



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión por competencias y empoderamiento en el personal
de enfermería de una microred de Salud, Arequipa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Funes Huizacayna de Narro, Jury Dalia (orcid.org/0000-0001-5213-6581)

ASESOR:

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERU
2022

Dedicatoria

A Dios por haberme dado mi ser.

A mis hijos y mi esposo por su fresco amor,
inocencia y paciencia.

A mis padres y hermanos pues su
bendición me protege y guía por el sendero
del bien.

Agradecimientos

A la UCV y sus docentes por las enseñanzas y experiencias impartidas con dedicación.

A mi asesor por direccionar mis conocimientos con su experiencia y sabiduría.

A la institución donde se ejecutó la investigación por su apoyo y compromiso.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de la investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable Gestión por Competencias y dimensiones	27
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable Empoderamiento y dimensiones	28
Tabla 3 Correlación entre la gestión por competencias y el empoderamiento	29
Tabla 4 Correlación entre el empoderamiento y conocimientos	30
Tabla 5 Correlación entre el empoderamiento y actitudes	31
Tabla 6 Correlación entre rasgos y empoderamiento	32
Tabla 7 Correlación entre habilidades y empoderamiento	33

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfica 01 Gráfica de relación de variables	20

Resumen

La gestión por competencias y el empoderamiento requieren la adopción de nuevas estrategias para un adecuado desempeño del recurso humano. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de Salud de Arequipa, para lo cual se planteó una investigación de tipo básica con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 50 profesionales de enfermería que representa el 100% de la población de la microred mencionada, teniendo como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios de 16 ítems cada uno. Dentro de los resultados más importantes se tiene que según la hipótesis general existe correlación moderada y una asociación significativa entre la Gestión por competencias y empoderamiento Existe correlación baja y una asociación significativa entre el empoderamiento y conocimientos ($r = 0,372$; $p = 0,008$). Existe correlación baja y una asociación levemente significativa entre el empoderamiento y actitudes ($r = 0,293$; $p = 0,03$). Existe correlación moderada y una asociación levemente significativa entre el empoderamiento y rasgos. ($r = 0,414$; $p = 0,03$). Existe correlación moderada y una asociación significativa entre el empoderamiento y habilidades ($r = 0,414$; $p = 0,03$).

Palabras clave: Gestión por competencias, empoderamiento.

Abstract

Management by competencies and empowerment require the adoption of new strategies for an adequate performance of human resources.

The present research aimed to determine the relationship between management by competencies and empowerment in the Nursing staff of a Health micro-network in Arequipa, for which a basic type investigation was proposed with a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 50 nursing professionals representing 100% of the population of the aforementioned micro-network, using the survey as a technique and two questionnaires of 16 items each as an instrument. Among the most important results, according to the general hypothesis there is a moderate correlation and a significant association between Management by competencies and empowerment There is a low correlation and a significant association between empowerment and knowledge ($r = 0.372$; $p = 0.008$). low correlation and a slightly significant association between empowerment and attitudes ($r = 0.293$; $p = 0.03$). There is a moderate correlation and a slightly significant association between empowerment and traits. ($r = 0.414$; $p = 0.03$). There is a moderate correlation and a significant association between empowerment and skills ($r = 0.414$; $p = 0.03$).

Keywords: Competency based management, empowerment.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno actual a nivel mundial las organizaciones de salud presentaron un incremento en la demanda de sus atenciones junto a una exigente presión asistencial, los recursos humanos son cada vez más importantes en la planificación y acciones a ejecutarse siendo una parte integral de la gestión, pues la salud exigió cambios constantes debido a la globalización social, tecnológica, económica respondiendo así a la demanda existente. Por lo que la gerencia de recursos humanos debe dar soporte vital a la institución siendo flexible en sus adecuaciones (Butteriss 2001).

La Gestión por Competencias es un enfoque que ofreció una solución al real problema de los recursos humanos ante la brecha de la formación del trabajador y los resultados esperados, que permitió a través de una constante evaluación detectar potenciales humanos que van a generar ventajas competitivas permitiendo así un adecuado logro de los resultados esperados. Siendo el empoderamiento la capacidad del individuo para una adecuada toma de decisiones con un correcto control personal, ambos generaron un adecuado desarrollo que junto al empoderamiento orientado a una correcta toma de decisiones y el control en su vida personal, conllevó al logro de mejores resultados contemplados en la planeación estratégica. Las competencias laborales de enfermería favorecieron una adecuada atención en salud con calidad y calidez también a minoraron inequidades como el acceso limitado a los servicios, siendo parte del desarrollo de la capacidad institucional en salud (Malón (Malón 2017).

La formación laboral se adquiere permanentemente unificando los conocimientos, la práctica laboral y formación definida y con todo ello vamos construyendo las competencias respectivas (Gallart 2017).

Siendo las competencias unas herramientas importantes capaces de suministrar conceptos para el pleno desarrollo del potencial humano obteniéndose una certificación legal entre el trabajo, capacitación y educación (Irigoin 2002)

En Sudamérica se analizó la necesidad de transformar el modelo de gestión humana en la administración pública que junto a los desafíos actuales de transformación cultural, geopolítica ,producción y tecnologías, tratados y/o acuerdos internacionales inherentes a la sociedad cuyo objetivo fue humanizar a las organizaciones de salud aplicando modelos estratégicos para el desarrollo de nuevas competencias y habilidades, es vital el continuo aprendizaje organizacional obteniendo también el empoderamiento para la salud actuando colectivamente para tener control sobre los determinantes en salud (Vidal 2019)

La elaboración de un modelo de gestión por competencias hacia el sistema de salud es una respuesta a la responsabilidad dirigida a una gestión integral, real y flexible de los recursos humanos dentro de la institución, teniendo los trabajadores oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional estimulando el desarrollo de sus competencias orientado hacia la excelencia profesional y el logro de los objetivos institucionales (Javier 2010)

En Perú a través de la dirección de recursos humanos se emitió la directiva 001– 2013 donde se incorporan evidencian los procedimientos que los trabajadores deben cumplir un perfil ocupacional de acuerdo a las labores que desarrolló en el puesto laboral en el que se desempeñó, cumpliéndose los objetivos trazados por la institución. (MINSa 2019)

Se presentó un análisis epidemiológico en el cual fue imprescindible y urgente contar con recursos humanos con capacidades humanas y profesionales idóneas para responder a las necesidades físicas, emocionales, culturales, sociales e incrementos de la demanda en la salud de la población como lo establece la política Nacional de Salud, las competencias debidamente gestionadas y el empoderamiento en estas instituciones, que permitieron el logro de los objetivos establecidos alcanzado sus metas trazadas y obteniendo así una compensación económica la cual fue una motivación para los trabajadores. (MINSa 2019).

El ministerio de salud MINSA, mediante la dirección de fortalecimiento de capacidades de la dirección general de personal, realizaron la presentación del documento técnico de formación profesional, cuya finalidad fue favorecer en la optimización de una atención brindada de calidad y promoción de la salud mediante intervenciones tanto oportunas como seguras de los recursos humanos de todas las instituciones de salud, quienes debieron responder a las expectativas y necesidades de los peruanos y así cumplir con un el trabajo del profesional de salud a través de un perfil orientado a la eficacia, equidad, interculturalidad y responsabilidad que evidencie la importancia de la calidad antes, durante y después de la atención del personal de salud (MINSA 2019)

A nivel local en los establecimientos primer nivel de atención siendo primordial el aspecto preventivo promocional de salud, se evidenciaron en los profesionales de enfermería dificultades hacia el liderazgo, toma de decisiones y una aparente gestión de competencias inadecuada, que conllevó a un deficiente logro de objetivos, la gerencia y la red de salud realizaron la gestión de competencias a través de capacitaciones al personal de manera eventual. El empoderamiento fue la oportunidad de ejecutar con éxito una acción, presentando limitaciones en los profesionales de enfermería siendo aplicado más el empoderamiento organizacional, teniendo deficiencias en alcanzar sus objetivos, evidenciándose en el personal de enfermería falta de motivación, resistencia al cambio, deficiente capacitación e insatisfacción del usuario. (Hanco 2018)

Es necesario responder la incógnita de estudio: ¿Cuál es la influencia de la gestión por competencias y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021? Las preguntas específicas formuladas fueron: a) ¿Cuál es la relación entre los conocimientos y empoderamiento del personal de Enfermería de una Microred de Salud, Arequipa, 2021? b) ¿Cuál es la relación entre actitudes y empoderamiento del personal de Enfermería de una Microred de Salud, Arequipa, 2021? c) ¿Cuál es la relación entre rasgos y empoderamiento del personal de Enfermería de una Microred de Salud, Arequipa, 2021? d) ¿Cuál es la relación entre habilidades y empoderamiento del personal de Enfermería de una Microred de Salud, Arequipa, 2021?.

La presente tesis se justifica en lo teórico porque se ha seleccionado dos variables existentes el empoderamiento y gestión por competencias, buscándose una relación en ambos, obteniéndose información para su aplicación en otros grupos profesionales. La justificación práctica del estudio realizado brinda un diagnóstico de la realidad para contribuir alcances de la problemática de gestión por competencias y empoderamiento en el personal profesional de enfermería. En el aspecto metodológico porque contribuirá con definiciones conceptuales contextualizadas, se aportará con nuevos instrumentos válidos y confiables para posteriores investigaciones. Las instituciones de salud se beneficiarán con personal profesional de enfermería competente y empoderada de acuerdo a las exigencias actuales.

El objetivo general es determinar la relación entre la gestión por competencias y el empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de Salud, Arequipa. Los objetivos específicos son: a) determinar la relación entre conocimientos y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021; b) Determinar la relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021; c) Determinar la relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021; d) Determinar la relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

La hipótesis general planteada fue: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión por competencias y el empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación estadísticamente significativa entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021; b) Existe relación estadísticamente significativa entre actitudes y empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021; c) Existe relación estadísticamente significativa entre rasgos y empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021; d) Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades y

empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, se consideró la investigación de (Nápoles 2021) cuyo objetivo fue formar un concepto de gestión por competencia, hacia una cultura favorable al cumplimiento de las metas de la organización. La investigación tuvo un diseño descriptivo, método cuantitativo el cual que utilizó una muestra de 15 expertos de gestión, se efectuaron discusiones y opiniones sobre tendencias del mencionado enfoque relacionando a las incertidumbres y los riesgos, se emplearon métodos estadísticos de los softwares SPSS. La conclusión del estudio fue que el enfoque de competencias con el de riesgos permite establecer sistemas de vigilancia incluyendo al personal y permitiendo sistemas de vigilancias que contribuyan a la gestión de los recursos humanos, en los procesos organizacionales.

(Moriel, y otros 2012) Ejecutaron una investigación para identificar la apreciación y el nivel de empoderamiento de estudiantes de enfermería de hospitales públicos y privados en el estado de Chihuahua, la metodología utilizada fue un estudio descriptivo transversal, la muestra fueron 60 enfermeras la información fue recogida empleado la técnica de la entrevista y el instrumento denominado Escala para medir el empoderamiento y grupos de discusión. Las conclusiones del estudio detallan que las enfermeras participantes del estudio no explicitan experiencias de empoderamiento, sin embargo, los resultados del instrumento identifican y detalla la presencia de niveles moderados de empoderamiento. Las competencias del "SER", las emociones un 30,6%, la empatía (5,6 %), así como la ausencia en los criterios considerados evidencian un porcentaje mayor en empatía (94,4%) seguido del acompañamiento (91,7%) y en menor porcentaje las emociones (69,4%) luego viene la comunicación con (75%), sin embargo en las competencias del "HACER" se pudo determinar que existe un alto desempeño, habilidades y destrezas para su ejecución en las actividades laborales, estas competencias que se presentaron por los estudiantes dieron evidencias que el conocimiento obtuvo el mayor porcentaje (50%), y el antagónico fue el diagnóstico y demanda sanitaria de la población que solo obtuvieron el (2,8%) del total. La ausencia de los criterios que se señalaron

mostro resultados inversos como que el diagnostico propio fue de (97,2%) igual resultado presentó la demanda de la atención de salud siendo el menor porcentaje el conocimiento propio (50%).

(López 2017) Desarrolló una investigación con el objetivo de narrar los escenarios laborales del personal de salud en cinco ciudades de Colombia mientras se ejecuta un modelo de gestión de personal por competencias como participantes del estudio se consideró a 40 trabajadores de salud de sus centros hospitalarios. La metodología empleada fue un estudio descriptivo transversal, para recoger la información se realizó con la técnica de la encuesta, las conclusiones del estudio detallan que el conocimiento del ambiente laboral por parte de los colaboradores es positivo y contribuye abiertamente al logro de objetivos y funciones laborales.

(Vivas 2018) Realizó un estudio analizando las notaciones de la gestión por competencias en el personal de servicios de salud en diferentes hospitales de la ciudad de Valencia (España), para ello utilizo la metodología de estudio en profundidad, realizando entrevistas no estructuradas a 45 participantes. Las conclusiones son que existe influencia positiva de aplicar el mencionado modelo ya que este factor contribuye una mejora en la percepción de la organización y al incremento positivo del clima laboral.

(Sanromà 2016) Su trabajo de investigación tuvo como fin describir la eficacia del empoderamiento, para lograr conductas adecuadas que mejoren la salud en estudiantes de enfermería, uso un estudio de tipo descriptivo correlacional, su muestra fue de 166 estudiantes. Como método de recolección de variables se empleó la salud, el uso de sustancias tóxicas, la valoración del plan de empoderamiento y la demografía social, según el tiempo.

El Cuestionario de Salud Mental Positiva para la población de España, donde se obtuvo como resultados que las distintas intervenciones que se relacionan con el programa para rejuvenecer y cuidar la salud muestran eficacia en la promoción de salud, desarrollando conductas adecuadas para una vida saludable. Se concluye que hay una certeza positiva de interés en crear y ejecutar un programa de

aplicación, teniendo en cuenta un modelo que promueve la salud. En cuanto a los estudiantes que realizaron su propia evaluación, se obtuvo aceptación de la propuesta, ya que influye en generar estilos de vida saludables, además del crecimiento profesional a través de habilidades personales.

En los antecedentes nacionales, (Quispe 2021) desarrolló un trabajo de investigación con el objetivo de relacionar gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado en Lima. Teniendo una muestra de 42 trabajadores, se empleó una investigación que fue básica, con enfoque cuantitativo, no experimental de tipo correlacional y de corte, los instrumentos fueron el cuestionario con dos escalas tipo Likert de 21 preguntas para medir las variables de gestión por competencias y empoderamiento, estas escalas fueron validadas siguiendo una técnica de criterio de expertos en la materia. Concluye que se evidencia una relación positiva y directa entre la variable de gestión por competencias y empoderamiento laboral ($r = 0.2$), ($p = 0.003$).

(Hanco 2018) En su investigación determinó la relación entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería en Cusco. La muestra de la investigación estuvo conformada por 23 enfermeras profesionales, el tipo de la investigación fue un estudio descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, como instrumentos utilizó los cuestionarios. Evidencia que existe una relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, la referencia ($p = 0,001$) y la Rho Spearman (0,702), la Gestión por competencias es el 69,6% presentando un nivel de deficiencia, el 47,8% del personal presentó un desempeño de nivel deficiente, las causas que impiden el cumplimiento de estándares del personal de enfermería son la mínima información hacia el paciente (73,9%), conocimientos técnicos (82,6%) y pensamiento analítico (73,9).

(Hidalgo, Ascón y Kajat 2017) Ejecutaron una investigación en la universidad Sánchez Carrión para determinar la relación entre gestión por competencias y clima laboral. La investigación fue cuantitativa y aplicada y su diseño no experimental, su muestra fue 350 trabajadores de una empresa privada de servicios y consultoría, los instrumentos utilizados son diseño tipo Likert, estos instrumentos fueron

validados por técnicas de criterio de expertos. Concluye que la aplicación de un modelo de gestión por competencias permitió un desarrollo positivo del clima laboral en su conjunto, mejorando la percepción que tienen los colaboradores de su ambiente de trabajo.

(Tineo 2019) Desarrolló un estudio con el objetivo de demostrar la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral de trabajadores de una empresa. El estudio fue no experimental de corte transversal, la muestra fue 126 trabajadores de una empresa constructora con sede en la ciudad de Lima, se utilizó el cuestionario como instrumento con un análisis Likert para medir ambas variables, los cuales fueron validados siguiendo una estrategia de criterio de jueces. La conclusión del estudio es la gestión por competencias guarda una relación directa y altamente significativa con el desempeño laboral.

(Sanchez 2017) Ejecutó una investigación en una universidad nacional de Lima para establecer la influencia de la gestión por competencias hacia la toma de decisiones y el empoderamiento gerencial. La investigación es básica, no experimental correlacional descriptivo, La muestra utilizada para el estudio 47 gerentes de la municipalidad provincial de Abancay, los instrumentos a utilizar fueron los cuestionarios los cuales fueron diseñados por los investigadores y fueron validados por expertos en la materia. Concluyéndose que la gestión por competencias influye en el desarrollo de las competencias de: manejo personal, manejo de influencia, consciencia organizacional y capacidad de gestión. Estas competencias a su vez se relacionan significativamente con una buena toma de decisiones y un empoderamiento positivo en la organización.

(Paitán 2019) En su estudio estableció la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento. Se concretó su realización con un estudio descriptivo, con una muestra de 252 enfermeros. El método fue la encuesta. Los resultados obtenidos fueron, " $p = 0.000$, la correlación es 0.534 ", considerándolo como valor positivo. Empleando el método Rho de Spearman para correlacionar las variables. Presentando una relación significativa entre ambas variables.

(Choque 2019) En su estudio estableció la influencia del clima organizacional en el empoderamiento. Empleó un estudio descriptivo y como método, el cuestionario. Su muestra contó con 40 enfermeras, entre ellas jefes y nombradas de sexo femenino. La conclusión fue que todas las dimensiones del clima organizacional tienen una influencia significativa en el empoderamiento.

Fernández (2018) en su artículo, relacionó la Gestión Logística y la Calidad de los Servicios Públicos, su estudio fue descriptivo cuantitativo, su muestra fue de 45 trabajadores, utilizando el cuestionario y una encuesta. Entre los resultados obtenidos se obtuvo que MINSA abordó un enfoque transcultural a la comunidad, con el fin de gestionar los servicios de salud considerados escasos (60%) y el 11.1% de recursos humanos de la DIRESA empleaba una salud transcultural.

El enfoque positivísimo sostiene como punto central la noción del hecho en su capacidad de estimulación sensorial y perceptiva ante los hechos presentados (Kolakowski 2001)

Sobre las teorías relacionadas es necesario abordar las teorías pedagógicas que tienen sus cimientos en la investigación, las cuales evolucionan constantemente, abarcando a la psicología, sociología, pedagogía, etc. Su objetivo es mejorar los procesos educativos los cuales se basan en enseñanza y aprendizaje (Pérez 2004).

Las teorías asociacionistas desarrolladas por Jean Piaget señalan que nuestro aprendizaje es una asociación mental de ideas y experiencias, en el que el conocimiento se va construyendo con los años, teniendo como un buen método para aprender es relacionar los conocimientos nuevos con los conocimientos previos. Esta teoría tiene de base al conductismo pues los seres humanos somos capaces de vincular fenómenos y situaciones de las cuales se adquiere experiencia (Zapata 2015).

La gestión por competencias, el empleo de la recopilación de datos personales medibles y cuantificables, para establecer las habilidades de los postulantes a cada puesto de trabajo. Teniendo como objetivo principal, innovar a

través de métodos nuevos de gestión que promueve un desarrollo eficaz e integral de los trabajadores, cumpliendo con un bien común para la empresa. Se defiende el principio de que mientras haya una integración óptima, la calidad de cada miembro de equipo será mayor, y por ende la empresa se posicionará en un alto grado de competitividad. (Alles 2015)

El profesionalismo del personal genera un impacto también promueve a los gerentes en la organización de sus de recursos humanos mediante su participación activa, ayuda en la toma de decisiones. Es trascendental que en el sistema de gestión de competencias se realice un análisis que garantice que la profesión sea la correcta para el trabajo a realizar, de esta manera aseguramos un trabajo de calidad. Para lo cual se requiere de un perfil laboral bien elaborado que proporcione claridad al momento de elegir el puesto laboral, favoreciendo una cultura organizacional (Rubio 2015)

Hablamos de gestión de la capacidad a una gestión que permite el trabajo en conjunto para lograr alcanzar las metas de una empresa. Se trata de una estrategia de gestión que promociona la integración entre todos los empleados, para obtener resultados que beneficien a la empresa, utilizando como fuente la misión y visión de esta (Lopez 2013).

La participación total del personal es fundamental hacia el modelo de gestión muestre los resultados planeados. Se tiene en cuenta el desarrollo de las habilidades de los trabajadores de la empresa para garantizar el desarrollo y crecimiento de organizaciones y talentos. Se observa que la gestión por competencias influye en las experiencias del trabajador durante su selección, capacitación, desarrollo, valoración del desempeño, y planificación (Montoya y Boyero 2016).

Se demostró que existen distintos modelos para determinar las competencias. Sin embargo, en esta oportunidad se abordó tres de los más empleados. Primero, está el modelo de comportamiento, el cual está enfocado en personas sobresalientes, que cumplen con las expectativas planteadas y lo hacen a través de un trabajo bien realizado y de calidad, contribuyendo de esta manera al desarrollo y crecimiento de la empresa, que además ayudan a identificar sus características y habilidades para decidir cuál sería su puesto de trabajo. El avance del trabajo y optimización de tareas dentro de la empresa, está influenciado por las

capacidades clave ya que estas determinan los elementos fundamentales de las capacidades (Becerra 2012)

La habilidad es característica de cada trabajador que se encuentra relacionada con la eficiencia y la excelencia en el desarrollo de tareas, también se contempla el desenvolvimiento sobresaliente que conlleva a realizar una tarea de forma sobresaliente saliendo a flote cualidades y/o atributos personales (Pereira, y otros 2008)

La competencia está basada en modelos que permiten autenticar los comportamientos con un desempeño exitoso, los modelos visualizan una línea objetiva evaluando mediante esta el desempeño, desarrollo y selección de los trabajadores (Brazzolotto 2012)

Este modelo permite conocer las variables visibles e invisibles que perturban el comportamiento y habilidades, el conocimiento denota la comprensión que tiene un individuo de un campo, considerando como variable visible. El valor social es la imagen que el trabajador refleja hacia los demás, la autoimagen es la forma en que el trabajador se observa a sí mismo, los rasgos son la forma de comportamiento y la motivación son el estímulo hacia el desarrollo del comportamiento. (Ros 2006).

Al ejecutar los tipos de competencias y su relación entre sí se destacan las capacidades básicas las cuales son oportunas para un desempeño apropiado, podemos diferenciar a los trabajadores de alto y bajo rendimiento mediante las habilidades generales las cuales son repetitivas y constantes (Jaramillo 2020).

Según el modelo funcional la competencia es la capacidad auténtica de un trabajador para realizar determinadas tareas que establecen una función específica (Castro 2016)

Las metas de las instituciones se deben de relacionar con su ambiente integrando a los trabajadores utilizando y repotenciando sus habilidades hacia el alcance de las metas (Rigoberto 2019).

El modelo constructivista, se basa en relacionar al equipo de trabajo y su medio ambiente, para lo cual se deberá realizar las evaluaciones para verificar y poder describir sus habilidades, tener las oportunidades y metas de trabajo, la cual nos permitirá mejorar a nivel profesional como social dentro del ambiente (Castro 2016).

Para el modelo constructivista, la habilidad es la presencia de la capacidad para resolver dificultades en su ambiente laboral desde su lugar en su jerarquía dentro de la institución. La descripción de la competencia se realiza finalizando el proceso para su análisis y ejecución posterior. (Castillo 2008).

En Francia en ciertas instituciones se aplica la formación normativa que influye la adquisición de títulos profesionales estableciendo de manera obligatoria la formación profesional y las posteriores capacitaciones. El trabajador debe procurar cumplir formarse y capacitarse en las capacidades que requiere su puesto de trabajo (Alfageme 2008)

El enfoque de competencias para la gestión de RRHH es un instrumento muy estratégico para confrontar y superar los desafíos del entorno, siendo importante la capacitación del personal (A. C. Montoya 2016)

Las capacidades a ejecutarse deben ser medibles y verificables constantemente implementando y mejorando su gestión de las competencias, mejorando visiblemente el logro de los objetivos. (Castilla 2013)

La gestión por competencias tiene dimensiones tenemos la primera dimensión es Conocimientos es la adquisición de información sobre la tarea a ejecutarse la cual también puede ser adquirida mediante la praxis, para el área de salud se debe de recalcar que debe de mantenerse el desempeño efectivo (R. Quispe 2020)

Actitudes es la segunda dimensión que es el conjunto de conductas, prácticas hábitos que garantizan unas buenas relaciones interpersonales con una adecuada comunicación (R. Quispe 2020)

Rasgos es la tercera dimensión entendiéndose a lo que dice, hace y/o asimila en un determinado ambiente los trabajadores considerándose también a sus comportamientos (R. Quispe 2020)

Como cuarta dimensión encontramos a las habilidades, aquellas que las personas desarrollaron de manera innata o en un continuo aprendizaje durante el paso del tiempo, que a su vez formaron parte de su crecimiento profesional. Nos referimos a habilidades a aquellas características personales del ser humano realizadas más que con esfuerzo, con naturalidad. Estas también son de gran utilidad para apoyar la promoción, la influencia y el manejo de conflictos en un equipo laboral. Asimismo, la calidad de trato personal es importante al momento de desarrollarnos interpersonalmente, por ende, es fundamental que la gerencia promueva el diálogo, a través de la inspiración y la guía. Este proceso hace referencia a la capacidad de control y manejo de nuestras reacciones con el mundo exterior y que medios tenemos para controlar las emociones en nuestro trato con los demás (R. Quispe 2020)

La segunda variable empleada; fue empoderamiento, cuya definición es importante para el desarrollo y comprensión de este trabajo de investigación. La teoría clásica de la administración menciona que debe tener una organización para conseguir su eficiencia y su logro de objetivos. Henry Fayol sustenta que toda organización debe de cumplir con funciones básica irremplazables como: comerciales, técnicas, financieras, de seguridad, contables y administrativas donde el eje y centro de atención y realización es el trabajador. (Carro 2012).

Nos referimos a empoderamiento en los empleados, a la habilidad de gestión que tiene por objetivo brindarles los recursos requeridos para una conducta correcta a través de una buena toma de decisiones que garantice un trabajo honesto sin necesidad de recibir una supervisión. Esto requiere de un control eficaz y eficiente de la práctica en el trabajo y obtener las habilidades correspondientes para ejecutar distintas funciones en la empresa. El empoderamiento es la misma habilidad que debe contar con la cantidad óptima de recursos, además de una inversión financiera y disposición de tiempo a cargo de la dirección. (Alaluna 2016)

(Mora 2018) Defiende que el empoderamiento de los empleados que se encuentran laborando directamente en función de lo que ofrece la empresa, es irrevocable, ya que, si las empresas quisieran comprender la forma y técnicas exactas del trabajo céntricamente, tendrían preguntárselo a dichos trabajadores, Ellos se encuentran más capacitados para estos procesos y basándonos en la experiencia por trabajar directamente, conocen más el campo y como funciona. Otro de los objetivos del empoderamiento del trabajador es que se respete los derechos de los empleados en su centro de trabajo, quiere decir en contra de cualquier tipo de discriminación, y su participación en foros para exponer algún caso de injusticia. Considerando el trato humanizado hacia los trabajadores, el empoderamiento cuenta con diferentes significados.

La fuerza laboral tiene una forma de empoderamiento poco conocida, que se caracteriza por una práctica dinámica, para lo cual es importante el trabajo autónomo ya que de esta manera se incrementa el número de empleados remotos. Se trata de incrementar la confianza en los empleados, ya que Ellos toman la decisión de qué condiciones adoptar para trabajar responsablemente logrando los objetivos trazados.

De igual manera, es importante reconocer la importancia del reconocimiento al esmero, esfuerzo y responsabilidad a los empleados. Esta es una forma de empoderamiento que no exige grandes requisitos. La finalidad de esto, no es generar rivalidad o invalidar a las personas que no pudieron cumplir con las tareas requeridas, por el contrario, se trata de reconocer el trabajo efectivo de los empleados que se esforzaron y lograron resultados. Tanto el reconocimiento por el trabajo bien hecho, como las llamadas de atención en caso de una mala tarea o falta a la institución, son importantes para un trabajo óptimo. (Mendoza Torres y Ortiz Riaga 2016).

Actualmente un tema de interés es el avance de la tecnología, su evolución e innovación. Todo cambia, es en este punto en el que vemos que la educación continua es necesaria como método de supervivencia. Los directores y/o gerentes están muy interesados en contribuir con el aprendizaje de nuevos conocimientos en sus empleados ya que esto significa una actualización y descubrimiento de temas que pueden aportar a su desempeño en la empresa. Tiene un resultado

valioso para el bienestar y crecimiento de la empresa, por ende los empleados piden los medios para continuar con su aprendizaje (Ruiz 2019)

Se debe supervisar y promover la cooperación entre todos los trabajadores dado que el empoderamiento eleva las responsabilidades dando lugar a un incremento de productividad, fomentándose la innovación y resolución creativa de conflictos. (Mejía 2015).

En Chile para sus usuarios de sus establecimientos de salud es trascendental contar con un buen y recomendado proveedor de atención en salud percibiendo seguridad y tranquilidad en su proceso de recuperación en hospitalización. Sugiriéndose que en entornos dinámicos grandes estar empoderados Para sus ciudadanos el contar con un provisor con experiencia y capacitado para su atención en salud mejora su experiencia de hospitalización. En entornos dinámicos que el trabajador se sienta empoderado es importante y desarrollando con comportamiento proactivo. (Chile 2016).

(Nang 2021) menciona 4 dimensiones de empoderamiento son:

- Significativo, es la proyección que cada trabajador tiene para determinar sus metas laborales, manteniendo su eficiencia y eficacia en la institución. Sin que sea alterado los valores y creencias de esta institución.
- Competencias, se entiende por la presencia de habilidades para que el trabajador pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente.
- Autodeterminación, es la acción de una determinación de realizar o ejecutar a priori sus funciones, las cuales vienen acompañadas de motivación.
- Impacto son acciones y/o costumbres que pueden proceder de la familia, estudios, amigos por parte de los trabajadores hacia la institución, los cuales van a influir en el ambiente y desenvolvimiento laboral.

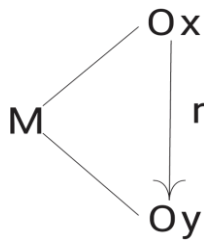
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación:

El presente estudio es tipo básica, ya que se busca las fuentes de información que determinan que fundamente teóricamente el estudio y de ese modo contribuir en fortalecer el conocimiento de las variables (Eyisi 2016)

Gráficamente se denota:



M = personifica la muestra,

Ox = Gestión por competencias

Oy = empoderamiento

R = personifica la relación de variables

Diseño de investigación:

El presente estudio tiene un diseño no experimental pues el investigador no altera las variables.

Es correlacional porque las variables interactúan entre sí.

Es descriptivo porque puntualiza las características de la población estudiada.

Es transversal porque se lleva a cabo con las mismas variables durante un cierto periodo de tiempo.

Utiliza el método hipotético deductivo porque se basa en un ciclo de inducción – deducción para establecer hipótesis que serán comprobadas o rechazadas.

(Hernández Sampieri 2012)

3.2 Variables y operacionalización

Variable X: Gestión por competencias

Definición conceptual:

Determina las habilidades en cada puesto que va a requerir el personal de salud, mediante datos medibles y cuantificables, para establecer un estilo de gestión lográndose una eficaz e integral manejo de los recursos humanos. Sus elementos son: Conocimientos, habilidades, rasgos y actitudes ((M. Alles 2007)

Definición operacional:

Para poder medir la gestión por competencia se ha dividido en 4 dimensiones: conocimientos, actitudes, rasgos y habilidades, a su vez se ha dividido en 12 indicadores y 16 ítems. (Ver Anexo 1: Matriz de operacionalización).

Indicadores

Los indicadores considerados para el presente estudio fueron principalmente el porcentaje de autonomía, discernimiento, análisis y solución de problemas; el porcentaje de empatía y flexibilidad el porcentaje de comportamiento.

Escala de medición

La medición de la variable gestión de proyectos se realizó mediante una escala ordinal para las dimensiones: conocimientos, actitudes, rasgos y habilidades (Ver Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables).

Variable Y: Empoderamiento

Definición conceptual:

Es la habilidad para decidir, ser y hacer que debe de poseer cada personal profesional de enfermería dentro de su institución, por el cual se va adquiriendo habilidades para un correcto desempeño laboral. Sus elementos son: significativo, competencias, autodeterminación e impacto (Arco 2018).

Definición operacional:

Se ha dividido en cuatro dimensiones los cuales son: significativo, competencias, autodeterminación e Impacto. También se ha dividido en 7 indicadores y 16 ítems (Ver Anexo 2 : Matriz de operacionalización).

Indicadores

Como indicador se consideró el porcentaje de importancia del trabajo, porcentaje de confianza en las capacitaciones y confianza en las habilidades, porcentaje de autonomía, porcentaje de impacto en el trabajo control y porcentaje de confianza en los demás.

.

Escala de medición

La medición de la variable eficiencia técnica se realizó a través de una escala ordinal (Ver Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Es el conjunto o la totalidad de los individuos sobre los cuales se investiga el problema en cuestión (Velázquez y Romero, 2016) La población está compuesta por 50 trabajadores profesionales de enfermería de una microred de Salud de la

provincia de Arequipa.

Muestra

Corresponde a una proporción de la población, la cual es seleccionada siguiendo patrones de aleatorización para mantener la misma probabilidad de ser elegido (Shauggennesy, 2016) La muestra elegida para el presente estudio es de 50 trabajadores profesionales de enfermería de una microred de Salud de la provincia de Arequipa.

Muestreo

Censal pues se caracteriza por seleccionar a la totalidad de la población, es decir la muestra será exactamente igual a la población, este tipo de muestreo es conveniente cuando el grupo es homogéneo y se tiene una población finita ((Hernández Sampieri 2012).

Criterios de inclusión

Las características consideradas para los elementos de la muestra fueron las siguientes: todos los trabajadores profesionales de enfermería que mantengan vínculo laboral de más de un año con la microred de salud de Arequipa.

Criterios de exclusión

Los trabajadores de salud de la microred de salud de Arequipa profesionales de enfermería con menos de 1 año de vínculo laboral y /o pertenecientes a otros grupos profesionales.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica e instrumentos

La encuesta es la técnica empleada entendiéndose que son herramientas para compilar información cualitativa y / o cuantitativa de una población. Se desarrolló un cuestionario y los datos obtenidos serán procesados mediante métodos estadísticos (Gomez 2012)

Para la recolección de la información se ejecutó con el cuestionario que contiene un conjunto de preguntas con el objetivo de recopilar información de un encuestado. Se diseñaron dos cuestionarios: para la variable Gestión por Competencias se aplicó un cuestionario conformado con 16 ítems distribuidos entre sus cuatro dimensiones: Conocimientos (4 ítems), Actitudes (5 ítems), Rasgos (3 ítems) y Habilidades (4 ítems). Se determinaron tres niveles: bueno, regular y malo. Para la variable Empoderamiento se utilizó un cuestionario con 16 ítems distribuidos entre sus cuatro dimensiones: Significativo (4 ítems), Competencias (4 ítems), Autodeterminación (4 ítems), Impacto (4 ítems). Se determinaron tres niveles: excelente, regular e insuficiente. (Ver Anexo 2: Instrumentos).

Validez

La validez es la eficacia con la que se pretende medir un instrumento, la validez de un instrumento se encuentra relacionado con el objetivo del instrumento (Hernández Sampieri 2012).

En el presente estudio se realizará la validez de contenido mediante prueba de expertos. (Ver Anexo 6: Validación de instrumentos).

Confiabilidad

La medición es confiable si los resultados permanecen constantes a lo largo del tiempo, teniendo una alta confiabilidad, entonces un instrumento de medición no es confiable si las mediciones repetidas dan resultados diferentes aunque no haya cambios evidentes (Hernández Sampieri 2012).

Se realizó una prueba piloto con colaboración de profesionales de enfermería. Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, teniendo como resultados un coeficiente de 0.840 y 0.899 respectivamente. Ver anexo 7: Confiabilidad de instrumentos

3.5 Procedimientos

La recopilación de datos trae inherente un plan detallado con pasos orientados a recolectar la información mediante una base de datos, fuentes de información, mecanismos para su recolección y el respectivo análisis de estos datos (Hernández Sampieri 2012).

La recopilación de la información se inició con las coordinaciones respectivas para la obtención de la autorización a la carta de presentación en el mes de octubre. Se emplearon formularios electrónicos de los 2 cuestionarios enviados mediante mensajes electrónicos, la participación de los encuestados es voluntaria solicitándose el consentimiento informado.

3.6 Método de análisis de datos

La información se procederá a través del paquete estadístico llamado SPSS versión 26, donde se obtendrán los resultados de análisis estadísticos descriptivos e inferencial

3.7 Aspectos éticos

La investigación es de exclusiva responsabilidad del investigador, la información que fue recopilada de manera adecuada se realizó cuidando los criterios sin la adulteración de datos, de forma anónima y veracidad en sus respuestas. También se respetó el código de ética en investigación de la UCV. Haciendo el uso correcto de las normas APA de 7° edición, utilizándose el parafraseo y la herramienta turnitin.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Gestión por Competencias y dimensiones

Nivel	VI. Gestión por Competencias		D1. Conocimientos		D2. Actitudes		D3. Rasgos		D4. Habilidades	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	2	4.0	0	0.0	8	16.0	0	0.0	2	4.0
Regular	18	36.0	17	34.0	26	52.0	16	32.0	26	52.0
Buena	30	60.0	33	66.0	16	32.0	34	68.0	22	44.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia – SPSS25

En la Tabla 1 se observa que la variable Gestión por competencias, es percibida como buena por el 50.0% de los profesionales de enfermería encuestados, a nivel de dimensiones podemos notar que en D1. Conocimientos un 66% se puede visualizar que es percibida como buena; respecto a la dimensión D2 Actitudes se puede apreciar que es percibida como buena por un 52%; en la dimensión D3 Rasgos se puede observar que es percibida como buena por un 68%; respecto a la dimensión D4 Habilidades se puede estimar que es percibida como regular por un 52%. Es decir, la mitad de las enfermeras encuestadas para el estudio considera que casi siempre se utiliza un modelo de gestión por competencias en la institución donde laboran. En cuanto al aspecto de conocimientos las encuestadas opinan que poseen un nivel bueno y que hacen uso de sus conocimientos para el desarrollo de sus actividades laborales y para la resolución de diferentes problemáticas relacionadas al aspecto laboral. En el aspecto de actitudes las evaluadas mencionan que de forma regular sus responsables de sección o supervisores laborales denotan empatía en su trato, promoviendo activamente la capacitación y facilitando la comunicación a nivel organizacional. En el aspecto de rasgos las

participantes de la encuesta opinan que poseen un nivel bueno en el desempeño de esta dimensión, que son equitativas al distribuir sus actividades laborales, manteniendo una actitud abierta a los nuevos métodos de trabajo y valorando en todo momento el trabajo en equipo. En el aspecto de habilidades las participantes del estudio opinan que de forma regular pueden dominar las tareas planteadas para el desarrollo de sus funciones y que la mayoría de sus actividades tienen una secuencia definida para poder planificar con precisión la ejecución de las mismas y poder adquirir las destrezas necesarias hasta perfeccionarlas.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable Empoderamiento y dimensiones

Nivel	VD Empoderamiento		D1. Significado		D2. Competencia		D3. Autodeterminación		D4. Impacto	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Insuficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	12	26.7	10	20.0	10	20.0	22	44.0	24	48.0
Excelente	38	73.3	40	80.0	40	80.0	28	56.0	26	52.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia – SPSS25

En la Tabla 2 se observa que, el 73% de las enfermeras encuestadas considera que la variable empoderamiento se encuentra en un nivel excelente, Respecto a la dimensión D1. Significado el 80% considera a nivel excelente sus funciones laborales y que estas son importantes y valiosas para la organización donde labora realizando las mismas con un nivel de confianza apropiado. En cuanto a D2. Competencia, el 80% de los participantes, estima a nivel excelente el poseer las habilidades necesarias para la ejecución de sus actividades laborales y que cumplen abiertamente con el perfil laboral solicitado para el desempeño de las funciones propias al puesto de trabajo. Respecto a la D3. Autodeterminación, el 56% de las encuestadas, menciona estar en un nivel excelente para que sus funciones pueden ser desarrolladas con la libertad necesaria, teniendo la posibilidad de planificar abiertamente sus actividades sin que exista interferencias

para la adecuada gestión de iniciativa. En la D4. Impacto, el 52% de las enfermeras participantes del estudio, consideran a nivel excelente que su trabajo individual es importante para el departamento laboral donde se desempeñan, así mismo que sus ideas y aportes son tomados en cuenta por el servicio de enfermería para generar consensos en las distintas decisiones tomadas.

4.2 Estadística Inferencial

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación entre la gestión por competencias y el empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Tabla 3

Correlación entre la gestión por competencias y el empoderamiento

		Gestión por competencias	Empoderamiento
Gestión por Competencias	Correlación de Pearson	1	,520**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Empoderamiento	Correlación de Pearson	,520**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia – SPSS25

De acuerdo a la Tabla 3, los valores de análisis según el coeficiente de correlación Pearson hallado fue $r = ,520^{**}$ demostrando una correlación moderada, y un grado de significancia de $p=0.00$; confirmando asociación significativa entre la gestión por competencias y el empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Prueba de hipótesis 1

H1: Existe relación entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Tabla 4

Correlación entre el empoderamiento y conocimientos

		Empoderamiento	Conocimientos
Empoderamiento	Correlación de Pearson	1	,372**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	50	50
Conocimientos	Correlación de Pearson	,372**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia – SPSS25

De acuerdo a la Tabla 4, los valores de análisis según el coeficiente de Pearson hallado fue $r = ,372^{**}$ demostrando ser una correlación baja, y un grado de significancia de $p = 0.008$; confirmando de esta forma que existe asociación significativa entre el empoderamiento y conocimientos en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Prueba de hipótesis 2

H2: Existe relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Tabla 5

Correlación entre el empoderamiento y actitudes

		Empoderamiento	Actitudes
Empoderamiento	Correlación de Pearson	1	,293*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	50	50
Actitudes	Correlación de Pearson	,293*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – SPSS25

De acuerdo a la Tabla 5, los valores de análisis según el coeficiente de Pearson hallado fue $r = ,293^{**}$ demostrando ser una correlación baja, y un grado de significancia de $p = 0.03$; confirmando que existe asociación levemente significativa entre actitudes y el empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Prueba de hipótesis 3

H3: Existe relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Tabla 6

Correlación entre rasgos y empoderamiento

		Empoderamiento	Rasgos
Empoderamiento	Correlación de Pearson	1	,414**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50
Rasgos	Correlación de Pearson	,414**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia – SPSS25

De acuerdo a la Tabla 6, los valores de análisis según el coeficiente de Pearson hallado fue $r = ,414^{**}$ demostrando ser una correlación moderada, y un grado de significancia de $p = 0.03$; confirmando que existe asociación levemente significativa entre rasgos y el empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Prueba de hipótesis 4

H4: Existe relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

Tabla 7

Correlación entre habilidades y empoderamiento

		Empoderamiento	Habilidades
Empoderamiento	Correlación de Pearson	1	,460**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
Habilidades	Correlación de Pearson	,460**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia – SPSS25

De acuerdo a la Tabla 7 los valores de análisis según el coeficiente de Pearson hallado fue $r = ,460^{**}$ demostrando ser una correlación moderada, y un grado de significancia de $p = 0.01$; confirmando asociación significativa entre habilidades y el empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021.

V. Discusión

Habiendo planteado la hipótesis general: según los resultados obtenidos muestran que existe una relación entre la gestión por competencias y el empoderamiento de los profesionales de enfermería de una microred de salud de Arequipa - 2021, donde el coeficiente de correlación Pearson da como resultado $.520^{**}$, y un p valor $= .000 < .05$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa aunque baja. Por tanto si es mayor el nivel de gestión por competencias mayor es el nivel de empoderamiento de los trabajadores, este resultado coincide con lo investigado por Quispe (2020) en su investigación para medir la gestión por competencias y el empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado en Lima (2020), estableciendo una correlación positiva entre la gestión por competencias y el empoderamiento. Hanco (2019) en su estudio gestión por competencias y desempeño laboral en el personal de enfermería de establecimientos del primer nivel en Cusco, concluye que si existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Resultados son similares a los resultados de Rojas, C. Hernández, H. y Niebles W (2020 - Colombia) en su tesis sobre gestión por competencias quien concluye que el nivel es medio. En la teoría de del comportamiento se sustenta que los trabajadores con adecuados resultados y desempeño sobresaliente cumplen con los requerimientos de la institución para esquematizar sus puestos de trabajo con impacto positivo, cumpliendo los requerimientos de la institución.

Habiendo Planteado la hipótesis específica 1: Los resultados inferenciales de la relación entre conocimientos y empoderamiento muestran que el valor de correlación de Pearson $r= 0,372$ indica que es una correlación baja, igualmente $p= 0,008$ obteniéndose que existe relación entre conocimientos y empoderamiento en el personal de Enfermería de una microred de salud, Arequipa, 2021. Congruente con la teoría de Moreno (2019) definiendo a la gestión por competencias de conocimiento la información que se obtiene para que los trabajadores tengan las habilidades para un adecuado desempeño. Acoplándose como la capacidad de resolución de problemas. La teoría constructivista descrito por Reay (2019), sostiene que mientras se incremente el conocimiento a sus vez habrá un

incremento de empoderamiento en los trabajadores de forma individual y colectiva. Para enmarcar la gestión por competencias no interviene solo la institución se acopla las metas personales y profesionales de cada trabajador.

Habiendo Planteado la hipótesis específica 2: Los resultados inferenciales entre actitudes y empoderamiento de los profesionales de enfermería de una microred de salud de Arequipa - 2021 muestran que el valor de $r= 0,293$ indica que es una correlación baja, igualmente si $p.= 0,039$ confirmando una asociación levemente significativa que se debe aceptar la hipótesis alterna por tanto se puede asumir que existe relación entre actitudes y empoderamiento en el Personal de enfermería de una microred de salud de Arequipa – 2021. Resultado similar a Quispe (2021) sustentando que las actitudes influyen significativamente en el empoderamiento de los trabajadores en salud. Castro y Gutiérrez (2020) concluyen que la aplicación de un modelo de gestión por competencias va a dar como resultado un positivo clima laboral para la mejora de la percepción de los trabajadores en salud, obteniéndose incremento de mejores resultados. Palma (2018) sustenta que si los trabajadores en salud incrementan sus actitudes se elevará de la misma forma el nivel de empoderamiento evidenciándose una relación positiva obteniéndose adecuadas relaciones interpersonales, más empatía y un adecuado ambiente laboral para una correcta ejecución de las funciones.

Habiendo Planteado la hipótesis específica 3: Los resultados inferenciales muestran que el valor de $r= 0,414$ indica que es una correlación moderada, igualmente $p= 0,03$ evidenciándose que existe relación entre rasgos y empoderamiento en el Personal de enfermería de una microred de salud de Arequipa - 2021. Sanromà, M. (2016) sustenta en su estudio que la relación entre rasgos y empoderamiento es medio, reforzando la formulación de planes para la creación de programas de promoción de la salud, que fueron evaluados por los estudiantes, mencionándose que dichos programas tuvieron impacto positivo contribuyendo al empoderamiento de los estudiantes incrementándose los rasgos y el empoderamiento.

Las teorías de los rasgos sostienen que a mayor motivación que tenga el trabajador se evidenciará un mejor y mayor rendimiento. El liderazgo es innato con lo que se

nace, existen características físicas y/o intelectuales de la personalidad llamadas rasgos que definen a los líderes. Acoplándose también la teoría del comportamiento que sugiere que existen cualidades o estilos personales que definen el comportamiento de los trabajadores.

Habiendo Planteado la hipótesis específica 4: Los resultados inferenciales muestran que el valor de $r= 0,460$ indica que es una correlación moderada, igualmente $p= 0,001$ asumiéndose que existe relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud Arequipa – 2021. Choque (2019) en su tesis tuvo por objetivo establecer la influencia del clima organizacional en el empoderamiento sus resultados mostraron la adopción de un enfoque transcultural para la gestión de servicios de salud los cuales eran insuficientes para los cuales solo un pequeño porcentaje de los recursos humanos de la DIRESA contaban con suficientes capacidades de salud transculturales Sánchez (2017) en su estudio sobre la presión laboral en un SAMU concluye que la experiencia laboral, la edad se encuentran relacionados a la existencia de presión laboral.

Yuan (2019) menciona que las habilidades adquirida a través de los años por las personas ya sean aprendidas o innatas a lo largo de su vida, van a ejercer influencia en su desarrollo personal y profesional, considerándose que es el desempeño natural sin esfuerzos que realiza el trabajador ara la realización de sus labores acompañadas de una motivación, trabajo en equipo, adecuado ambiente laboral, influyen de manera positiva guiadas hacia el logro de los objetivos institucionales.

VI. Conclusiones

Primero: Según la hipótesis general existe correlación moderada y una asociación significativa entre la Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred de salud Arequipa – 2021. ($r = 0,520$; $p = 0,000$).

Segundo: La hipótesis específica 1, existe correlación baja y una asociación significativa entre el empoderamiento y conocimientos en el personal de enfermería de una microred de salud Arequipa – 2021. ($r = 0,372$; $p = 0,008$).

Tercero: La hipótesis específica 2, existe correlación baja y una asociación levemente significativa entre el empoderamiento y actitudes en el personal de enfermería de una microred de salud Arequipa – 2021. ($r = 0,293$; $p = 0,03$).

Cuarto: La hipótesis específica 3, existe correlación moderada y una asociación levemente significativa entre el empoderamiento y rasgos en el personal de enfermería de una microred de salud Arequipa – 2021. ($r = 0,414$; $p = 0,03$).

Quinto: La hipótesis específica 4, existe correlación moderada y una asociación significativa entre el empoderamiento y habilidades en el personal de enfermería de una microred de salud Arequipa – 2021. ($r = 0,414$; $p = 0,03$).

VII. Recomendaciones

- Primero: Que la gerencia de mencionada microred de salud donde se realizó la presente investigación establezca e incorpore un plan de gestión por competencias para elevar de esta manera el empoderamiento de los profesionales de enfermería.
- Segundo: Se sugiere la elaboración y ejecución de un plan de capacitaciones de esta manera elevar el nivel de conocimientos y así incrementar el nivel de empoderamiento de mencionados profesionales.
- Tercero: Se sugiere acompañamiento y monitoreo permanente por parte de los responsables de estrategias y el área de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral y así concretar el logro de los indicadores esperados.
- Cuarto: Motivar y mantener el trabajo en equipo, con una comunicación asertiva, en donde los profesionales de enfermería puedan manifestar sus opiniones y así mejorar el empoderamiento.
- Quinto: Dado que la motivación de los trabajadores es fundamental por lo que se recomienda generar un cronograma de capacitación y desarrollo de habilidades por especialistas ajenos a la institución esperando tener como logro el empoderamiento de los profesionales y que ellos sean agentes multiplicadores en la institución.

Referencias

- Alaluna, Chamana, M. *HABILIDADES GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE*. Tesis, Lima: Universidad Ricardo Palma, 2016.
- Alfageme, Gozales, M. *Modelo colaborativo de enseñanza-aprendizaje en situaciones no presenciales*. Tesis Doctoral, España: Universidad de Murcia, 2008.
- Alles, M. *Alles, M. (2012). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Argentina Buenos Aires: Granica. Buenos Aires: Granica, 2007.*
- Alles, Martha. *Alles, M. (2012). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica, 2007.*
- . *La Trilogía*. Vol. vol. 1. ediciones Granica, 2015.
- Arco, Canoles OdelC, Suarez-Calle ZK. «Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano.» *Universidad Antonio Nariño-Colombia*, 2018: 2-5.
- Becerra, Galvez M, Camposs, Ahumanda. *EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS*. Tesis, Chile: Universidad de Chile, 2012.
- Brazzolotto, Sofia. *APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS A LAS ORGANIZACIONES*. tesis, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, 2012.
- Butteriss, Margaret. *Reinventando recursos humanos*. España: Edicions Gestió 2000, 2001.
- Carro, Fernanda, D. «LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DE FREDERICK W. TAYLOR: UNA.» *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, 2012: 8-10.
- Castilla, Sanchez, A. *Para ello, primero es preciso concretar la visión de la empresa (el rumbo que quiere tomar), las metas y misiones (lo que se está haciendo), y las pautas marcadas por los máximos líderes. La organización de gestión de la empresa desarrolla un lenguaje com*. Tesis doctoral, España: Universidad Autónoma de Barcelona, 2013.

- Castillo, Sandra. «PEDAGOGICAL PROPOSAL BASED ON CONSTRUCTIVISM FOR THE OPTIMAL USE OF ICT IN THE TEACHING AND LEARNING OF MATHEMATICS.» *Revista Latinoamericana de Investigación*, 2008: 3-6.
- Castro, Cardona, M. *MÉTODO FUNCIONAL: MÚLTIPLES RESPUESTAS A UN MISMO PROBLEMA DE REFERENCIAS*. Tesis, Colombia: Universidad de Manizales, 2016.
- Chile, Ministerio de Salud de. «PARTICIPACION SOCILA EN SALUD.» *Departamento de Participación en Salud* (Gobierno de Chile Ministerio de Salud), 2016: 16-17.
- Choque, Quispe, Teodora. *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL EMPODERAMIENTO EN LA JEFATURAS DE LAS MICROREDES DE LA RED AREQUIPA*. Tesis pregrado <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8630/ENMchqute.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Arequipa: Universidad nacional de San agustin, 2019.
- Dominguez, antiago M. «Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana.» *Universidad del Norte- Colombia*, 2008: 2-6.
- Eyisi, D,. «he Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem Solving Ability in Science Education Curriculum.» *Journal of Education Practice*, 2016: 95-97.
- Gallart, María Antonia. «Los cambios en la relación escuela.» *Revista Iberoamericana de Educación*, 2017: 160-102.
- García, Solarte, M. «Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.» *Universidad del Valle Vol 42* (2009): 42-45.
- Gomez, Bastar, S. *Metodología de la Investigación*. Primera edición. México: RED TERCER MILENIO S.C., 2012.
- Hanco, León., Paulina Felicitas. *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal*. TESIS MAESTRIA, Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, 2018.
- Hernández Sampieri, Roberto. *Metodología de la investigación*. Sexta. Vol. Sexta Unidad. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE

C.V., 2012.

Hidalgo, Daniel Enrique Rey de Castro, Jaime Eduardo Gutiérrez Ascón, y Justina Uribe Kajat. *Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing*. Tesis , Lima: Universidad Nacional Federico Villareal, 2017.

Irigoin, María & Vargas, Fernando. «Competencia labora: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Organización Internacional del Trabajo.» *Labor competence: manual of concepts, methods and applications in the health sector*, 2002: 31-35.

Jaramillo, Ricaurte M. *Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección del personal en la empresa química Suiza*. Tesis Maestría, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, 2020.

Javier, Cabo Salvador. *Gestión por sanitaria ianegral*. España: centro de estudios financieros, 2010.

Kolakowski, , Leszek. «La Filosofía positivista. Ciencia y filosofía.» *Teorema*, 2001: 262.

Lopez, Felipe, Maria. *La gestión de la capacidad es un modelo de gestión que admite a todos los empleados de una organización trabajar juntos para lograr los objetivos de la empresa. Este tipo de gestión estratégica se esfuerza por integrar orgánicamente a todos los equipos de*. Tesis, España: Universidad de Murcia, 2013.

López, Gumucio, J. Ricardo. «LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON.» *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 2017: 129-152, núm. 26,.

Malón, Oscar Ochoa. *Gestión institucional en el clima laboral en el IESTP*. tesis maestro universidad Cesar Vallejo, Lima: Universidad cesar Vallejo, 2017.

Mejía, Chinome, L. *Empoderamiento en la cultura organizacional*. Tesis, España: Universidad Militar Nueva Granada, 2015.

Mendoza Torres, M. Ruth, y Carolina Ortiz Riaga. «l Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las.» *Revista Facultad de Ciencias Económicas: (Revista Facultad de Ciencias Económicas:)*, 2016: 12-15.

MINSa. *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Recursos*

- Humanos en Salud 2018 - 2021*. Lima: Serie Bibliográfica Recursos Humanos en Salud, N° 27, 2019.
- Montoya, Agudelo, César Alveiro, y Saavedra, Martín Ramiro Boyero. «EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE.» *Revista Científica Visión del futuro* Vol.20 (2016): 38-42.
- Montoya, Agudelo, César. «El recurso humano como elemnto fundamental para la gestión de la calidad y la competitividad organizacional.» *Revista Científica Visión del Futuro* Vol. 20 (2016): 12-14.
- Mora, Prada,I. Viviana Catalina Torres & Ruben Dario Caro Grijalga. *Influencia de las estrategias de comunicación interpersonal para optimizar el proceso de*. Tesis, Universidad Sergio Arboleda, 2018.
- Moriel, Corral, Leticia, Pizarro Norma, Hernández Hernández Hilda, y Bonilla Loyo. «EMPODERAMIENTO DE ENFERMERÍA COMO PROFESIÓN Y SUJETO SOCIAL.» *Revista de Comunicación de la SEECI*, 2012: 8-9.
- Nang, Mie Mie, Zar Lwin Hnin, and Win Khaing. "Empowerment and health care access barriers among currently married women in Myanmar." *BMC Public Health*.» *BMC Public Health* , 2021: 1-9.
- Nápoles, Villa A, CLARA MARRERO-FORNARIS, LUIS ARNOLIS REYES-RAMÍREZ, CARIDAD LEYVA-DEL-TORO. «Tesis de prueba para aprender a utilizar norma APA.» *Concepto de gestión por competencias desde los riesgos*, (Limusa), 2021: 13.
- Paitán, Sedanio, Elio. *Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho*. Tesis <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53936>, Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2019.
- Pereira, M., Francisco, Sandra P. Gutiérrez G., Lily Sardi H., y Mónica Villamil P. «LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU EVALUACIÓN MEDIANTE EL MODELO DE 360 GRADOS.» *iversidad del Bosque* Vol IV (2008): 22-23.
- Pérez, Rodríguez, Patricia Margarita. «REVISIÓN DE LAS TEORÍAS DEL APRENDIZAJE MÁS SOBRESALIENTES DEL.» *Tiempo de educar*, 2004: Mexico 42-45 <https://www.redalyc.org/pdf/311/31101003.pdf>.
- Quispe, Nina, L. «Gestión por competencias en el personalde Salud de un Centro médico en San Juan de Miraflores.» Tesis maestría, Universida Cesar

- Vallejo, Lima, 2021, 18-20.
- Quispe, Rojas ,L. «Selección de personal: la gestión por competencia para una buena contratación en Latinoamérica.» 2020.
- Rigoberto, Soria, Romo, Pérez Esparza,. *IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL*. Congreso de Administración, Mexico: Asociación Nacional de facultades y escuelas de contaduría, 2019.
- Ros, Guash,Joan Anton. *El modelo ilustra los siguientes hechos: variables visibles e invisibles que afectan el comportamiento: variables visibles, habilidades: una persona sabe hacer el bien. Conocimiento: la comprensión de una persona de un campo en particular. Variable invis.* Tesis Doctoral, España: Universidad de Barcelona, 2006.
- Rubio, Tomás. «La Gestión por Competencias.» *La Vanguardia*, 2015: 3-6.
- Ruiz, Garcia, J. *Gestión por proceso y competencia laboral en el área de trámite documentario de la Gerencia Municipal Metropolitana de Lima*. Tesis , Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2019.
- Sanchez, Carrión, Carlo. *Influencia de la gestión por competencias sobre la toma de decisiones y el empoderamiento gerencial*. Tesis, Apurimac: Universidad Nacional Micaela Bastidas, 2017.
- Sanromà, Ortiz, M. *Evaluación de un programa de empoderamiento para potenciar y desarrollar conductas promotoras de salud y salud mental positiva en estudiantes de enfermería*. Tesis doctoral, España: Universidad de Barcelona, 2016.
- Tineo, Diego Martin Falcón. *GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL*. Tesis, Lima: Universidad Ricardo Palma, 2019.
- Vidal, Vialart. «La gestión del cuidado humanizado de enfermería en la era digital.» *Revista Cubana de Enfermería*, 2019: Vol.35.
- Vivas, Lopez, S. «Gestión por competencias en instituciones sanitarias.» *Estudios gerenciales ICESI 27* (2018): 44-46.
- Zapata, Ros, Miguel. «Teorías y modelos sobre el aprendizaje en entornos.» *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 2015: 70- 72 .

Anexos

Anexo 1

Matriz de operacionalización de la variable Gestión por competencias

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala	Tipo de respuestas	Niveles y rango
Gestión por competencia	La gestión de competencias es un proceso que nos permite determinar las habilidades del personal requerido para cada puesto a través de datos personales cuantificables y objetivamente medibles. El objetivo principal es implementar un nuevo estilo de gestión que permita gestionar los recursos humanos de forma más integral y eficaz en función de las líneas estratégicas del negocio. Sus elementos son: Conocimientos, habilidades y actitudes (Alles, 2007)	Para poder medir la gestión por competencia se ha dividido en 4 dimensiones: Actitudes Rasgos Habilidades, a su vez se ha dividido en 12 indicadores y 16 ítems	Conocimientos Actitudes Rasgos Habilidades	Autonomía Discernimiento Análisis y solución de problemas Empatía Flexibilidad Comportamiento Caracteres atributos Característica Destreza técnica Formación de equipos	1- 4 5 - 9 10 - 12 13 - 16	cuantitativa	Ordinal	Politómica Escala de Likert Nunca 1 Algunas veces: 2 Casi siempre 3 Siempre: 4	Buena 93 – 125 Regular 59 -92 Mala 25-58

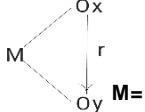
Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable Empoderamiento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala	Tipo de respuesta	Niveles y rango
Empoderamiento	El empoderamiento de los empleados es una habilidad de gestión cuya meta es brindar a los empleados los equipos y los recursos necesarios para asumir decisiones honestas en su trabajo sin esperar una supervisión, implica que controlen eficientemente su práctica laboral y adquirido las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones dentro de la organización. Sus Elementos son: Significativo, Competencias, autodeterminación, Impacto (Manríquez, López y Fernández, 2019)	Para medir se ha dividido en cuatro dimensiones las cuales son: Significativo, Competencias, autodeterminación, Impacto, Seguridad También se ha dividido en 12 indicadores y 16 ítems	Significativo Competencias Autodeterminación Impacto	Importancia del trabajo Significación del trabajo Confianza en las capacitaciones Confianza en las habilidades Autonomía o oportunidad Impacto en el trabajo control	1 - 4 5-8 9 -12 13 - 16	cuantitativa	Ordinal	Politémica Escala de Likert Nunca:1 Algunas veces:2 Casi siempre 3 Siempre:4	Excelente 74 -100 Regular 47 - 73 Insuficiente 20 -46

Anexo 3 Matriz de Consistencia de las variables Gestión por competencias y Empoderamiento

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred Salud de Arequipa?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred Salud de Arequipa</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred Salud de Arequipa</p>	<p>Variable 1: Gestión por competencias</p>				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Tipo de variable	Nivel y Rango:
			Conocimientos	Autonomía	1- 4	cualitativa Escala de medición: Ordinal Tipo de respuesta politómica Escala de Likert Nunca:1 Algunas veces:2 Casi siempre 3 Siempre:4	Bueno 93-125 Regular 59 – 92 Malo 25 - 58
				Discernimiento			
				Análisis y solución de problemas			
			Actitudes	Empatía	5 - 9		
				Flexibilidad			
			Rasgos	Comportamiento	10 - 12		
				Caracteres			
				Atributos			
				Característica			
			Habilidades	Destreza técnica	13 - 16		
				Formación de equipos			

<p>¿Cuál es la relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred Salud de Arequipa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de Enfermería de la Microred Salud Alto selva Alegre?</p>	<p>Determinar la relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred Salud de Arequipa</p> <p>Determinar la relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred Salud de Arequipa</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre rasgos y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred Salud de Arequipa</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades y empoderamiento en el personal de enfermería de una microred Salud de Arequipa</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Variable 2: Empoderamiento</th> </tr> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Tipo de variable</th> <th>nivel y ran</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Significativo</td> <td>Importancia del trabajo</td> <td rowspan="2">1 - 4</td> <td rowspan="4">cualitativa Escala de medición: Ordinal Tipo de respuesta politémica Escala de Likert Nunca:1 Algunas veces:2 Casi siempre 3 Siempre:4</td> <td rowspan="4">Excelente 74-10 Regular 47- Insuficiente 20-46</td> </tr> <tr> <td>Significación del Trabajo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Competencias</td> <td>Confianza en las capacitaciones</td> <td rowspan="2">5-8</td> </tr> <tr> <td>Confianza en las Habilidades</td> </tr> <tr> <td>Autodeterminación</td> <td>Autonomía Oportunidad</td> <td>9 -12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Impacto</td> <td>Impacto en el trabajo</td> <td rowspan="2">13 - 16</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> </tbody> </table>	Variable 2: Empoderamiento					Dimensión	Indicadores	Ítem	Tipo de variable	nivel y ran	Significativo	Importancia del trabajo	1 - 4	cualitativa Escala de medición: Ordinal Tipo de respuesta politémica Escala de Likert Nunca:1 Algunas veces:2 Casi siempre 3 Siempre:4	Excelente 74-10 Regular 47- Insuficiente 20-46	Significación del Trabajo	Competencias	Confianza en las capacitaciones	5-8	Confianza en las Habilidades	Autodeterminación	Autonomía Oportunidad	9 -12	Impacto	Impacto en el trabajo	13 - 16	Control
Variable 2: Empoderamiento																														
Dimensión	Indicadores	Ítem	Tipo de variable	nivel y ran																										
Significativo	Importancia del trabajo	1 - 4	cualitativa Escala de medición: Ordinal Tipo de respuesta politémica Escala de Likert Nunca:1 Algunas veces:2 Casi siempre 3 Siempre:4	Excelente 74-10 Regular 47- Insuficiente 20-46																										
	Significación del Trabajo																													
Competencias	Confianza en las capacitaciones	5-8																												
	Confianza en las Habilidades																													
Autodeterminación	Autonomía Oportunidad	9 -12																												
Impacto	Impacto en el trabajo	13 - 16																												
	Control																													
<p>TIPO Y DISEÑO</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</p>																											
<p>Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: descriptivo correlacional Diseño: No experimental,</p>  <p>Donde: 50 profesionales de enfermería Ox= Gestión por competencias OY= Empoderamiento R = personifica la relación de variables</p>	<p>La población está conformada por 50 trabajadores de enfermería de una microred Salud de Arequipa Muestreo: no probabilístico Censal</p>	<p>La técnica de recolección de datos será la encuesta. El instrumento de recolección de datos será el cuestionario.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y grafica en barras INFERENCIAL: Prueba correlacional de Pearson el Coeficiente de Correlación de Pearson: En estadística, el coeficiente de correlación de Perarson, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "p", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>																											

Anexo 4 Instrumentos

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

A continuación, le presentamos un conjunto de enunciados que deben ser leídos y analizados minuciosamente marcando la respuesta según el análisis de su institución. Considerar que el significado para cada tipo de respuesta es como sigue a continuación:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	siempre

	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: Conocimientos				
1. Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades.				
2. Identifica pros y contra de sus decisiones estableciendo relaciones causales				
3. Se anticipa a los obstáculos				
4. Aporta soluciones a los problemas				
DIMENSIÓN 2: Actitudes				
5. Su responsable de establecimiento es empática cuando se dirige a Ud.				
6. El gerente promueve la capacitación y el intercambio de información				
7. Su coordinador se comunica permanentemente con Ud.				
8. El jefe de personal son flexible y equitativo con su personal.				
9. Su responsable de establecimiento le brinda ayuda cuando lo requiere				
DIMENSIÓN 3: Rasgos				
10. Participa en los objetivos comunes del equipo realizando la parte del trabajo que le corresponde.				

11. Valora la experiencia e ideas del resto del equipo y mantiene una actitud abierta a aprender de los otros.				
12. Promueve la cooperación en el equipo.				
DIMENSIÓN 4: Habilidades				
13. Realiza tareas que normalmente pueden ser aprendidas en pocos días.				
14. Realiza una variedad de tareas que suelen corresponder a secuencias de trabajo.				
15. Realiza tareas que requieren algún tipo de planificación y organización para llevarlas a cabo.				
16. Realiza múltiples y complejas tareas que requieren una cuidadosa planificación y organización.				

Fuente: Quispe Nina,Luis

Anexo 5 INSTRUMENTOS DE EMPODERAMIENTO

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debe de leer y analizar cuidadosamente para marcar el tipo de respuesta que considere se acerque más a la realidad de su institución. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: Significado				
1 El trabajo que realizo en mi establecimiento es importante				
2. Las actividades realizadas en mi labor son valiosas				
3. Para mí el trabajo realizado es trascendental				
4. Tengo confianza a la realización de mi trabajo				
DIMENSIÓN 2: Competencia				
5. Tengo dominio de las capacidades personales para la ejecución de mi labor.				
6. Mi trabajo realizado esta dentro de las competencias y capacidades requeridas				
7. Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito				
8. Tengo dominio de las habilidades necesarias para realizar mi trabajo				
DIMENSIÓN 3: Autodeterminación				
9. Tengo suficiente libertad para realizar mi labor				
10. Yo decido como realizar mi trabajo dentro de los parámetros establecidos				
11. Tengo autonomía e independencia para realizar mi labor				
12. Tengo iniciativa para realizar mi labor				
DIMENSIÓN 4: Impacto				
13. Considero que mi trabajo es importante para el adecuado funcionamiento de mi servicio de enfermería.				
14. Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi servicio de enfermería.				

15. Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi Servicio de enfermería.				
16. Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi servicio de enfermería.				

Fuente: Quispe Nina,Luis

Anexo 6. Certificado de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Conocimiento							
1	Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades.	X		X		X		
2	Identifica pros y contra de sus decisiones estableciendo relaciones causales	X		X		X		
3	Se anticipa a los obstáculos	X		X		X		
4	Aporta soluciones a los problemas	X		X		X		
	DIMENSION 2 Actitudes							
5	Su responsable de establecimiento es empática cuando se dirige a Ud.	X		X		X		
6	El gerente promueve la capacitación y el intercambio de información	X		X		X		
7	Su coordinador se comunica permanentemente conustedes	X		X		X		
8	El jefe de personal es flexible y equitativo con su personal.	X		X		X		
	DIMENSION 3 Rasgos							
9	Participa en los objetivos comunes del equipo realizando la parte del trabajo que le corresponde.	X		X		X		
10	Valora la experiencia e ideas del resto del equipo y mantiene una actitud abierta a aprender de los otros.	X		X		X		
11	Promueve la cooperación en el equipo.	X		X		X		

Dimensión 4 habilidades		Si	No	Si	No	Si	No
12	Realiza tareas que normalmente pueden ser aprendidas en pocos días.	X		X		X	
13	Realiza una variedad de tareas que suelen corresponder a secuencias de trabajo.	X		X		X	
14	Realiza tareas que requieren algún tipo de planificación y organización para llevarlas a cabo.	X		X		X	
15	Realiza múltiples y complejas tareas que requieren una cuidadosa planificación y organización.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Israel Elias Funes Huizacayna

DNI: 41786039

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional




Israel E. Funes Huizacayna
Mg. Gerencia estratégica RR.HH
Docente UNSA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Significado							
1	El trabajo que realizo en mi establecimiento es importante	X		X		X		
2	Las actividades realizadas en mi labor son valiosas	X		X		X		
3	Para mí el trabajo realizado es trascendental	X		X		X		
4	Tengo confianza a la realización de mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Competencia	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo dominio de las capacidades personales para la ejecución de mi labor.	X		X		X		
6	Mi trabajo realizado esta dentro de las competencias y capacidades requeridas	X		X		X		
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	X		X		X		
8	Tengo dominio de las habilidades necesarias para realizar mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Autodeterminación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo suficiente libertad para realizar mi labor	X		X		X		
10	Yo decido como realizar mi trabajo dentro de los parámetros establecidos	X		X		X		
11	Tengo autonomía e independencia para realizar mi labor	X		X		X		
12	Tengo iniciativa para realizar mi labor	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considero que mi trabajo es importante para el adecuado funcionamiento de mi servicio de enfermería.	X		X		X		
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi servicio de enfermería.	X		X		X		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi servicio de enfermería.	X		X		X		
16	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi servicio de enfermería.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mis compañeros de trabajo son honestos con mi persona	X		X		X		
18	Confío en que mis colegas de trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		
19	Mis colegas cumplen sus promesas.	X		X		X		
20	Mis colegas se preocupan por mi bienestar	X		x		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION POR COMPETENCIAS

NC	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Conocimiento							
1	Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades.	X		X		X		
2	Identifica pros y contra de sus decisiones estableciendo relaciones causales	X		X		X		
3	Formula probables consecuencias de las decisiones	X		X		X		
4	Propone soluciones a los problemas	X		X		X		
	DIMENSION 2 Actitudes							
5	Su responsable de establecimiento es empática/o cuando se dirige a Ud.	X		X		X		
6	El/la gerente promueve la capacitación y el intercambio de información			X		X		
7	Su coordinador/a se comunica permanentemente con ustedes	X		X		X		
8	El/la jefe de personal es flexible y equitativo con su personal.	X		X		X		
	DIMENSION 3 Rasgos							
9	Participa en los objetivos comunes del equipo realizando la parte del trabajo que le corresponde.	X		X		X		
10	Valora la experiencia e ideas del resto del equipo y mantiene una actitud abierta a aprender de los otros.	X		X		X		
11	Promueve la cooperación en el equipo.	X		X		X		


 Dra: Sonia Mercedes Neves Murillo
 C. P. 15030

Dimension 4 habilidades		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Realiza tareas que normalmente pueden ser aprendidas en pocos dias.	X		X		X		
13	Realiza una variedad de tareas que suelen corresponder a secuencias de trabajo.	X		X		X		
14	Realiza tareas que requieren algun tipo de planificaci6n y organizaci6n para llevarlas a cabo.	X		X		X		
15	Realiza multiples y complejas tareas que requieren una cuidadosa planificaci6n y organizaci6n.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinion de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable despues de corregir [X]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. D^r/ Mg: Mercedes Neves Murillo

DNI 29281333

Especialidad del validador : **M a e s t r a e n S a l u d P u b l i c a**


 Dra. Sonia Mercedes Neves Murillo
 MEDICO CIRUJANO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPODERAMIENTO

NO	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Significado								
1	El trabajo que realizo en mi establecimiento es importante	X		X		X		
2	Las actividades realizadas en mi labor son valiosas	X		X		X		
3	Para mi el trabajo realizado es trascendental	X		X		X		
4	Tengo confianza a la realizaci6n de mi trabajo	X		X		X		
DIMENSION 2 Competencia								
5	Tengo dominio de las capacidades personales para la ejecuci6n de mi labor.	X		X		X		
6	Mi trabajo realizado esta dentro de las competencias y capacidades requeridas	X		X		X		
7	Confio en mis capacidades para realizar mi trabajo con exito	X		X		X		
8	Tengo dominio de las habilidades necesarias para realizar mi trabajo	X		X		X		
DIMENSION 3 Autodeterminaci6n								
9	Tengo suficiente libertad para realizar mi labor	X		X		X		
10	Yo decido como realizar mi trabajo dentro de los parametros establecidos	X		X		X		
11	Tengo autonomia e independencia para realizar mi labor	X		X		X		
12	Tengo iniciativa para realizar mi labor	X		X		X		
DIMENSION 4: Impacto								
13	Considero que mi trabajo es importante para el adecuado funcionamiento de mi servicio de enfermeria.	X		X		X		
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi servicio de enfermeria.	X		X		X		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi servicio de enfermeria.	X		X		X		
16	Mi opini6n cuenta en la toma de decisiones de mi servicio de enfermeria.	X		X		X		
DIMENSION 5: Seguridad								
17	Mis compa/eros de trabajo son honestos con mi persona	X		X		X		
18	Confio en que mis colegas de trabajo comparten informaci6n importante conmigo	X		X		X		
19	Mis colegas cumplen sus promesas.	X		X		X		
20	Mis colegas se preocupan por mi bienestar	X		X		X		

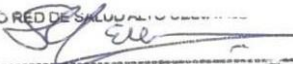

 Dra. Sonia Mercedes Neves Munillo
 MÈDICO CIRUJANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opini6n de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable despues de corregir [X No aplicable [

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg Mercedes Neves Murillo DNI 29281333

Especialidad del validador M a e s t r a e n S a l u d P U b l i c a

MICRO RED DE SALUD ALTO OCEANO

Dra. Sonia Mercedes Neves Munio
MEDICINA FISIOLÓGICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Conocimiento							
1	Analiza los problemas confeccionando una lista de tareas o actividades.	X		X		X		
2	Identifica pros y contra de sus decisiones estableciendo relaciones causales	X		X		X		
3	Se anticipa a los obstáculos	X		X		X		
4	Aporta soluciones a los problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Su responsable de establecimiento es empática cuando se dirige a Ud.	X		X		X		
6	El gerente promueve la capacitación y el intercambio de información	X		X		X		
7	Su coordinador se comunica permanentemente con ustedes	X		X		X		
8	El jefe de personal es flexible y equitativo con su personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Rasgos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Participa en los objetivos comunes del equipo realizando la parte del trabajo que le corresponde.	X		X		X		
10	Valora la experiencia e ideas del resto del equipo y mantiene una actitud abierta a aprender de los otros.	X		X		X		
11	Promueve la cooperación en el equipo.	X		X		X		

Dimensión 4 habilidades		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Realiza tareas que normalmente pueden ser aprendidas en pocos días.	X		X		X		
13	Realiza una variedad de tareas que suelen corresponder a secuencias de trabajo.	X		X		X		
14	Realiza tareas que requieren algún tipo de planificación y organización para llevarlas a cabo.	X		X		X		
15	Realiza múltiples y complejas tareas que requieren una cuidadosa planificación y organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_

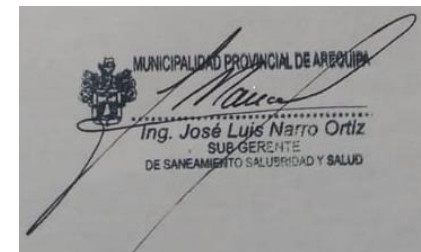
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: José Luis Narro Ortiz

DNI: 40343403

Especialidad del validador: Gestión Publica



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPODERAMIENTO

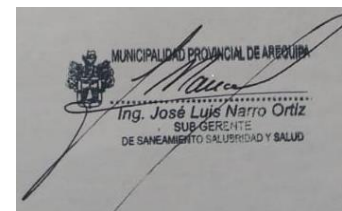
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Significado							
1	El trabajo que realizo en mi establecimiento es importante	X		X		X		
2	Las actividades realizadas en mi labor son valiosas	X		X		X		
3	Para mí el trabajo realizado es trascendental	X		X		X		
4	Tengo confianza a la realización de mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Competencia	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo dominio de las capacidades personales para la ejecución de mi labor.	X		X		X		
6	Mi trabajo realizado esta dentro de las competencias y capacidades requeridas	X		X		X		
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	X		X		X		
8	Tengo dominio de las habilidades necesarias para realizar mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Autodeterminación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo suficiente libertad para realizar mi labor	X		X		X		
10	Yo decido como realizar mi trabajo dentro de los parámetros establecidos	X		X		X		
11	Tengo autonomía e independencia para realizar mi labor	X		X		X		
12	Tengo iniciativa para realizar mi labor	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considero que mi trabajo es importante para el adecuado funcionamiento de mi servicio de enfermería.	X		X		X		
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi servicio de enfermería.	X		X		X		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi servicio de enfermería.	X		X		X		
16	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi servicio de enfermería.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mis compañeros de trabajo son honestos con mi persona	X		X		X		
18	Confío en que mis colegas de trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		
19	Mis colegas cumplen sus promesas.	X		X		X		
20	Mis colegas se preocupan por mi bienestar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: José Luis Narro Ortiz DNI: 40343403

Especialidad del validador: Gestión Publica



Anexo 7. Pruebas de Confiabilidad

Prueba de confiabilidad para variable Gestión por competencias

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Prueba de confiabilidad para variable Empoderamiento

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Anexo 8. Consentimiento Informado

CIÓN POR COMPETENCIAS Y EMPODERAMIENTO      

Preguntas Respuestas **18** Configuración

Sección 1 de 3

CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EMPODERAMIENTO

CONSENTIMIENTO INFORMADO:
Los siguientes cuestionarios son parte de una investigación que tienen por finalidad la obtención de información acerca de la gestión por competencias y el empoderamiento en su institución, ambos son de carácter anónimo y es necesario que responda con sinceridad para obtener una muestra real. Si tiene alguna duda agradecería se comunique al correo dalidena19@gmail.com

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)



Anexo 10. Turnitin

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

**Gestión por competencias y empoderamiento en el personal
de enfermería de una microred de Salud, Arequipa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTOR:
Funes Huizacayna de Narro, Jury Dalia (ORCID: 0000-0001-5213-6581)

Resumen de coincidencias

20 %

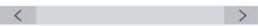
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unjfc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	reventermeria.sld.cu Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 8622 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado



Resumen de coincidencias

20 %



1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unjfc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	reventermeria.sld.cu Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, 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 POR COMPETENCIAS Y EMPODERAMIENTO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA MICRORED DE SALUD, AREQUIPA, 2021", cuyo autor es FUNES HUIZACAYNA DE NARRO JURY DALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 08 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 08-01- 2022 20:25:33

Código documento Trilce: TRI - 0260466