		1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho y a gusto conmigo mismo.					
2	Quiero ser como soy, tal como soy ahora.					
3	Soy una persona con muchas cualidades.					
4	Me siento generalmente, muy capaz.					
5	Soy afortunado, todo me sale bien.					
6	Soy inteligente					
7	Soy guapo.					
8	Soy una persona físicamente fuerte.					
9	Soy una persona sana, con buena salud					
10	Soy alegre y divertido.					
11	Tengo buen humor, ánimo, serenidad.					
12	Soy simpático, gracioso.					
13	Soy amable con los demás					
14	Me siento amado y querido por los demás.					
15	Siento que soy valorado y tenido en cuenta por los demás.					
16	Considero que los demás generalmente me respetan y me tratan bien					
17	Considero que los demás muchas veces me hacen favores y me ayudan.					
18	Me gusta reunirme y compartir mi tiempo con otras personas.					
19	Me suelo interesar por conocer los problemas y las ilusiones de mis familiares o amigos.					
20	Suelo colaborar y ayudar a mis amigos ante cualquier problema o tarea.					
21	Me siento muy alegre cuando a un familiar o amigo le salen bien las cosas.					
22	Cuando estoy con mi mejor amigo o amiga suelo preocuparme en conocer y tener en cuenta lo que a él o a ella le gusta.					
23	Siento un especial cariño y amor hacia determinadas personas.					
24	Suelo hablar con mis familiares o amigos de mis problemas, intereses o dificultades.					
25	Me preocupan y suelo pensar en los problemas que existen a mí alrededor y en el mundo en general.					
26	Suelo hablar con mis familiares y/o amigos de los problemas que ocurren a mí alrededor y en el mundo en general.					
27	Pienso que puedo ayudar a solucionar los problemas de otras personas.					
28	Suelo realizar actividades dirigidas a ayudar a dar solución a los problemas que ocurren a mí alrededor.					
29	Suelo estar entretenido y animado con cualquier cosa que hago.					
30	El mundo, la gente, las cosas en general, me suelen resultar interesantes y me entretienen.					
31	Suelo disfrutar pensando y viéndome en el futuro.					
32	Suelo pasarlo bien imaginando cosas que podría hacer.					
33	Soy valiente.					

34	Soy decidido.					
35	Mis ideas y proyectos son realistas y fáciles de llevar a cabo.					
36	Se me ocurren ideas o proyectos que generalmente llevo a la práctica.					
37	Suelo entretenerme y disfrutar más actuando que pensando en ideas o proyectos.					
38	Generalmente tengo buena disponibilidad e interés por realizar cualquier trabajo o tarea.					
39	Ante una nueva tarea o trabajo suelo pensar que voy a ser capaz de hacerlo y actúo con confianza.					
40	Prefiero las tareas que supongan nuevos retos y dificultades.					
41	Me esfuerzo por llevar a cabo lo que me propongo, aunque tenga dificultades.					
42	Si me propongo algo y me queda sólo una pequeña parte para conseguirlo, hago un gran esfuerzo para lograrlo.					
43	Suelo ser constante y persistente en el trabajo, tarea o estudio que inicio.					
44	Antes de iniciar cualquier trabajo o tarea me gusta dejar muy claro los qué voy hacer y cómo lo voy hacer.					
45	Antes de comenzar un trabajo o estudio, suelo tener a mano y ordenados los materiales que voy a utilizar.					
46	Durante el trabajo o estudio, suelo consultar y aclarar lo que no entiendo y corregir lo que voy haciendo mal.					
47	Soy ordenado y cuidadoso con las cosas.					
48	Normalmente me paro a revisar el trabajo hecho para ver los posibles fallos y lograr la máxima perfección.					
49	Soy obediente.					
50	Soy disciplinado.					
51	Soy trabajador.					
52	No me gusta burlarme de la gente, ni “tomarle el pelo” a nadie.					
53	Suelo ser tolerante y paciente ante las dificultades que encuentro.					
54	Cuando algo me sale mal, me tranquilizo y busco nuevas soluciones.					
55	Tengo control de mí mismo: cuando alguien me pone dificultades o agrede, suelo reaccionar con serenidad y amigablemente.					

Anexo 05: validación y confiabilidad del instrumento gestión de capacitación

Validez de los instrumentos

Experto	Especialidad	Aspecto de la validación		
		Pertinencia	Relevancia	Claridad
Dra. Dora Ponce Yactayo	Estadística	x	x	x

Nota: Certificados de validez (2018).

Confiabilidad de los instrumentos

Nº	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	Nº de elementos
1	Gestión de capacitación	0.909	20
2	Competencia laboral	0.892	20

Nota: Prueba piloto (2018).

Validación y confiabilidad del instrumento realización personal

Validez de contenido a través de juicio de expertos

Expertos	Validación			Calificación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg. Julio C. Huerta Azabache	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Zoila Ayvar Bazán	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Francis Ibarguen Cueva	sí	sí	sí	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Prueba de confiabilidad variable 1: Realización personal *Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,863	55

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Anexo 06:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoconcepto	,145	148	,000
Empatía y realización social	,180	148	,000
Afrontamiento operatividad y realización en el que hace	,162	148	,000
Diagnóstico de necesidades de capacitación.	,181	148	,000
Planificación de capacitación.	,188	148	,000
Programa de capacitación.	,178	148	,000
Evaluación del proceso de capacitación	,152	148	,000

En la investigación, se aplicó el estadístico de kolmogorov-Smirnov, para determinar si los datos provienen de una distribución normal o no normal, asimismo la muestra a estudiar es de 148 sujetos, la finalidad es determinar el comportamiento de los datos, para luego aplicar pruebas no paramétricas o paramétricas, según los resultados obtenidos, en donde se halló el nivel de significancia se encuentra menor a 0,05; por lo cual se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, manifestando que no tiene una distribución normal; en consecuencia se debe aplicar la prueba no paramétrica, como la prueba de Rho rangos Spearman.

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón, M. (2014)

Anexo 07:

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital de nivel de complejidad II-2 Andahuaylas, 2023.

Investigadora: Juarez Ayquipa Karelyn.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital de nivel de complejidad II-2 Andahuaylas, 2023.”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la gestión de capacitación en la realización del personal del profesional de enfermería de un Hospital de nivel de complejidad II-2 Andahuaylas. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital de nivel de complejidad II-2 Andahuaylas.

La atención en salud es un aspecto crucial para cualquier nación, por lo que los líderes de los hospitales deben esforzarse por ofrecer el mejor servicio y atención de calidad a la población, asegurando así una mayor satisfacción para quienes requieren sus servicios. El sistema de atención sanitaria está estructurado de tal forma que la población.

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: “Gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital de nivel de complejidad II-2 Andahuaylas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará virtualmente. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 07: similitud de tunitin de la tesis completa:

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación
TURNITIN PARA LA TESIS FINAL - Parte 1	15 jul 2023 - 20:09	10 ago 2023 - 20:09	10 ago 2023 - 20:09

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación
 Ver Recibo Digital	tesis_completa_corregida	2132946435	17/07/2023 23:32	42% 	--

Similitud de tunitin de la tesis (caratula, introducción, marco teórico, metodología, resultados, discusión, recomendación y conclusión):

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación
TURNITIN PARA LA TESIS FINAL 3 - Parte 1	15 jul 2023 - 20:09	10 ago 2023 - 20:09	10 ago 2023 - 20:09

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación
 Ver Recibo Digital	tesis_para_turnitin_ultimo_el_que_sirve	2132998586	18/07/2023 02:00	14% 	--



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de capacitación en la realización personal del profesional de enfermería de un Hospital de Andahuaylas, 2023", cuyo autor es JUAREZ AYQUIPA KARELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 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.

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 20:26:22

Código documento Trilce: TRI - 0599952