



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 Salud de
un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

AUTOR:

Quispe Nina Luis Angel

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0099-4899>)

ASESOR:

Mg. Orihuela Salazar Jimmy Carlos

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5439-7785>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatorias

A Dios.

En primer lugar por darme vida, salud a lo largo de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.

A mi Familia.

Agradecer profundamente a mi esposa Jessica, a mis hijas Milet y Pamela, que me brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia y cedieron su tiempo para permitir llevar adelante mi tesis que paso de ser una meta personal a otro emprendimiento más de familia.

A mis Padres

Mi Padre es mi ejemplo de constancia y dedicación.

Mi Madre que está en el cielo, solo agradecerte por dejarme la mejor herencia del mundo, tus enseñanzas.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por estar siempre a mi lado y guiar mis pasos, a mi familia y mi padre por darme fuerzas cada día de seguir adelante y mi madre que me cuida desde el cielo. Agradecer a mi asesor por sus consejos y mis docentes por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todos sus conocimientos, agradecer a la Clínica Centromed de la Humanidad S.A.C por permitirme efectuar mi trabajo de investigación en él.

INDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I.INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA	18
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	18
3.3 Población, Muestra y Muestreo	19
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de Análisis de Datos	23
3.7. Aspectos Éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V.DISCUSIÓN	47
VI.CONCLUSIONES	51
VII.RECOMENDACIONES	52
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
VIII ANEXO	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Gestión por Competencias	22
Tabla 2	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Empoderamiento segura	22
Tabla 3	Confiabilidad del cuestionario de Gestión por Competencias	22
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario Empoderamiento	22
Tabla 5	Frecuencias de la variable 1 Gestión por competencias	25
Tabla 6	Frecuencias de Conocimientos	26
Tabla 7	Frecuencias de la dimensión Actitudes	27
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión Rasgos	28
Tabla 9	Frecuencias de la dimensión Habilidades	29
Tabla 10	Frecuencias de la variable 2 Empoderamiento	30
Tabla 11	Frecuencias de la dimensión Significativo	31
Tabla 12	Frecuencias de la dimensión Competencias	32
Tabla 13	Frecuencias de la dimensión Autodeterminación	33
Tabla 14	Frecuencias de la dimensión Impacto	34
Tabla 15	frecuencias de la dimensión Seguridad	31
Tabla 16	Prueba de normalidad	35
Tabla 17	Grado de correlación según la prueba de rho de Spearman	36
Tabla 18	Correlaciones del objetivo general	38
Tabla 19	Correlaciones del objetivo específico 1	39
Tabla 20	Correlaciones del objetivo específico 2	40
Tabla 21	Correlaciones del objetivo específico 3	41
Tabla 22	Correlaciones del objetivo específico 4	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de gestión por competencia	25
Figura 2	Niveles de Conocimientos	26
Figura 3	Niveles de Actitudes	27
Figura 4	Niveles de Rasgos	28
Figura 5	Niveles de Habilidades	29
Figura 6	Niveles de Empoderamiento	30
Figura 7	Niveles de Significativo	31
Figura 8	Niveles de Competencias	32
Figura 9	Niveles de Autodeterminación	33
Figura 10	Niveles de Impacto	34
Figura 11	Niveles de Seguridad	35

Resumen

La presente investigación denominada: Gestión por Competencias y Empoderamiento en el Personal de Salud de un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021, tuvo Como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión por Competencias y Empoderamiento en el Personal de Salud de un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021. La investigación fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental, método hipotético deductivo, corte transversal, alcance descriptivo. La muestra fue 55 profesionales, los resultados indican que el 49.09% de los encuestados exhiben como nivel bajo de gestión por competencias, el 34,55% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto. Igualmente, se ve que el 41, 82% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Empoderamiento, el 41, 82% nivel medio y el 16, 36% exhiben el nivel alto. El nivel que predomina es el nivel medio y Bajo concluyendo que la variable Empoderamiento exhibe un nivel medio-bajo. Se concluyó que Existe relación entre Gestión por Competencias y Empoderamiento en el Personal de Salud de un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021. (sig. = 0,00; rho= 0,858).

Palabras clave: Gestión, Competencias, Empoderamiento, hospital.

Abstrac

The present investigation called: Management by Competencies and Empowerment in Health Personnel of a Private Medical Center San Juan de Miraflores - 2021, aimed to determine the relationship that exists between Management by Competences and Empowerment in Health Personnel of a Medical Center Private San Juan de Miraflores - 2021. The research was of a basic type, quantitative approach, correlational level, non-experimental, hypothetical deductive method, cross section, descriptive scope. The sample was 55 professionals, the results indicate that 49.09% of those surveyed show a low level of management by competencies, 34.55% have a medium level and 16.36% show a high level. Likewise, it is seen that 41.82% of those surveyed show a low level of Empowerment, 41.82% have a medium level and 16.36% show a high level. The predominant level is the medium and low level, concluding that the Empowerment variable exhibits a medium-low level. It was concluded that there is a relationship between Management by competencies and empowerment in Health Personnel of a Private Medical Center San Juan de Miraflores - 2021 (sig. = 0.00; rho = 0.858).

Keywords: Competency, Management, Empowerment, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo globalizado donde las organizaciones están utilizando una fuerza laboral competitiva con habilidades que pueden ser utilizadas para identificar y resolver los problemas diarios encontrados en el lugar de trabajo, Por eso, se han propuesto un nuevo método que está directamente relacionado con los cambios organizacionales y la formación del talento de las personas para que encuentren mejores profesionales en competitividad.

A nivel internacional, se ha investigado la gestión basada en las habilidades y el desempeño de los socios que carecen de conocimientos de gestión de competencias y la importancia de aplicarlos. Asimismo, en la mayoría de las entidades, no identifica que habilidades y talentos poseen, lo que les dificulta concretar las áreas de trabajo en las que se involucrarán, a fin de asegurar que los colaboradores obtengan activamente un buen entusiasmo. Se debe determinar que están comprometidos con la correcta gestión en todas las organizaciones, porque el desempeño laboral es efectivo para todas las actividades que se realizan de acuerdo con las responsabilidades y compromisos y requisitos del jefe, pero no han mostrado una actitud proactiva en las tareas que realizan. Lo importante es que están bien gestionados.

La investigación realizado por HayGroup confirma que hasta el 60% de la gestión de habilidades de la empresa y el desempeño laboral apuntan a los rasgos potenciales de las personas en los sindicatos y otros conocimientos y motivaciones similares para mejorar el desempeño en diferentes actividades. También se ejecuta debido al impacto en los talentos. Negligencia o gestión de actividades de incumplimiento para evitar una mala gestión que conduzca al fracaso de sus adquisiciones y fusiones. Sin embargo, las empresas deben jugar un papel muy importante para gestionar los procesos y lograr una ventaja competitiva. En los últimos años, el 80% de las Compañías que cotiza en el Reino Unido Han llevado a cabo actividades de gestión de capacidad en el campo del personal. Norte y sur América Han implementado diversas estrategias en el proceso de gestión y Han realizado análisis de capacidad con las autoridades nacionales para orientar el desarrollo profesional. Colaborador de metas educativas.

Muchas veces es difícil cubrir ciertos puestos de trabajo debido a la falta de talentos adecuados, así también es difícil para las empresas encontrar candidatos adecuados para los puntos con vacancia. La insuficiencia de capacidades en varios sectores del mercado laboral. Por lo que es imprescindible la Gestión por competencias (1).

A nivel nacional, esta situación es una amenaza a los motores del crecimiento y la economía que son las empresas e instituciones estatales, en el feroz entorno de competencia global, la ventaja competitiva siempre será y seguirá siendo el potencial de las personas que mejoran el bajo ejercicio; por lo tanto, hoy se realizan manejos de personal, decisiones planificadas y técnicas de gestión del trabajo; sin embargo, la situación es todo lo contrario porque se ve la falta de cualificación del personal para ocupar los puestos adecuados, lo que con lleva un declive en el servicio al cliente, de calidad baja y baja productividad, falta de identidad entre los empleados, cultura del trabajo en equipo y personal rígido.

Algunas pequeñas, medianas y microempresas utilizan la gestión acorde al desempeño empresarial del empleado, porque son habituales o creen que la gestión por competencias solo se desarrolla para las grandes organizaciones. Dado que la gestión se basa en la competencia, ayuda a optimizar errores o dificultades en la toma de decisiones en la unidad de negocio. Asimismo, la empresa obtiene una mayor ventaja competitiva frente a los competidores en el mercado a través de los conocimientos o habilidades personales que se le asignan al puesto. Lo que hacen es invertir en contratar personal más calificado para ser asignado al puesto, reduciendo costos, etc. tener en cuenta un factor muy importante en la buena gestión de los ingresos de la empresa. También se ven trabajadores pasivos, sin incentivos, falta de planes de incentivos laborales, resistencia al cambio, individualismo y miopía administrativa de gerentes responsables, estos son aspectos que son difíciles de promover orientados al desempeño y difíciles de lograr resultados (2).

A nivel local, en el centro médico privado san juan de Miraflores también existen problemas con el personal de salud no tiene empoderamiento, hay poca confianza en las habilidades, no tiene motivación en las capacidades y en los demás. En el centro médico desarrolla la gestión de competencias del personal, a través de la dirección que realiza talleres y cursos de capacitación al personal

sobre gestión por competencias. El empoderamiento es la oportunidad de ejecutar con éxito una acción. Sin embargo, desde la perspectiva de la estructura, la limitación es que la potencia se distribuye no solo de arriba hacia abajo, sino también de abajo hacia arriba y lateralmente.

La presente tesis se justifica en lo teórico porque se ha seleccionado teorías existentes y actualizadas de Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado San Juan de Miraflores – 2021, de ese modo se ha confirmado dichos saberes, así mismo se ha buscado una relación entre ambos. las teorías que se basan son: en la teoría constructivista en gestiones por competencias de Mertens y la teoría Funcionalista en el empoderamiento de Kimble. También se justifica en lo práctico porque las conclusiones son aplicables en el centro médico privado san juan de Miraflores - 2021 y ayudaran a en la toma de decisiones como es la capacitación del personal, programas de prevención de intervención temprana, campañas recreativas en pro de la institución. Finalmente se justifica en lo metodológico se va a elaborar el instrumento que son 2 cuestionarios, 1 para cada variable y que esos instrumentos van a ser validados a través de jueces de expertos y con toda su confiabilidad a través de su consistencia interna, porque se ha aportado a la investigación atreves de los cuestionarios que van a hacer adaptados y validez y probados su confiabilidad.

Es necesario mencionar el problema general: ¿Cuál es la relación entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado San Juan de Miraflores – 2021? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?; ¿Cuál es la relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?; ¿Cuál es la relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?; ¿Cuál es la relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?.

También es necesario definir el objetivo general: Determinar la relación entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro medico privado San Juan de Miraflores – 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021; Determinar la relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021; Determinar la relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021; Determinar la relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Así mismo, la hipótesis general es: Existe relación estadísticamente significativa entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021: Las hipótesis especifica son: Existe relación estadísticamente significativa entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021; Existe relación estadísticamente significativa entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021; Existe relación estadísticamente significativa entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021; Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

II MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, se cuenta con Rojas, C. Hernández, H. y Niebles W (2020 - Colombia) con su artículo realizado definir un objetivo común, la administración sostenible de un sistema de gestión integral en los servicios de salud. Se utilizaron técnicas de investigación como entrevistas y encuestas, los enfoques utilizados fueron cualitativos, Considerando Como empleado de 65 instalaciones médicas de Barranquilla, la muestra está conformada por clínicas y laboratorios clínicos de diversos grados de complejidad, la técnica e instrumento de acumulación de datos fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. Después de analizar los resultados se vio que estos analizan el impacto del medio ambiente, la estrategia y el sistema de gestión administrativa. De esta manera se logra el fortalecimiento a nivel institucional en el campo de los servicios médicos, la dirección de los sistemas de información geográfica y las estrategias sostenibles (3).

De la misma forma se consideró a, Ruiz, F. y Marcos, J. (2019 - España) en su tesis se trazó como objetivo desarrollar un modelo de vigilancia universal, integral y flexible para ayudar a los usuarios a tomar decisiones relacionadas con su salud, para lo cual realizó un estudio descriptivo, con la finalidad de resolver el piloto presentado y estudiar su viabilidad, con base en el concepto de arquitectura distribuida (encaminada a servicios) y dispositivos infiltrados, se han desarrollado dos sistemas que cumplen con las características de interoperabilidad, robustez, escalabilidad, autonomía y eficiencia del sistema de monitoreo. Los resultados obtenidos en el transcurso del estudio confirmaron la hipótesis propuesta, mostraron que el sistema desarrollado se ajusta a las funciones descritas en el modelo y la arquitectura, y ayudaron a desarrollar un modelo de monitoreo que se enfoca en empoderar a los pacientes (4).

Por su parte Toledo, A. Orrego, C. y Perestelo, L. (2019 - España) en su artículo realizado se planteó como objetivo explorar sobre la experiencia de pacientes con enfermedades crónicas y el papel de la comunicación escrita en la mejora de la salud y determinar los usos, necesidades, valores y preferencias de pacientes y usuarios al respecto, para tal efecto se realizó una investigación y descriptivo cualitativo en la cual se fijó como muestra 115 pacientes, para la acumulación de datos se utilizaron la revisión bibliográfica y la encuesta, la

experiencia de pacientes y usuarios ayuda a contextualizar la utilización de la comunicación escrita y puede jugar un papel específico en la comunicación escrita al promover el crecimiento del conocimiento, la toma de medidas enterada y participada, el autocontrol de las enfermedades y la continuidad de la atención. Como gestión de comunicación de poder con los profesionales y el método de salud (5).

Así también se cuenta con Sanromà, M. (2016 - España) en su tesis se planteó como objetivo evaluar la efectividad del programa de empoderamiento promover y desarrollar conductas que promuevan la salud de los estudiantes de enfermería para lo cual se estableció un estudio descriptivo y correlacional teniendo como muestra de investigación a 166 estudiantes. Las herramientas que se utilizan para recolectar las variables son primero la demografía social, la salud, el consumo de sustancias tóxicas y la forma de evaluación del propio plan de empoderamiento, todas ellas establecidas temporalmente. También existe el "Cuestionario de Salud Mental Positiva" (CSMP), el último es la escala Health-Promoting Lifestyle Profile II (HPLPII) para la población española, los resultados revelan que las intervenciones relacionadas con el programa de empoderamiento "Rejuvenecer la salud: cuidar de sí mismo, cuidar de sí mismo" son eficaces para promover y desarrollar conductas que promueven la salud y salud mental en estudiantes de enfermería. Estos resultados se suman y reiteran Existe evidencia empírica de interés en establecer un programa de intervención basado en un modelo de promoción de la salud. Como la evaluación del propio plan por parte de los estudiantes reconoce que la sugerencia tiene un significado positivo para mejorar los estilos de vida, promover las habilidades personales y el desarrollo futuro de la enfermería profesional (6).

Igualmente se tomó en cuenta a Rutz, A. y Buss, M (2015 - Brasil) en su artículo tuvo como objetivo alcanzar el empoderamiento político de las enfermeras en la experiencia hospitalaria, para lo cual desarrolló un estudio descriptivo, En la encuesta participaron diez enfermeras de diferentes departamentos de un hospital universitario. Los datos recogidos entre abril de 2011 y julio de 2011 a través de observaciones simples, entrevistas y un grupo focal. El análisis temático aborda el contenido obtenido y propone dos temas sobre las barreras y el potencial del enfermero en la búsqueda del

empoderamiento político; se manejó la encuesta y el cuestionario los cuales se validaron por expertos. Los resultados muestran la relevancia de las fuerzas que existen en el hospital para las enfermeras como figuras políticas. Las personas también encontraron que a través de la comprensión del proceso de trabajo y la relación interpersonal y el posicionamiento de la conciencia crítica, hay alienación, comunicación sumisa, comunicación de otros y posible capacidad de cooperación (7).

Así mismo es necesario referir a los antecedentes nacionales, se ha considerado a Paitán, E. (2020) en su tesis se planteó como objetivo instituir la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento para lo cual realizó un estudio descriptivo, la muestra fue de 252 enfermeros, para recoger los datos se empleó un cuestionario mediante la encuesta, teniendo como resultado, " $p = 0.000$, la correlación es 0.534 ", que se considera un valor positivo, y al mismo tiempo se aplica el método Rho de Spearman, estableciendo así la correlación entre las dos variables estudiadas. Estos resultados han llevado al establecimiento de una relación importante entre las variables en estudio (8).

Así mismo se consideró a los autores Peralta, H. (2019) en su tesis se planteó como objetivo determinar el nivel de autorización de los gobiernos locales en sus cargos de salud en el trascurso de descentralización, se designó a 93 personales administrativos, a los cuales se les aplicaron un cuestionario para hacer posible la recolección de datos, las conclusiones indican que el nivel de autorización del gobierno local es bajo. El nivel de autorización difirió entre los gobiernos locales estudiados, siendo más habitual en saneamiento ambiental, promoción y prevención, y desarrollo y mantenimiento de infraestructura. Como parte de la descentralización del gobierno local, el proceso institucional de mejoramiento de la capacidad de salud está restringido debido a la escasez de recursos financieros, materiales y técnicos (9).

De la misma manera Choque, T. (2019) en su tesis tuvo por objetivo establecer la influencia del clima organizacional en el empoderamiento, para ello se realizó un estudio descriptivo y se utilizó el cuestionario, se tomó como muestra a 40 enfermeras jefes, nombradas, todas son mujeres. Se concluyó que todas las dimensiones del clima organizacional influyen en el empoderamiento (10). Igualmente Fernández, L. (2018) en el artículo tuvo por objetivo determinar la situación actual sobre Gestión Logística y Calidad de los Servicios Públicos, para tal efecto se realizó un estudio descriptivo cuantitativo, en el estudio se consideran como muestras 45 trabajadores; para lo cual se manejó los cuestionarios y la guía de encuesta. Los resultados del estudio mostraron que el Ministerio de Madre de Dios adoptó un enfoque transcultural hacia la comunidad local para la gestión de servicios de salud insuficiente (60%) y solo el 11.1% de los recursos humanos de DIRESA tenía suficientes capacidades de salud transcultural (11).

Así también se cuenta con Sánchez, K. (2017) en su tesis se planteó su objetivo determinar la prevalencia de factores estresantes relacionados con el trabajo entre los trabajadores de la salud prehospitolaria, para lo cual se estableció un estudio descriptivo y correlacional teniendo como muestra se tomó a 99 personas del personal asistencial pre y hospitalarios, se ha utilizado el cuestionario como herramienta de datos, mediante el análisis de los resultados se obtiene que la presión laboral del personal de atención pre hospitalaria del programa SAMU es muy alta. Otro resultado relacionado es que la presión laboral de los dos grupos profesionales es muy similar: Doctores y enfermeras. Los factores relacionados con el estrés en el trabajo son: fueron de permanencia en SAMU, y la edad de la enfermera. Frente al hospital. Conclusión: Según el plan de atención prehospitolaria, la tasa de estrés en el trabajo del empleado es 68% Atención pre hospitalaria planificada por SAMU. La mejor experiencia laboral La reducción de las visitas por mejor turno de carrera y ser demasiado joven están relacionados con la presión laboral entre el personal de atención pre hospitalaria del programa SAMU (12).

Sobre las teorías relacionadas es necesario abordar al concepto de Gestión por competencias.

La gestión de competencias es el proceso que admite determinar las habilidades de las personas intimadas para cada puesto de trabajo a través de datos personales cuantificables y objetivamente medibles. El objetivo principal es realizar nuevos métodos de gestión que permita a los recursos humanos de forma más integral y eficaz en función de las estrategias de la empresa. El triunfo depende de la calidad y recurso de los factores humanos. Cuanto mayor sea el grado de integración, mayor será la calidad de cada miembro del equipo, y nuestra empresa será más competitiva en un mercado en invariable cambio (13).

Por lo tanto, además de afectar el desarrollo profesional del personal, también permite a los gerentes participar en la gestión de sus recursos humanos, y ayuda a decidir de manera objetiva y de acuerdo con estándares uniformes. En el sistema de gestión de competencias, es importante analizar la profesión de acuerdo con la competencia necesaria para asegurar que el trabajo se haga bien. Por ello, es fundamental tener la capacidad de diseñar un curriculum adecuado y desarrollar cada puesto de acuerdo con la cultura organizacional (14,15).

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 dentro de la empresa para lograr los resultados deseados basándose en la visión y misión del ente (16,17).

Un requisito clave para que este tipo de gestión logre los resultados esperados es que todos participen en el proceso. Cuando decimos "todos", nos referimos al CEO de la empresa ya los empleados que acaban de incorporarse a la empresa. Se trata de desarrollar y utilizar las habilidades de los empleados para asegurar el desarrollo y crecimiento de talentos y organizaciones. Por esta razón, la gestión por competencias tiene un impacto en cada momento que un empleado experimenta en la organización, incluyendo: selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, planificación de carrera. (18,19).

Igualmente, acerca de los modelos para determinar las Competencias se menciona que existen diferentes modelos para determinar competencias, y se abordarán los tres más utilizados.

El primero es el modelo de comportamiento, Se enfoca en personas con desempeño sobresaliente, es decir, para trabajadores que se desempeñan bien y cuyos resultados laborales cumplen con las expectativas de la empresa, para determinar sus características y habilidades, y así determinar sus puestos. En este ejemplo de examen, las capacidades clave tienen un impacto decisivo en el progreso del trabajo y la marcha de la organización, porque investigan los elementos centrales de las capacidades (20).

Para este tipo, la noción de capacidad se precisa como: La verdadera cabida para alcanzar metas o lograr metas en un contexto dado cuyas características básicas de las personas están relacionadas causalmente con la finalización exitosa del trabajo. La habilidad es la característica básica de un individuo, causalmente relacionada con la eficiencia y / o los estándares de excelencia en el desempeño en el trabajo o situaciones (21). El modelo también completa la noción de desempeño sobresaliente, que significa realizar una tarea de manera sobresaliente, tratando de determinar los atributos de los personales más triunfantes mediante la indagación educativa (22).

La competencia se basa en modelos que identifican comportamientos relacionados con el desempeño exitoso, estos modelos proporcionan una base objetiva para evaluar el desempeño, el desarrollo y la selección de individuos en el campo. (23). 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 invisible, valor social / rol: La imagen que un individuo planea a los demás, reflejando lo que cree que es importante hacer o hacer. Autoimagen: la forma en que una persona se ve a sí misma. Rasgos: una forma habitual de comportamiento. Motivación: Corrientes y preferencias naturales y constantes que guían y cambian el comportamiento de una persona (24).

Sobre la tipología de competencia entre ellas, destacan Capacidades "umbral" o "básicas": Son las que las organizaciones necesitan para lograr un desempeño apropiado moderado o mínimo. Trabajadores, capacidades diferenciadoras: estas capacidades pueden diferenciar a los empleados de alto rendimiento de los empleados de rendimiento medio, habilidades generales: Son habilidades que se repiten sistemáticamente de un puesto a otro y son aplicables a una amplia gama de trabajos (25).

El segundo modelo es el Modelo Funcional, que es la capacidad valorativa y descriptiva toma como referencia teórica la hipótesis de la sociología funcionalista, cuyo origen es el esfuerzo del gobierno británico por adaptar el sistema de formación y formación profesional se adaptan a las necesidades del mercado laboral. Los subsistemas están funcionalmente relacionados entre sí. En este modelo, el concepto de competencia se define como: La capacidad real de un individuo para dominar una serie de tareas que constituyen una función específica (26).

Los empleados pueden desarrollar una serie de funciones y / o tareas que constituyen su profesión también existen instituciones dedicadas a esta temática, que definen la capacidad laboral como: La calidad personal e intransferible se refiere al desempeño de un trabajo específico, con En un nivel aceptable de calidad y un clima laboral adecuado. Departamento de producción basado en el conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades requeridas para completar con éxito las actividades que constituyen el puesto de trabajo Función Estándares definidos. La capacidad de responder con éxito a necesidades complejas y completar con éxito una actividad o tarea mediante la movilización de recursos (incluidos los cognitivos y no cognitivos) en circunstancias específicas (27). Desde este punto de vista, las metas y oficios de una empresa no deben plantear cerrada mente, sino desde su relación con el medio ambiente. Por tanto, la función de cada miembro del personal de la organización no solo debe estar relacionada con el entorno de la empresa, sino que también debe constituir un subconjunto dentro del sistema del ente, donde cada función es otro entorno Este modelo funcional se utiliza para identificar habilidades para analizar los distintos relaciones entre las habilidades, conocimientos y habilidades de los personales, así como los resultados de su diligencia en la empresa, e identificar

aquella características relacionadas con los trabajadores. Obtén resultados o resuelve problemas (28).

El modelo se basa en la medición de resultados para identificar los principales objetivos y áreas de carrera de la organización, es decir, parte de los principales objetivos, hasta que se determina el juego. La peculiaridad principal de este tipo es que, aparte de concentrar en los efectos de los trabajadores (más que en el proceso de obtención de los resultados) (29).

Como tercer modelo es el Modelo Constructivista, El modelo parte de un examen de la relación existente entre el grupo y el medio ambiente, y entre formación y el empleo. Se realizan evaluaciones para confirmar y describir sus habilidades, se hizo reseña a sus oportunidades y metas de trabajo, así Como al ambiente social y profesional relacionado con ellas. El establecimiento de la competencia no es solo la función del mercado, sino también la única competencia que valora a las personas, sus metas y posibilidades (30).

Para el modelo constructivista, la habilidad se define como: La capacidad, conocimientos y habilidades para resolver las dificultades en el proceso laboral profesional desde la estructura organizacional. Bajo el modelo constructivista, la determinación y descripción de la competencia debe realizarse al final del proceso de formación orientado a la acción, y debe analizarse la disfunción del lugar de trabajo, incluyendo a todos los protagonistas que constituyen la estructura social del lugar de trabajo (31).

En la etapa inicial de evaluación de capacidades, se debe enfatizar en el análisis de la disfunción del costo por falta de calidad e ineficiencia, para evitar desconocer posibles problemas en la estructura social y evaluar la capacidad o productividad organizacional. Para implementar este proceso, es necesario no solo considerar a aquellos empleados que son los más efectivos en el trabajo (como defensores de los métodos de comportamiento) (30).

En Francia, se observa principalmente que el modelo se aplica a la formación normativa, creando títulos profesionales, haciendo obligatoria la formación en el lugar de trabajo y verificando gradualmente los conocimientos adquiridos. El trabajo posterior debe enfocarse en determinar las capacidades requeridas para cada puesto, y debe ser realizado de manera conjunta y

participativa por trabajadores, empleadores o gerentes e instructores de capacitación (31).

Por otro lado, el Enfoque basado en Competencias para la Gestión de Recursos Humanos, es el método de gestión de capacidades nació en la nueva era y es una importante herramienta estratégica para hacer frente a los desafíos que plantea el entorno actual. Para ello, es necesario velar por el desarrollo y la gestión del potencial de las personas, que saben hacer o lo que pueden hacer (32).

Para gestionar con éxito a través de la competencia, debe existir un modelo que la sustente, que debe considerar los puntos más resaltantes e acreditadas del cometido de las personas. Por tanto, la noción de gestión por competencias tomo como pilar las capacidades y resultados solicitados para un desempeño conveniente, atraer, desarrollar y mantener talentos a través del ajuste permanente de los sistemas y técnicas de recursos humanos (33).

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 común y desarrolla habilidades laborales basadas en datos personales. Estas capacidades generadas deben verificarse para que las capacidades den paso al bosquejo de técnicas de recursos humanos (34). El principal objetivo del método de gestionar la capacidad consiste en implementar un mejor estilo de gestión para su organización para gestionar de forma integral los recursos humanos de forma más eficaz (35).

A través de la gestión de capacidades, pretendemos alcanzar los siguientes objetivos: (a) Mejorar y facilitar la gestión integral de recursos humanos. (b) Producir un proceso para optimizar permanentemente la eficacia y el nivel de distribución de los recursos humanos. (c) Acuerdo sobre gestión de recursos humanos y la estrategia organizacional. (d) Los gerentes se dedican a la gestión de recursos humanos. (e) Contribuir al progreso profesional de los empleados y organizaciones en un entorno en constante cambio. (f) Toma de los fallos objetiva y unificada. Asimismo, un modelo de gestión con la competencia como elemento principal debe permitir: Utilizar estándares compartidos y

consistentes para unificar los diferentes procesos de gestión de personal, vincular habilidades personales con habilidades de equipo para agregar valor al proceso de trabajo (36).

Dentro de las dimensiones de gestión por competencias, tenemos la Primera dimensión es Conocimientos que es una recopilación de información sobre un tema, materia o disciplina adquirida a lo largo del tiempo. De igual forma, otro autor dijo que es el conocimiento y la información que se obtiene para que el personal médico lo maneje, comprenda y domine de una manera determinada y de manera consistente para lograr y mantener un desempeño efectivo, lo cual es muy especial. También señalaron que esta es la capacidad de resolver de manera efectiva ciertos problemas.

Segunda dimensión es Actitudes, que son la combinación de prácticas, modos, conductas y hábitos ineludibles para asegurar una interacción conveniente, mejorar las relaciones interpersonales y lograr una comunicación (es decir, enviar o recibir mensajes, información o comandos correctamente). La actitud está relacionada con la actitud exitosa del trabajo.

Tercera dimensión son los Rasgos que son lo que un individuo hace, dice o asimila en un determinado contexto. Igualmente, son comportamientos y estructuras que los empleados realizan en diferentes contextos, y pueden detallar discrepancias individuales (37)

Cuarta dimensión son las Habilidades, que se refiere a las habilidades que los humanos han desarrollado de forma aprendida o innata a lo largo de los años, sirviéndoles en su formación o carrera. Las habilidades son el desempeño natural de una persona desempeñándose sin mucho esfuerzo. Asimismo, las habilidades pueden apoyar la influencia, la motivación y la gestión de conflictos en un grupo de trabajo. De manera similar, el trato personal también es muy trascendental en las destrezas interpersonales, y la gerencia debe poder comunicarse, inspirar, guiar e impulsar frenesí. Su desarrollo significa la capacidad de inspeccionar nuestras impresiones con los demás y la posibilidad de saber cómo regular las emociones en las relaciones con los demás (38).

También es necesario definir la segunda variable 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. El empoderamiento es una habilidad a largo plazo que demanda recursos considerables y que implica una importante inversión financiera y de tiempo por parte de la dirección del ente (39).

Casique (2018) sugiere que el empoderamiento de los empleados que están al frente es perentorio si las empresas desean entender los procesos comerciales céntricos, ya que ellos tienen más cercanía de estos procesos y entienden más cómo funcionan (40). El empoderamiento del trabajador se centra en garantizar que los empleados obtengan los derechos y el respeto que merecen en el lugar de trabajo. Esto incluye todo, desde la protección contra la discriminación hasta los foros para discutir las injusticias. Pero más allá de los casos básicos de tratar a los trabajadores con una decencia humana básica, el empoderamiento en el lugar de trabajo también ha adquirido muchos otros significados (41,42).

La confianza para trabajar de forma autónoma, según que la fuerza laboral se convierte más dinámico, también crece el número de trabajadores remotos. Sin que muchos lo sepan, esta es en realidad una forma de empoderamiento de la fuerza laboral. Demuestra una mayor confianza por parte de los empleadores al permitir que los empleados creen sus propias condiciones para un trabajo responsable (43,44).

Así mismo el reconocimiento al esfuerzo y la excelencia es una forma simple de empoderamiento de los empleados que no requiere un cambio real por parte de los empleadores. No se trata de crear competencia o menospreciar a aquellos que no cumplieron con las expectativas, es simplemente la afirmación de los empleados que trabajan duro para lograr resultados (44,45). El reconocimiento a los empleados al distinguirlos. Piense en ello en yuxtaposición con reprenderlos. Si hacen algo mal, son reprendidos como un refuerzo negativo para disuadir futuros errores. Los empleadores que premian a sus empleados para que hagan lo mejor que puedan (46,47).

Con la rapidez con la que la tecnología evoluciona y los mercados cambian, la educación continua es esencial para la supervivencia. Los empleadores que abogan por la educación continua empoderar a sus empleados para que marquen el ritmo de las nuevas innovaciones, para que no se estanquen ni se atrasen en las habilidades que los hacen emplearles. Ya se trate de la financiación para volver a la escuela o el acceso a créditos de educación continua a través de organizaciones de la industria, los empleados exigen los medios para mantenerse educados (48,49).

Igualmente se menciona que el empoderamiento es una piedra angular de la cultura. Los empleados quieren más que un escritorio para trabajar y la libertad de ganarse la vida en un entorno seguro. Las empresas que buscan atraer y retener a los mejores talentos deben reconocer las señas de identidad del empoderamiento e inculcarlas en la cultura de su empresa (50,51). Hacer que el personal y los equipos se sientan empoderados conlleva una serie de aspectos positivos. Puede mejorar el desempeño y mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción laboral de los empleados. También puede promover la cooperación entre los miembros del equipo. Además, el empoderamiento del personal aumenta la responsabilidad y la rendición de cuentas de los empleados, lo que podría conducir a un aumento de la productividad. Además, puede fomentar la innovación y la resolución creativa de problemas. (52,53).

Para muchos pacientes, tener un buen proveedor de atención médica a su lado ayuda a mejorar su experiencia de hospitalización. Pero, ¿qué puede ayudar a estos proveedores a desempeñarse mejor? Un estudio reciente mostró que en entornos dinámicos como los hospitales, sentirse empoderado es la clave, y el empoderamiento se puede promover creando un entorno que fomente el comportamiento proactivo, con el objetivo de priorizar la atención al paciente. (54,55).

Durante las últimas décadas, se ha llevado a cabo una extensa investigación sobre la autorización en varios contextos, pero un estudio reciente dirigido por la profesora asistente de LeBeau Business School, la Dra. Lauren D'Innocenzo, encontró que en Ramón (2019), empoderar al equipo es un medio importante que los líderes pueden utilizar para mejorar el desempeño individual. En su estudio, los investigadores analizaron datos de 544 personas en 78

unidades hospitalarias en dos hospitales recopilados de múltiples fuentes durante tres períodos de tiempo desiguales (56).

Los investigadores investigaron los hospitales porque el desempeño de su personal es importante. Este tipo de entornos deben promover un sentido de empoderamiento de equipos e individuos, mejorando así el desempeño (57). Aunque el empoderamiento a menudo se considera un factor clave en el cuidado de la salud, nuestra investigación también informa que los beneficios del empoderamiento no siempre se materializan ", dijo D'Innocenzo. Consideramos que los equipos y empleados de empoderamiento superan los problemas del hospital. Saber por qué la presencia de autorización no siempre mejora el rendimiento (58).

Las dimensiones de empoderamiento son: Significativo, La efectividad de asignar metas u objetivos laborales se refiere a los estándares de los trabajadores, lo que significa que existen problemas entre los requisitos funcionales y sus creencias, valores y comportamientos (59).

La siguiente dimensión es Competencias También llamada autoeficacia, es la certeza personal sobre el potencial de usar sus habilidades para realizar ciertas acciones. El término "competencia" se usa a menudo en lugar de "autoestima", porque el término generalmente se refiere a la eficiencia de la tarea, no a la capacidad del objeto (60).

La otra dimensión es Autodeterminación, Se le puede llamar la emoción específica de elegir si se inicia una acción, Difusión de la independencia para iniciar y continuar el proceso de trabajo; uno de esos modelos es la decisión de supuestos, reglas y voluntad de ejecución. La siguiente dimensión es el Impacto, Este es el nivel en el que los trabajadores pueden influir directamente desde fuera del lugar de trabajo. La dimensión de influencia es diferente de la fuente de control afectada por el lugar de trabajo, que es una personalidad que permanece en diferentes entornos. La última dimensión es la seguridad, Apoyar el estado de todas los "otros elementos " y darle vida con el vínculo de fe proporcionado por algo (61).

III. METODOLOGÍA

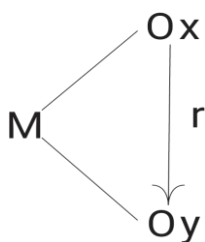
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transversal, porque va a medir en el momento determinado.

Al respecto, se expresó que la investigación de correlación es una indagación no experimental, se logran calcular dos variables e instituir una relación estadística (correlación) entre ellas sin contener variables externamente para obtener conclusiones distinguidos (62).

La encuesta actual muestra que las variables son tanto a habilidades digitales y educación virtual no serán manipulados, serán estudiados en su estado natural en el que se encuentran.

Gráficamente se denota:



M= personifica la muestra,

Ox = Gestión por competencias

Oy = empoderamiento

R = personifica la relación de variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión por Competencias.

La gestión de competencias es un proceso que permite determinar las habilidades del personal requerido para cada puesto a través de datos personales cuantificables y objetivamente medibles. La meta primordial es implementar un estilo diferente gestión que permita administrar los recursos humanos de forma más integral y eficaz en función de las líneas importantes del negocio. Sus elementos son: Conocimientos, Actitudes, Rasgos, Habilidades (13).

Variable 2: Empoderamiento

Se relata al fortalecimiento de la capacidad de un sujeto o de un grupo, porque este es un rasgo que todo trabajador médico debe poseer en todas las disciplinas que se enfocan en las personas que cuida de manera similar. El poder de los profesionales de enfermería se considera un estado en el que las enfermeras han controlado su práctica y adquirido las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones profesionales dentro de la organización que operan. Sus elementos son: Significativo, Competencias, autodeterminación, Impacto, Seguridad (39).

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población de Estudios

Estará compuesto por 55 trabajadores del Centro de Salud Médico Privado de San Juan de Miraflores.

Muestra

La muestra está compuesto por 55 trabajadores Del Centro de salud médico privado de San Juan de Miraflores.

Muestreo

Por conveniencia, se ha aplicado un muestreo no probabilístico

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica: La encuesta.

Las encuestas son herramienta para recopilar información cualitativa y / o cuantitativa de una Población. Para ello desarrollo para esto un cuestionario y los datos obtenidos serán tratados mediante métodos estadísticos. Por tanto, la encuesta es una herramienta para comprender las características de un grupo de personas. Pueden ser variables económicas, Como los niveles de ingresos (cuantitativos), u otras variables, Como las preferencias políticas (cualitativas) (63).

Instrumento

El instrumento que se aplicará es el cuestionario.

Variable 1

Ficha técnica de Cuestionario de gestión por competencias	
Nombre	Escala para medir gestión por competencias
Autor	Alles (2005)
Adaptado por	Luis Angel Quispe Nina (2021)
Administración	Individual
Duración	7 minutos aproximadamente
Objetivos	Determinar las relaciones de las variables
Escala	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre (5) Siempre
Niveles-Rango	Alto 93 – 125; Medio 59 – 92; Bajo 25 -58
Tipo de ítems	Enunciados
N° de ítems	25

Fuente: Elaboración propia

Variable 2:

Ficha técnica de Cuestionario de empoderamiento	
Nombre	Escala para medir el empoderamiento
Autor	Elio Paitán Sedano, año 2019
Adaptado por	Luis Angel Quispe Nina (2021)
Administración	Individual
Duración	7 minutos aproximadamente
Objetivos	Determinar las relaciones de las variables
Escala	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre
Niveles-Rango	Alto 74 -100; Medio 47 – 73; Bajo 20 -46
Tipo de ítems	Enunciados
N° de ítems	20

Fuente: Elaboración propia

Validez del cuestionario

La validez es una de las características psicométricas de una prueba psicológica. Expresa el grado de precisión con el que una prueba puede medir lo que dice medir. Existen principalmente dos formas de verificar la validez de una prueba: examinando el contenido de la prueba y correlacionándolo con otras unidades de medir (64).

En este caso se realizará la validez de contenido se basa en el juicio de expertos.

Tabla 1

Resultados de expertos para la validez del cuestionario Gestión por Competencias

	Experto	Resultado
1	Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicable
2	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Aplicable
3	Dra. Teresa Narváez Aranibar	Aplicable

Tabla 2

Resultados de expertos para la validez del cuestionario Empoderamiento segura

	Experto	Resultado
1	Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicable
2	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Aplicable
3	Dra. Teresa Narváez Aranibar	Aplicable

En el Anexo 5 se adjuntan los certificados de validez.

Confiabilidad del instrumento

Una medición es confiable si los resultados permanecen constantes de la misma manera a lo largo del tiempo. En este caso habrá una alta confiabilidad, mientras que un instrumento de medición no es confiable si las mediciones repetidas dan resultados diferentes aunque no haya cambios evidentes en los sujetos examinados (63).

La confiabilidad se evalúa mediante el factor alfa de Cronbach, para una prueba piloto de 15 trabajadores.

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de Gestión por Competencias

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	23

Interpretación Según la tabla se aprecia que alfa de Cronbach tiene un valor de 0,936, el cual revela que el instrumento de Gestión por Competencias es altamente confiable.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario Empoderamiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	29

Interpretación La tabla el valor de alfa de Cronbach 0,908 el cual significa que cuestionario de Empoderamiento es altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Se presentó mediante un documento de presentación de la universidad hacia la dirección de la clínica, donde se va a aplicar los 2 instrumentos de los cuestionarios de cada variable, después de la presentación se procede a la selección de los sujetos de estudio a quienes se le entregara el consentimiento informado para su firma y autorización de participar en el estudio. Se obtendrá los resultados estadísticos, para encontrar como solución al problema de la investigación.

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. Para hallar el factor de relación. Se aplicará el coeficiente de rho de speraman para la determinación de la correlación que existe en los objetivos planteados.

3.7. Aspectos Éticos

La investigación es responsabilidad exclusiva del investigador, se utilizara un **consentimiento informado** los datos obtenidos de manera confidencial, la información que va a ser recogido por el equipo de investigación, y los datos obtenidos de manera adecuada guardando los criterios sin la adulteración de alguno de los datos. Se va a utilizar un consentimiento informado donde los participantes se les entregaran para su firma y autorización para que estén enterados de la investigación de la cual van a participar y los datos de los cuestionarios van a ser confidenciales.

IV. Resultados

4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 05

Frecuencias de la variable 1 Gestión por competencias

Variable 1.Gestión por competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	49,1	49,1	49,1
	Medio	19	34,5	34,5	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

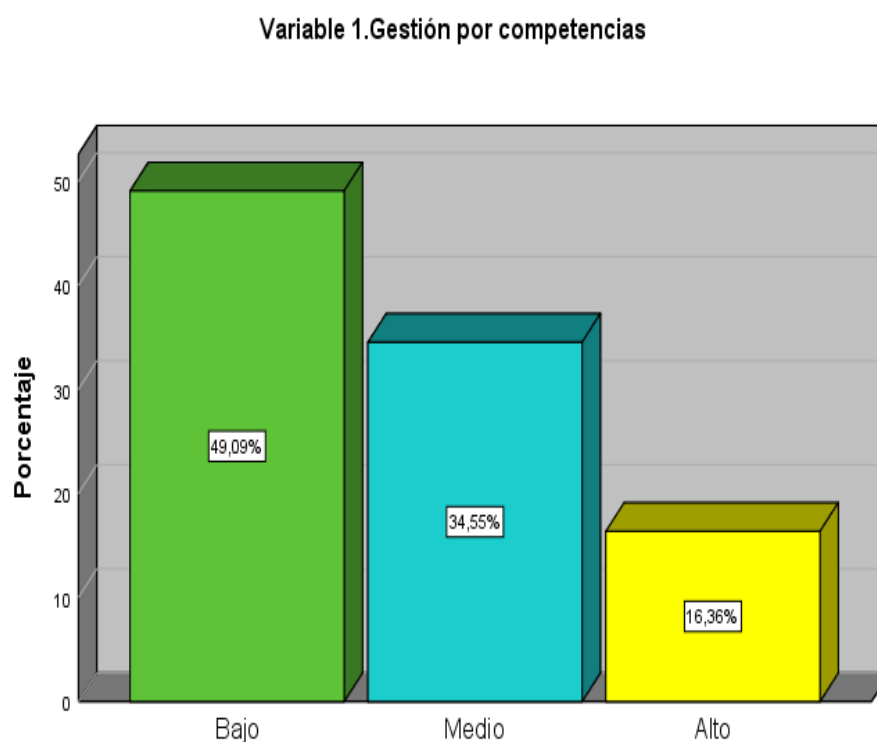


Figura 1. Niveles de gestión por competencia

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 05.- Según la tabla y figura se puede ver que el 49.09% de los encuestados exhiben como nivel bajo de gestión por competencias, el 34,55% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 06

Frecuencias de Conocimientos

Dimensión 1. Conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	56,4	56,4	56,4
	Medio	15	27,3	27,3	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

Dimensión 1. Conocimientos

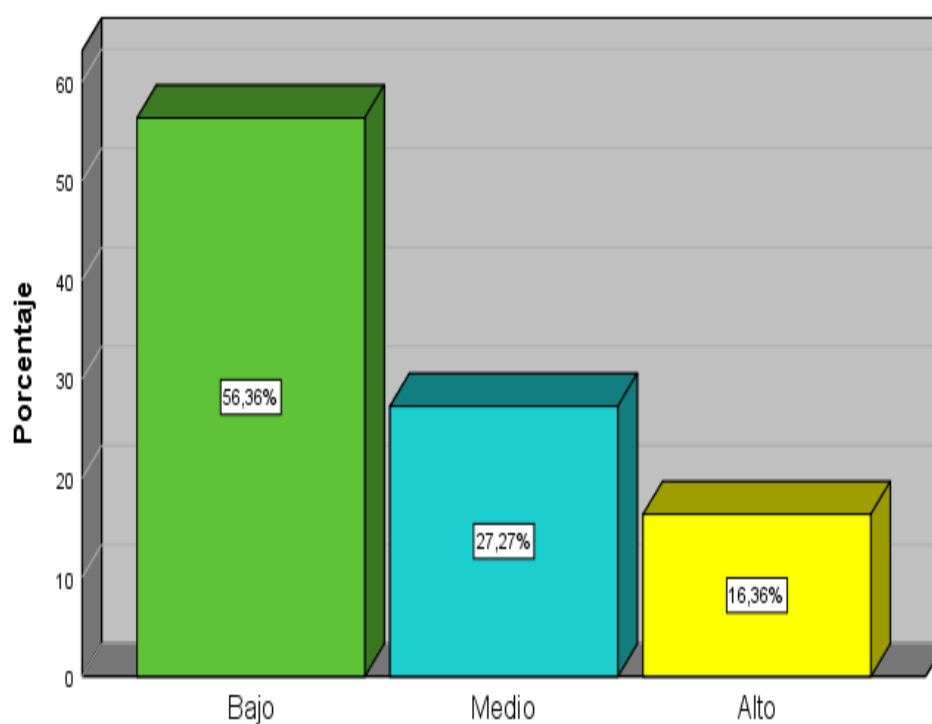


Figura 2. Niveles de Conocimientos

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 06.- Según la tabla y figura se puede ver que el 56,36% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Conocimientos, el 27,27% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 07

Frecuencias de la dimensión Actitudes

		Dimensión 2. Actitudes			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	40,0	40,0	40,0
	Medio	25	45,5	45,5	85,5
	Alto	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

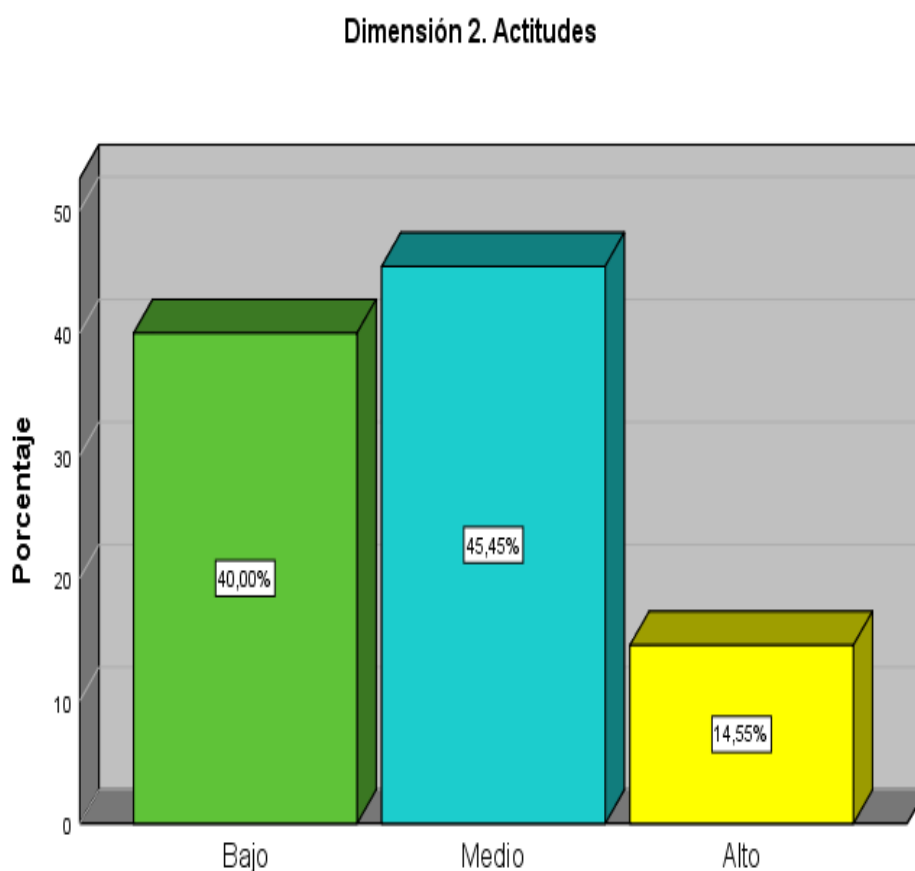


Figura 3. Niveles de Actitudes

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 07.- Según la tabla y figura se puede ver que el 40.00% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Actitudes, el 45,45% nivel medio y el 14,55% exhiben el nivel alto.

Tabla 08

Frecuencias de la dimensión Rasgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	52,7	52,7	52,7
	Medio	17	30,9	30,9	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

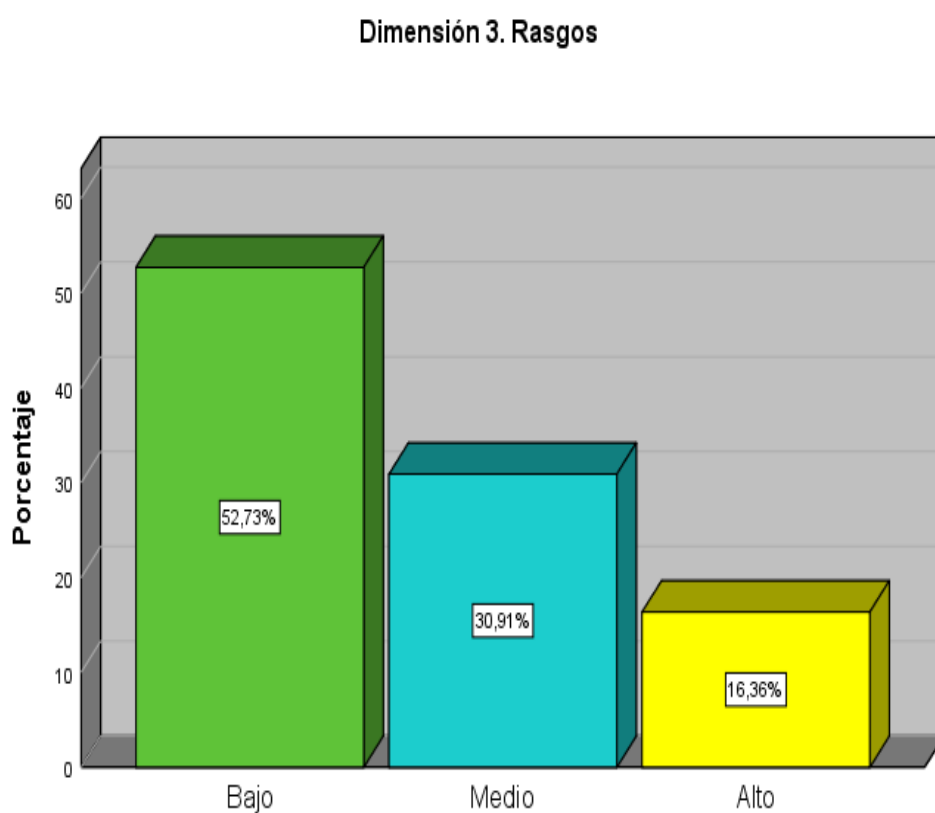


Figura 4. Niveles de Rasgos
Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 08.- Según la tabla y figura se puede ver que el 52,73% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Rasgos, el 30,91% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 09

Frecuencias de la dimensión Habilidades

Dimensión 4. Habilidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	36,4	36,4	36,4
	Medio	26	47,3	47,3	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

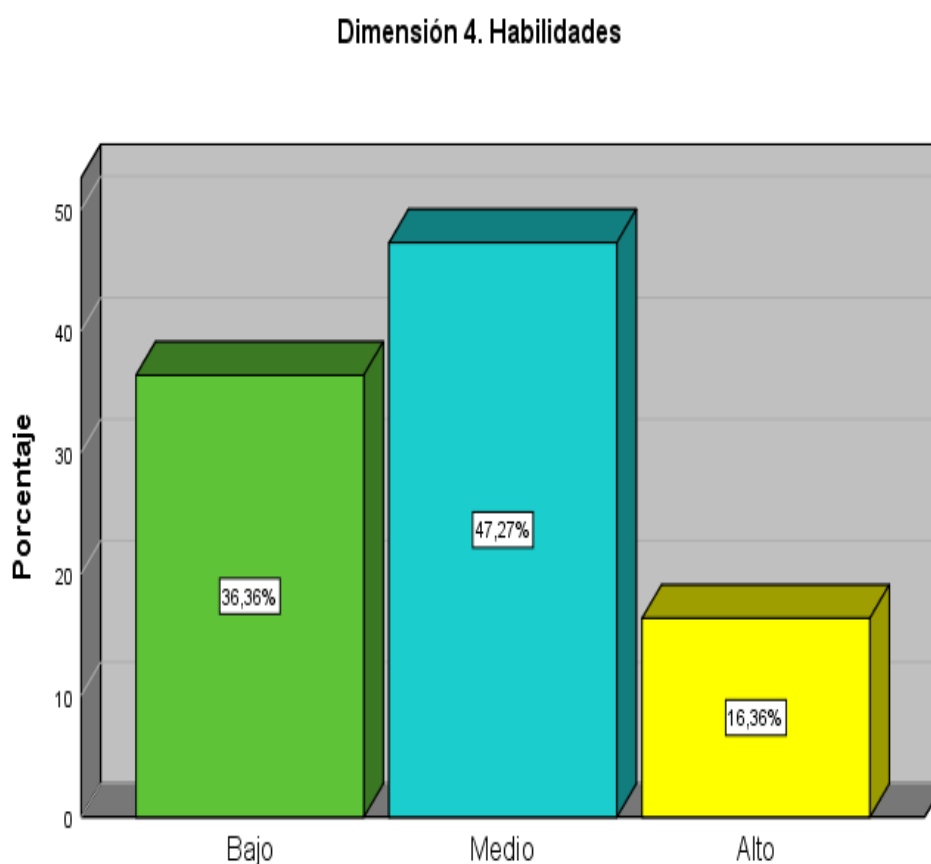


Figura 5. Niveles de Habilidades

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 09.- Según la tabla y figura se puede ver que el 36,36% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Habilidades, el 47,27% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 10

Frecuencias de la variable 2 Empoderamiento

Variable 2. Empoderamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	41,8	41,8	41,8
	Medio	23	41,8	41,8	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

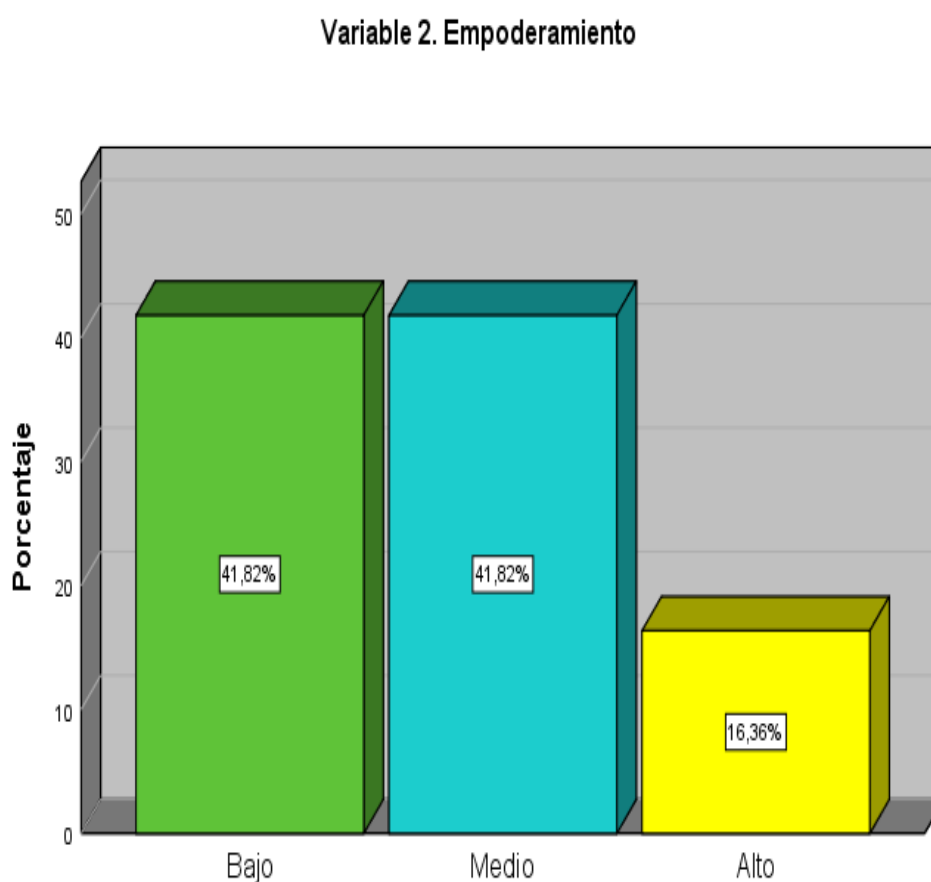


Figura 6. Niveles de Empoderamiento

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 10.- Según la tabla y figura se puede ver que el 41,82% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Empoderamiento, el 41,82% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 11

Frecuencias de la dimensión Significativo

Dimensión 1. Significativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	30,9	30,9	30,9
	Medio	29	52,7	52,7	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

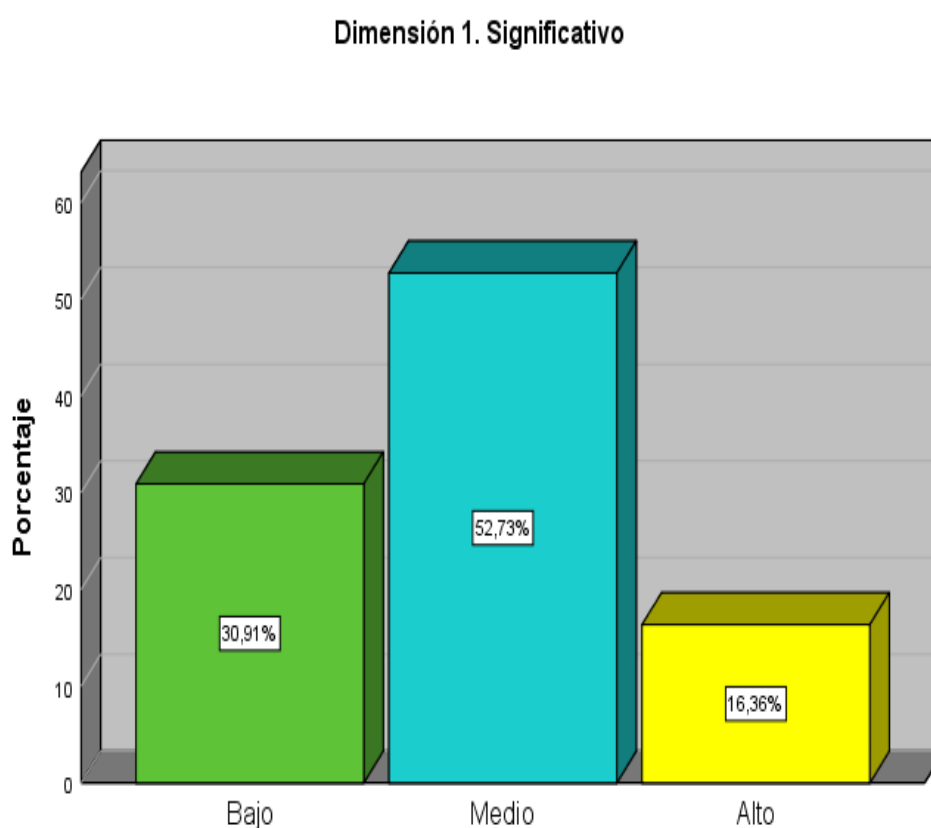


Figura 7. Niveles de Significativo

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 11.- Según la tabla y figura se puede ver que el 30,91% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Significativo, el 52,73% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 12

Frecuencias de la dimensión Competencias

		Dimensión 2. Competencias			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	38,2	38,2	38,2
	Medio	25	45,5	45,5	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

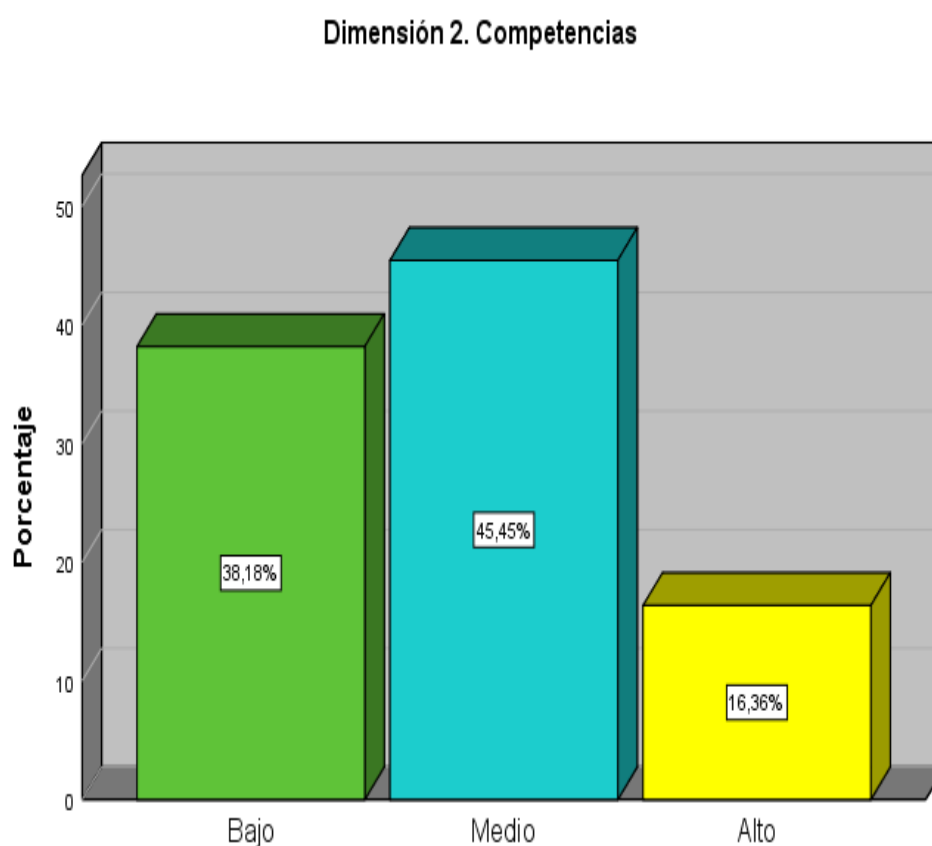


Figura 8. Niveles de Competencias

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 12.- Según la tabla y figura se puede ver que el 38,18% de los encuestados exhiben como nivel bajo de competencias, el 45,45% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 13

Frecuencias de la dimensión Autodeterminación

Dimensión 3. Autodeterminación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	43,6	43,6	43,6
	Medio	22	40,0	40,0	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

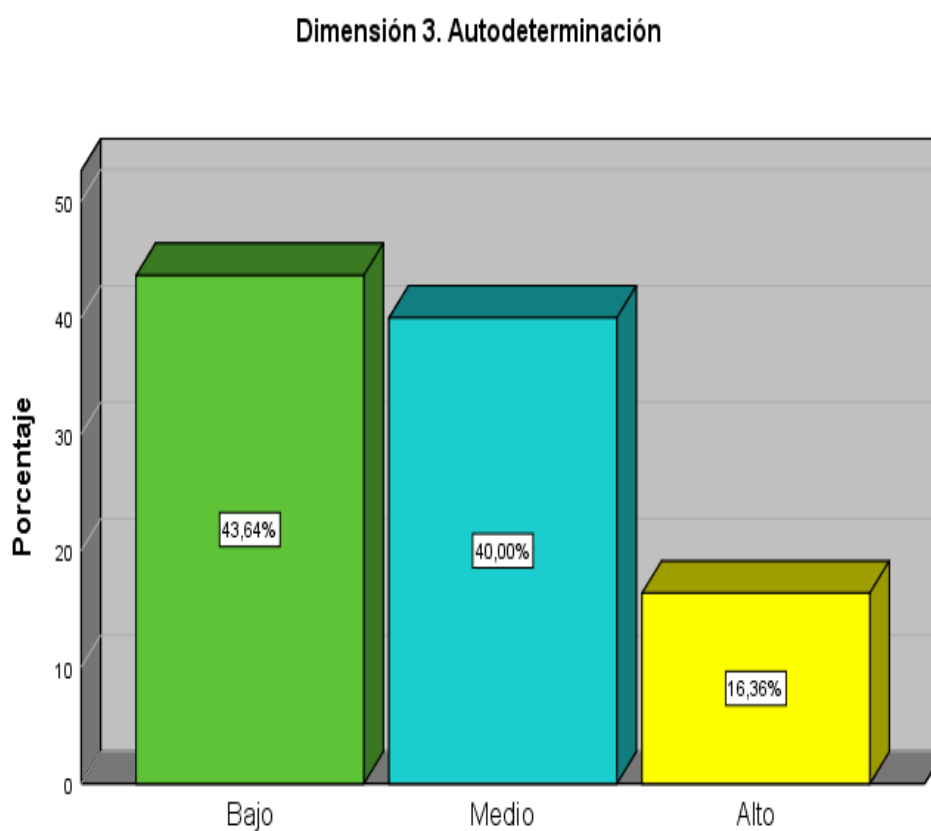


Figura 9. Niveles de Autodeterminación

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 13.- Según la tabla y figura se puede ver que el 43,64% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Autodeterminación, el 40,00% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 14

Frecuencias de la dimensión Impacto

Dimensión 4. Impacto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	27,3	27,3	27,3
	Medio	35	63,6	63,6	90,9
	Alto	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

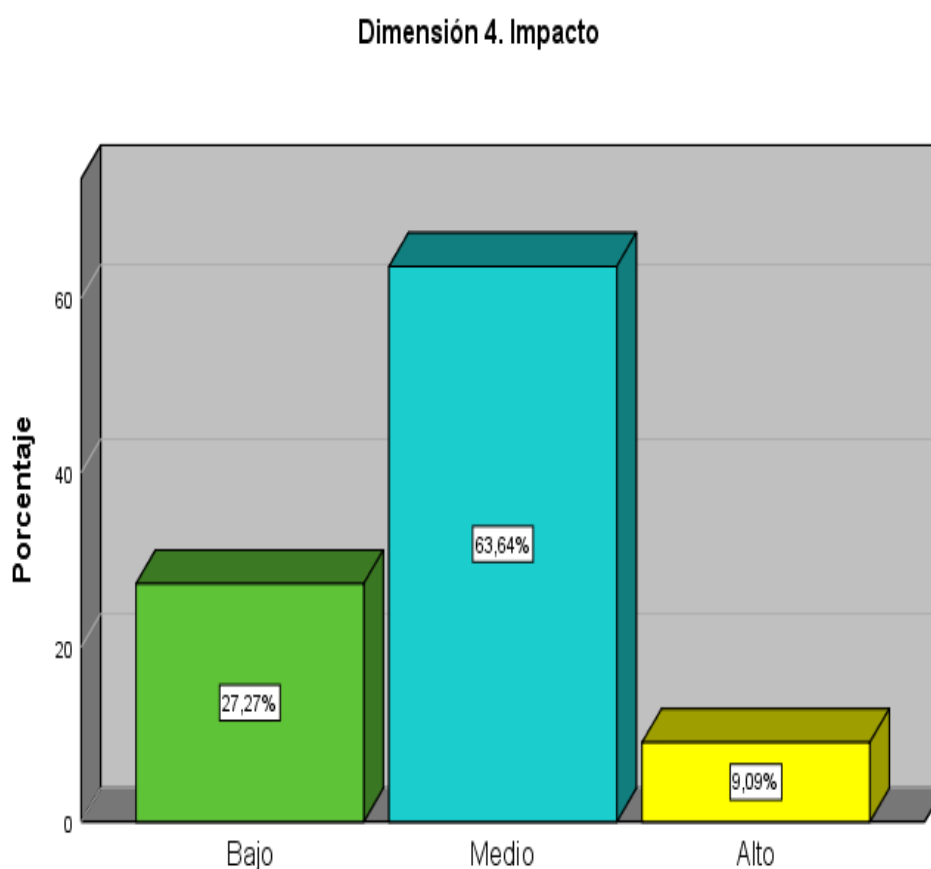


Figura 10. Niveles de Impacto

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 14.- Según la tabla y figura se puede ver que el 27,27% de los encuestados exhiben como nivel bajo de gestión por competencias, el 63,64% nivel medio y el 9,09% exhiben el nivel alto.

Tabla 15

Frecuencias de la dimensión Impacto

Dimensión 4. Impacto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	27,3	27,3	27,3
	Medio	35	63,6	63,6	90,9
	Alto	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

Dimensión 4. Impacto

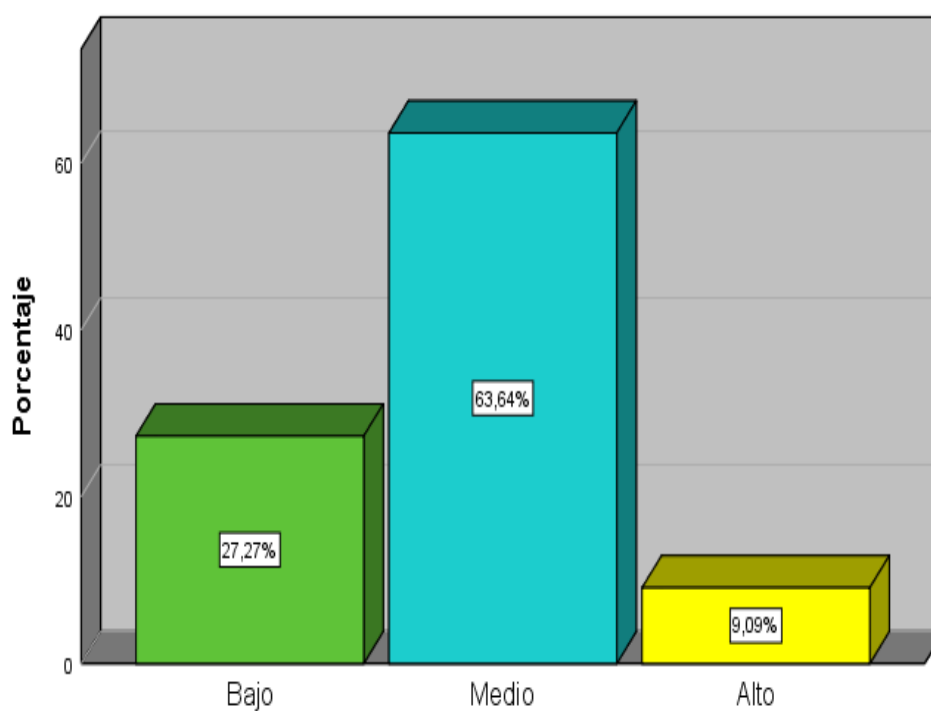


Figura 11. Niveles de Impacto

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 15.- Según la tabla y figura se puede ver que el 27,27% de los encuestados exhiben como nivel bajo de gestión por competencias, el 63,64% nivel medio y el 9,09% exhiben el nivel alto.

Tabla 16

Frecuencias de la dimensión Seguridad

Dimensión 5. Seguridad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	40,0	40,0	40,0
	Medio	24	43,6	43,6	83,6
	Alto	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

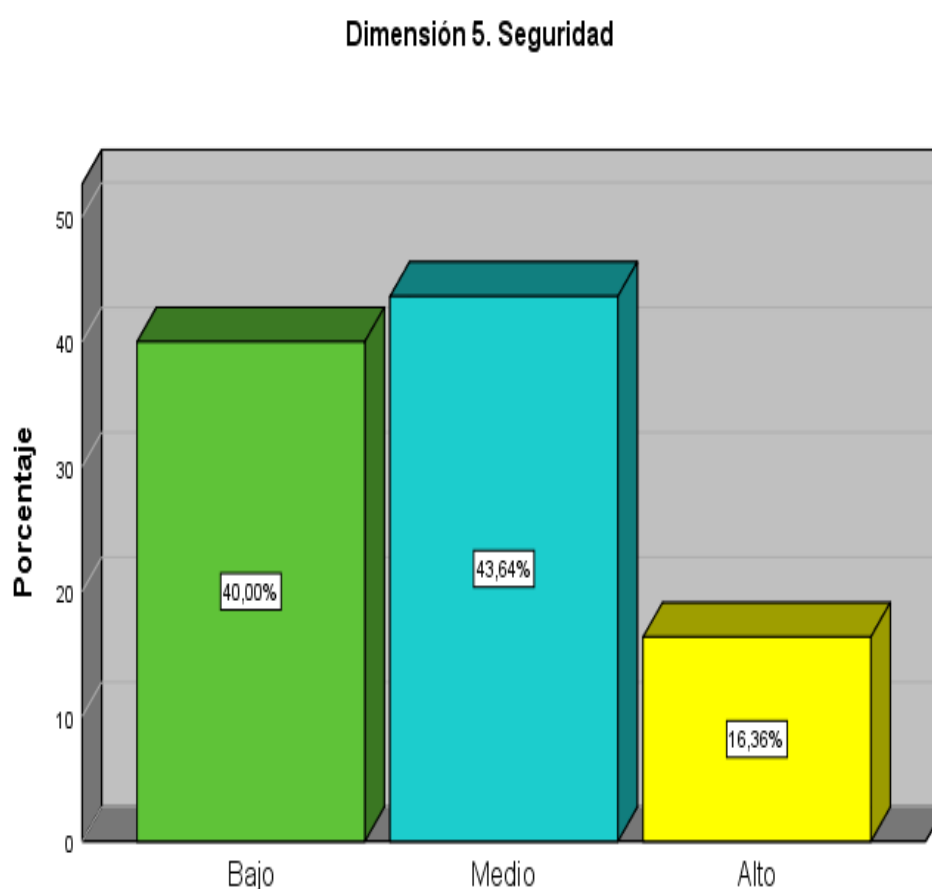


Figura 12. Niveles de Seguridad

Fuente elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 16.- Según la tabla y figura se puede ver que el 40,00% de los encuestados exhiben como nivel bajo de Seguridad, el 43,64% nivel medio y el 16,36% exhiben el nivel alto.

Tabla 17

Tabla cruzada Variable 1. Gestión por competencias *Variable 2. Empoderamiento

		Variable2.Empoderamiento				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Variable1.Gestión competencias	Bajo	Recuento	23	4	0	27
		% del total	41,8%	7,3%	0,0%	49,1%
	Medio	Recuento	0	19	0	19
		% del total	0,0%	34,5%	0,0%	34,5%
	Alto	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	16,4%	16,4%
Total	Recuento	23	23	9	55	
	% del total	41,8%	41,8%	16,4%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

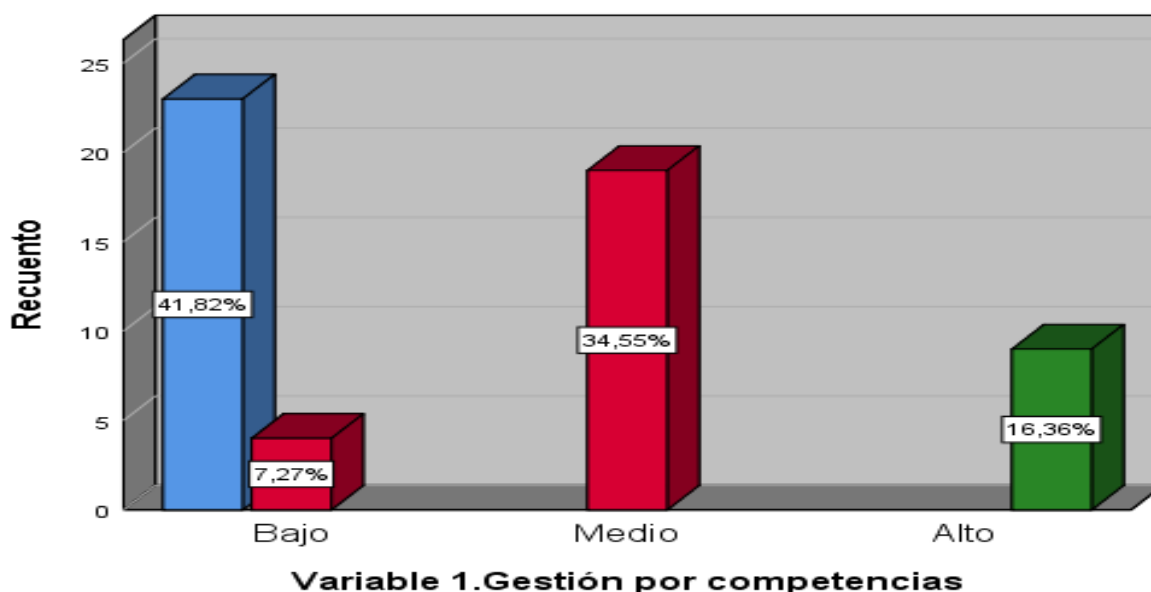


Figura 13. Niveles de Variable 1. Gestión por competencias *Variable 2. Empoderamiento

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 17.- En la tabla y figura correspondiente se aprecia los que tienen un nivel bajo de la gestión por competencias y bajo nivel de empoderamiento está conformado por 41.8%, los que tienen un nivel medio de la gestión por competencias y un nivel medio de empoderamiento está conformado por 34.5%, los que están altamente calificados de la gestión por competencias y un nivel alto de empoderamiento está conformado por 16.4%.

Tabla 18

Tabla cruzada Dimensión 1. Conocimientos *Variable 2. Empoderamiento

		Variable2.Empoderamiento				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Dimension Conocimientos	1. Bajo	Recuento	23	8	0	31
		% del total	41,8%	14,5%	0,0%	56,4%
	Medio	Recuento	0	15	0	15
		% del total	0,0%	27,3%	0,0%	27,3%
	Alto	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	16,4%	16,4%
Total		Recuento	23	23	9	55
		% del total	41,8%	41,8%	16,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia

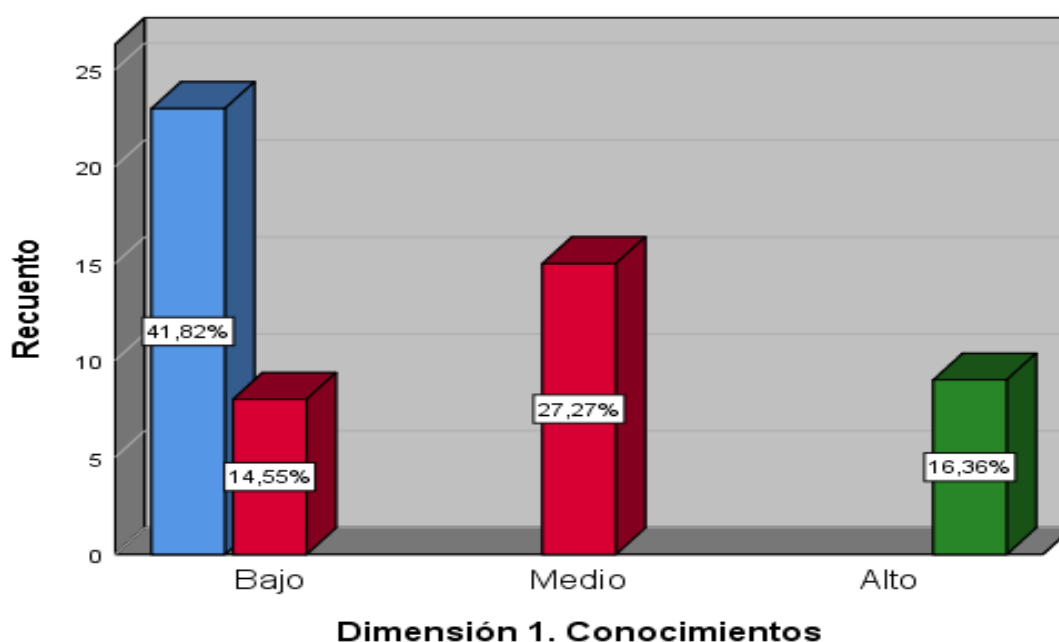


Figura 14. Niveles de Dimensión 1. Conocimientos *Variable 2. Empoderamiento

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 18.- En la tabla y figura correspondiente se aprecia los que tienen un nivel bajo de la dimensión conocimiento y bajo nivel de empoderamiento está conformado por 41.8%, los que tienen un nivel medio de la dimensión conocimiento y un nivel medio de empoderamiento está conformado por 27.3%, los que están altamente calificados de la dimensión conocimiento y un nivel alto de empoderamiento está conformado por 16.4%.

Tabla 19

Tabla cruzada Dimensión 2. Actitudes *Variable 2. Empoderamiento

		Variable2.Empoderamiento				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dimension Actitudes	2. Bajo	Recuento	22	0	0	22
		% del total	40,0%	0,0%	0,0%	40,0%
	Medio	Recuento	1	23	1	25
		% del total	1,8%	41,8%	1,8%	45,5%
	Alto	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	14,5%	14,5%
Total		Recuento	23	23	9	55
		% del total	41,8%	41,8%	16,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia

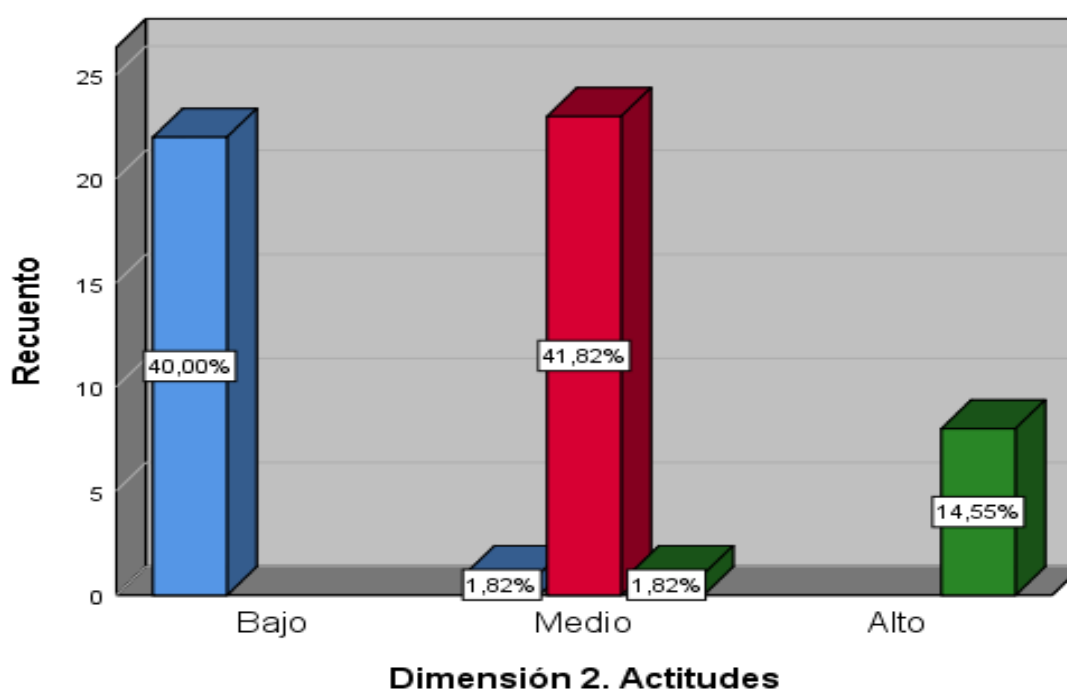


Figura 15. Niveles de Dimensión 2. Actitudes *Variable 2. Empoderamiento
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 19.- En la tabla y figura correspondiente se aprecia los que tienen un nivel bajo de la dimensión actitudes y bajo nivel de empoderamiento está conformado por 40.0%, los que tienen un nivel medio de la dimensión actitudes y un nivel medio de empoderamiento está conformado por 41.8%, los que están altamente calificados de la dimensión actitudes y un nivel alto de empoderamiento está conformado por 14.5%.

Tabla 20

Tabla cruzada Dimensión 3. Rasgos *Variable 2. Empoderamiento

		Variable2.Empoderamiento				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dimension Rasgos	3. Bajo	Recuento	22	7	0	29
		% del total	40,0%	12,7%	0,0%	52,7%
	Medio	Recuento	1	16	0	17
		% del total	1,8%	29,1%	0,0%	30,9%
	Alto	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	16,4%	16,4%
Total		Recuento	23	23	9	55
		% del total	41,8%	41,8%	16,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia

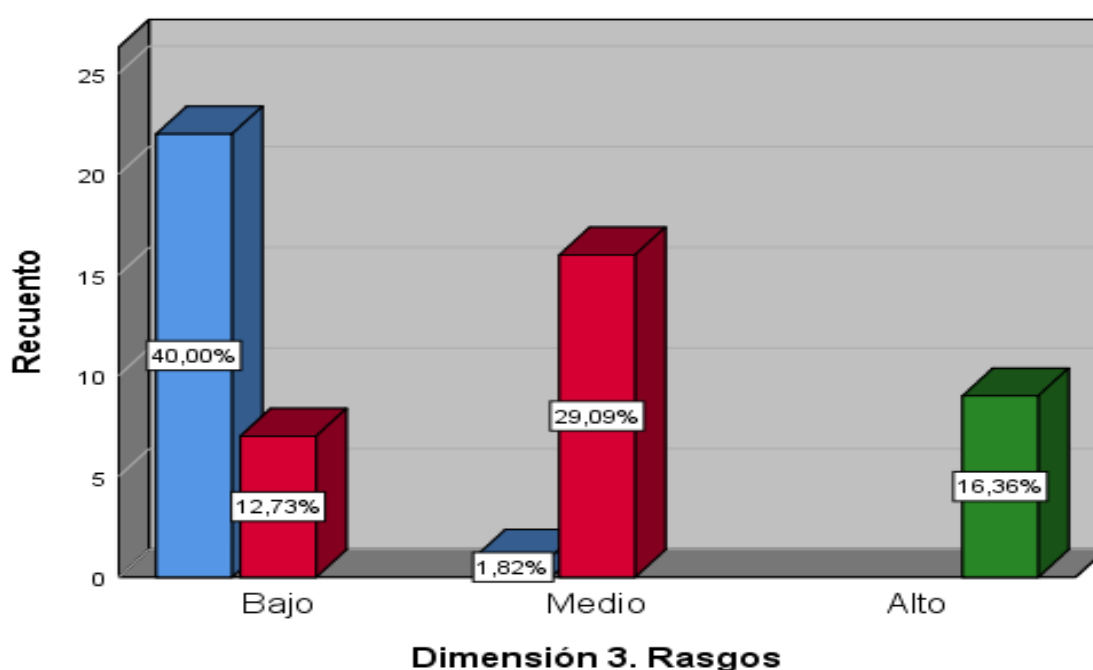


Figura 16. Niveles Dimensión 3. Rasgos *Variable 2. Empoderamiento

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 20.- En la tabla y figura correspondiente se aprecia los que tienen un nivel bajo de la dimensión rasgos y bajo nivel de empoderamiento está conformado por 40.0%, los que tienen un nivel medio de la dimensión rasgos y un nivel medio de empoderamiento está conformado por 29.1%, los que están altamente calificados de la dimensión rasgos y un nivel alto de empoderamiento está conformado por 16.4%.

Tabla 21

*Tabla cruzada Dimensión 4. Habilidades *Variable 2. Empoderamiento*

		Variable2.Empoderamiento				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dimension Habilidades	4. Bajo	Recuento	20	0	0	20
		% del total	36,4%	0,0%	0,0%	36,4%
	Medio	Recuento	3	23	0	26
		% del total	5,5%	41,8%	0,0%	47,3%
	Alto	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	16,4%	16,4%
Total		Recuento	23	23	9	55
		% del total	41,8%	41,8%	16,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia

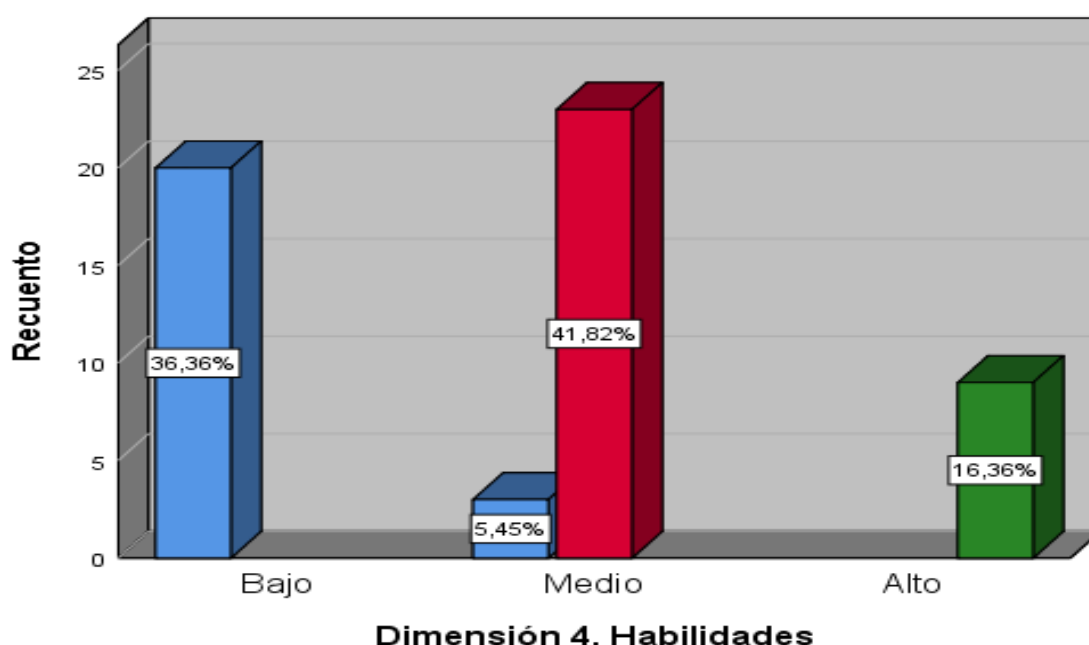


Figura 17. Niveles de Dimensión 4. Habilidades *Variable 2. Empoderamiento

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Tabla 21.- En la tabla y figura correspondiente se aprecia los que tienen un nivel bajo de la dimensión Habilidades y bajo nivel de empoderamiento está conformado por 36.4%, los que tienen un nivel medio de la dimensión Habilidades y un nivel medio de empoderamiento está conformado por 41.8%, los que están altamente calificados de la dimensión Habilidades y un nivel alto de empoderamiento está conformado por 16.4%.

4.2 Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

Para poder realizar el análisis inferencial primeramente, se hizo la prueba de normalidad para determinar el tipo de estadística a aplicar.

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H₀: las variables Gestión por competencias y empoderamiento no son distintas a la distribución normal.

H_a: las variables Gestión por competencias y empoderamiento son distintas a la distribución normal.

Tabla 22

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1. Gestión por competencias	,307	55	,000
Variable 2. Empoderamiento	,266	55	,000

Fuente elaboración propia

En la tabla se puede ver que la muestra fue de 55 datos que el valor de la sig. = 0,000 que es menor a 0,05 obligando a rechazar la hipótesis nula y asumir la alterna: las variables Gestión por competencias y empoderamiento son distintas a la distribución normal, este resultado indica que para la contratación de las hipótesis aplicar la estadística no paramétrica dentro se encuentra rho de spearman.

Planteamiento de la hipótesis estadístico general

H₀: No existe relación entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

H_a: Existe relación entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Tabla 23

Correlaciones de Variable 1. Gestión por competencias y Variable 2. Empoderamiento

Correlaciones			Variable1. Gestión por competencias	Variable2. Empoderamiento
Rho de Spearman	Variable1.Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	55	55
	Variable 2. Empoderamiento	Coefficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	55

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

Fuente elaboración propia

En la tabla se aprecia que el valor de rho= 0,917 indicando que es una correlación positiva alta, igualmente si la sig.= 0,000 que es menor a 0,05 indica que se debe aceptar la hipótesis alterna: Existe relación entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

H_a: Existe relación entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Tabla 24

Correlaciones de Dimensión 1. Conocimientos y Variable 2. Empoderamiento

Correlaciones		Dimensión1. Conocimientos	Variable2. Empoderamiento
Rho de Spearman	Dimensión 1. Conocimientos	Coeficiente de correlación	1,000 ,847**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55
	Variable 2. Empoderamiento	Coeficiente de correlación	,847** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Fuente elaboración propia

En la tabla se aprecia que el valor de rho= 0,847 indicando que es una correlación positiva alta, igualmente si la sig.= 0,000 que es menor a 0,05 indica que se debe aceptar la hipótesis alterna: Existe relación entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

H_a: Existe relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Tabla 25

Correlaciones de Dimensión 2. Actitudes y Variable 2. Empoderamiento

Correlaciones			Dimensión 2. Actitudes	Variable 2. Empoderamiento
Rho de Spearman	Dimensión 2. Actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,966**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	55	55
	Variable 2. Empoderamiento	Coeficiente de correlación	,966**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	55

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

Fuente elaboración propia

En la tabla se aprecia que el valor de rho= 0,966 indicando que es una correlación positiva alta, igualmente si la sig.= 0,000 que es menor a 0,05 indica que se debe aceptar la hipótesis alterna: Existe relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

H_a: Existe relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Tabla 26

Correlaciones de Dimensión 3. Rasgos y Variable 2. Empoderamiento

Correlaciones			Dimensión 3. Rasgos	Variable 2. Empoderamiento
Rho de Spearman	Dimensión 3. Rasgos	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	55	55
	Variable 2. Empoderamiento	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	55

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

Fuente elaboración propia

En la tabla se aprecia que el valor de rho= 0,835 indicando que es una correlación positiva alta, igualmente si la sig.= 0,000 que es menor a 0,05 indica que se debe aceptar la hipótesis alterna: Existe relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

H_a: Existe relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

Tabla 27

Correlaciones de Dimensión 4. Habilidades. Rasgos y Variable 2. Empoderamiento.

Correlaciones		Dimensión 4. Variable 2.	
		Habilidades	Empoderamiento
Rho de Spearman	Dimensión 4. Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,937**
		N	55
	Variable 2. Empoderamiento	Coeficiente de correlación	,937**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	55

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

Fuente elaboración propia

En la tabla se aprecia que el valor de rho= 0,937 indicando que es una correlación positiva alta, igualmente si la sig.= 0,000 que es menor a 0,05 indica que se debe aceptar la hipótesis alterna: Existe relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.

V. DISCUSIÓN

Según el Objetivo General, Los resultados inferenciales muestran que el valor de $\rho = 0,917$ indica que se trata de una correlación alta, igualmente si la $\text{sig.} = 0,000$ que es menor a $0,05$ indica que se debe aceptar la hipótesis alterna: por tanto se asevera que: Existe relación entre Gestión por Competencias y Empoderamiento en el Personal de Salud de un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021. Este hallazgo es similar a los resultados logrados por Paitán, E. (2020) en conclusión se demostró por precedentes, la teoría y metodología para recolectar información de línea de base evaluando cómo los profesionales de enfermería perciben la gestión institucional y analizar la concurrencia con el empoderamiento empleado Existen relaciones entre variables Identificar relaciones existentes. La relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento, quien concluyó que existe. Este hallazgo es similar 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. También es congruente a la teoría que las 2 variables de gestión por competencias y empoderamiento están relacionadas de manera positiva (Xiang et al., 2020) que sostiene que los subsistemas están funcionalmente relacionados entre sí la variable de gestión por competencia aumenta también aumenta la variable de empoderamiento. Cuando mayor es la gestión por competencias también mayor es el nivel de empoderamiento de las personas porque la relación es positiva alta Para este modelo, el concepto de competencia se define como: La capacidad real de un individuo para dominar una serie de tareas que constituyen una función específica (26). Igualmente, es congruente la teoría de comportamiento, sostiene que personas con desempeño sobresaliente, es decir, para trabajadores que se desempeñan bien y cuyos resultados laborales cumplen con las expectativas de la empresa, para determinar sus características y habilidades, y así determinar sus puestos tienen un impacto decisivo en el progreso del trabajo y la marcha de la organización, porque investigan los elementos centrales de las capacidades (20).

Según el Objetivo Específico 1, Los resultados inferenciales muestran que el valor de $\rho = 0,847$ indica que es una correlación alta, igualmente si la $\text{sig.} = 0,000$ que es menor a $0,05$ indica que se debe aceptar la hipótesis alterna por tanto se asevera que existe relación entre Conocimientos y Empoderamiento en el Personal de Salud de un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021. Este hallazgo es similar a los resultados de Peralta, H. (2019) las conclusiones indican que el nivel de autorización del gobierno local es bajo en factores fuertes (estrategia, estructura, sistema) y medio en factores blandos (estilo, individualidad, habilidades y valores compartidos). También es congruente con la teoría de Moreno et al., (2019) quien define a la gestión por competencias de conocimiento la información que se obtiene para que el personal médico lo maneje, comprenda y domine de una manera determinada y de manera consistente para lograr y mantener un desempeño efectivo, lo cual es muy especial. También señalaron que esta es la capacidad de resolver de manera efectiva ciertos problemas. También es congruente a la teoría constructivista descrito por Reay (2019), a mayor conocimiento también tienen mayor empoderamiento de las personas parte de un examen de la relación existente entre el grupo y el entorno, y entre la formación y el empleo. Para determinar y describir sus habilidades, se hizo reseña a sus oportunidades y metas de trabajo, así como al ambiente social y profesional relacionado con ellas. El establecimiento de la competencia no es solo la función del mercado, sino también la única competencia que valora a las personas, sus metas y posibilidades.

Según el Objetivo Específico 2, Los resultados inferenciales muestran que el valor de $\rho = 0,966$ indica que es una correlación alta, igualmente si la $\text{sig.} = 0,000$ que es menor a $0,05$ indica que se debe aceptar la hipótesis alterna por tanto se puede asumir que existe relación entre actitudes y empoderamiento en el Personal de Salud de un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021. Este hallazgo es similar a los resultados de Choque, T. (2019) se concluyó que según los resultados obtenidos se muestran que todas las dimensiones del clima organizacional afectarán el poder de la jefa de enfermería, estas dimensiones son: relaciones interpersonales, estilo de gestión, sentido de pertenencia, estabilidad y valores colectivos los que tienen mayor

preponderancia sobre la oportunidad y los recursos del empoderamiento También es similar a los resultados de Toledo, A. Orrego, C. y Perestelo, L. (2019) concluyendo que el nivel de empoderamiento expresa un nivel medio. Igualmente es congruente con la teoría de Palma (2018) quien mencionó que a mayor actitud de las personas también hay mayor empoderamiento porque la relación es positiva alta que son la combinación de prácticas, modos, conductas y hábitos ineludibles para asegurar una interacción conveniente, mejorar las relaciones interpersonales y lograr los imparciales de comunicación (es decir, enviar o recibir mensajes, información o comandos correctamente). La actitud está relacionada con la actitud exitosa del trabajo (36).

Según el Objetivo Específico 3, Los resultados inferenciales muestran que el valor de $\rho = 0,835$ indica que es una correlación alta, igualmente si la $\text{sig.} = 0,000$ que es menor a $0,05$ indica que se debe aceptar la hipótesis alterna por tanto se asume que existe relación entre rasgos y empoderamiento en el Personal de Salud de un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021. Este hallazgo es similar a los resultados de Fernández, L. (2018) concluyendo que el nivel es intermedio Los resultados del estudio mostraron que el Ministerio de Madre de Dios adoptó un enfoque transcultural hacia la comunidad local para la gestión de servicios de salud insuficiente (60%), y solo el 11.1% de los recursos humanos de DIRESA tenía suficientes capacidades de salud transcultural. También es similar a los resultados de Sanromà, M. (2016). Concluyendo que el nivel que presenta es el nivel medio que Estos hallazgos refuerzan y confirman la evidencia empírica existente de interés en la creación de programas de intervención basados en modelos de promoción de la salud. Asimismo, la evaluación del programa por parte del estudiante reconoció la propuesta como positiva para la mejora del estilo de vida y contribuyó al empoderamiento personal del estudiante y la conciencia de futuro profesional. Si aumenta la dimensión de rasgos también aumenta el empoderamiento También es análogo con la teoría de Quispe (2010) quien mencionó que los rasgos son lo que un individuo hace, dice o asimila en un determinado contexto. Igualmente, son comportamientos y estructuras que los empleados realizan en diferentes contextos, y pueden detallar discrepancias individuales (37).

Según el Objetivo Específico 4, Los resultados inferenciales muestran que el valor de $\rho = 0,937$ indica que es una correlación alta, igualmente si la $\text{sig.} = 0,000$ que es menor a $0,05$ indica que se debe aceptar la hipótesis alterna por tanto se asume que: Existe relación entre habilidades y empoderamiento en el Personal de salud de un Centro Médico Privado San Juan de Miraflores – 2021. Este hallazgo es similar a los resultados de Sánchez, K. (2017) En conclusión: la prevalencia de estrés laboral entre los empleados es del 68% Atención pre hospitalaria planificada por SAMU. La mejor experiencia laboral La reducción del número de visitas por turno y ser demasiado joven están relacionados con la presión laboral entre el personal de atención pre hospitalaria del programa SAMU Este hallazgo es similar a los resultados de Rutz, A. y Buss, M (2015) en conclusión resultados muestran la relevancia de las fuerzas que existen en el hospital para las enfermeras como figuras políticas. Las personas también encontraron que a través de la comprensión del proceso de trabajo y la relación interpersonal y el posicionamiento de la conciencia crítica, hay alienación, comunicación sumisa, comunicación de otros y posible capacidad de cooperación que el nivel que presenta es el nivel medio También es análogo a la teoría de 38. Yuan (2019) que se refiere a las habilidades que los humanos han desarrollado de forma aprendida o innata a lo largo de los años, sirviéndoles en su formación o carrera. Las habilidades son el desempeño natural de una persona desempeñándose sin mucho esfuerzo. Asimismo, las habilidades pueden apoyar la influencia, la motivación y la gestión de conflictos en un grupo de trabajo. De manera similar, el trato personal también es muy trascendental en las destrezas interpersonales, y la gerencia debe poder comunicarse, inspirar, guiar e impulsar frenesí. Su desarrollo significa la capacidad de inspeccionar nuestras impresiones con los demás y la posibilidad de saber cómo regular las emociones en las relaciones con los demás (38).

VI. CONCLUSIONES

- Primero: Según la hipótesis general existe relación positiva y alta entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021. (Sig. = 0,000; rho = 0,917).
- Segundo: La hipótesis específica 1, Existe relación es positiva y alta entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021. (Sig. = 0,000; rho = 0,847).
- Tercero: La hipótesis específica 2, Existe relación positiva y alta entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021. (Sig. = 0,000; rho = 0,966).
- Cuarto: La hipótesis específica 3, Existe relación positiva y alta entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021. (Sig. = 0,000; rho = 0,835).
- Quinto: La hipótesis específica 4, Existe relación positiva y alta entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021. (Sig. = 0,000; rho = 0,937).

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Se sugiere a la dirección del centro de salud privado hacer un plan de incorporación a la gestión por competencias de ese modo se estaría elevando el nivel de empoderamiento.
- Segundo: Se aconseja y recomienda al jefe de personal hacer un plan de capacitaciones para elevar el Conocimientos de ese modo se estaría elevando el nivel de empoderamiento.
- Tercero: La propuestas y asesoramiento al administrador del centro de salud privado es hacer actividades que desarrollar la buena actitud de ese modo se estaría elevando el nivel de empoderamiento.
- Cuarto: El asesoramiento y la recomendación al personal asistencial del centro de salud privado hacer un plan de desarrollo de los rasgos de ese modo se estaría elevando el nivel de empoderamiento.
- Quinto: Se recomienda a los supervisores del centro de salud privado hacer un plan de desarrollo de las habilidades de ese modo se estaría elevando el nivel de empoderamiento.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Masias, Karen Andrea Antiquera, José Luís Guedes dos Santos, and Alacoque Lorenzini Erdmann. "EMPODERAMIENTO DE LOS ENFERMEROS DE UN HOSPITAL DEL SUR DE CHILE." *Texto & Contexto-Enfermagem* 29.SPE (2020).
2. Paitan Sedano, E. (2020). *Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho*, 2019.
3. ROJAS, C. P., HERNANDEZ, H. G., y NIEBLES, W. A. (2020). *Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud*. *Revista Espacios*, 41(01).
4. Ruiz Marcos, Alberto De Ramon. *Modelo basado en monitorización para el empoderamiento en salud. Un enfoque centrado en arquitecturas distribuidas y dispositivos embebidos*. Diss. Universitat d'Alacant-Universidad de Alicante, 2019.
5. Toledo-Chávarri, A., Abt-Sacks, A., Orrego, C., y Perestelo-Pérez, L. (2016). *El papel de la comunicación escrita en el empoderamiento en salud: un estudio cualitativo*. *Panace*, 17(44).
6. Sanromà Ortiz, M. (2016). *Evaluación de un programa de empoderamiento para potenciar y desarrollar conductas promotoras de salud y salud mental positiva en estudiantes de enfermería. "Dinamiza la Salud: Cuídate y Cuida"* (Doctoral dissertation, Universitat de Barcelona).
7. Rutz Porto, A., & Buss Thofehr, M. (2015). *El empoderamiento político de los enfermeros en la práctica hospitalaria*. *Index de Enfermería*, 24(1-2), 20-24.
8. Peralta Tresierra, H. V. (2019). *Nivel de empoderamiento de los gobiernos locales en sus funciones de salud en el proceso de descentralización-Arequipa-2017*
9. Choque Quispe, T. E. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en el empoderamiento en jefaturas de enfermería de los centros de salud de la Red Arequipa-Caylloma 2018*.
10. Fernandez Saime, Lourdes. *"Gestión logística y calidad de los servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Huanta-Ayacucho, 2018."* (2019).

11. Sanchez Vera, K. M. (2017). Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalaria del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU-IGSS).
12. Huber D. Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo. 6ª ed. España: Elsevier; 2018.
13. Moreno Iglesias, Modesta, et al. "La gestión por competencias en la carrera de Cultura Física en Cuba." Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física 14.1 (2019): 40-55.
14. Contreras Vásquez, Wilfredo Geyner. "Gestión por competencia y la satisfacción del usuario de la Universidad Nacional del Santa, 2018." (2019).
15. Ravioli, A. F., Soárez, P. C. D., & Scheffer, M. C. Modalidades de gestión de servicios de salud en el Sistema Único Salud de Brasil: revisión narrativa de la producción científica de la Salud Colectiva (2005-2016). Cadernos de Saúde Pública, (2018). 34(4).
16. Castillo-Martell, H., & Cutipé-Cárdenas, Y. Implementación, resultados iniciales y sostenibilidad de la reforma de servicios de salud mental en el Perú, 2013-2018. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 36, (2019). 326-333.
17. Velásquez, A. Investigación en políticas y sistemas de salud para la gestión basada en evidencias. (2018).
18. Quiróz Zulueta, Elena Rut. "Modelo de gestión por competencias basada en modelo iceberg para mejorar atención al usuario de municipalidad distrital Nueva Cajamarca, 2020." (2021).
19. Greenhalgh, T., & Papoutsi, C. Studying complexity in health services research: desperately seeking an overdue paradigm shift. (2018).
20. Silva Meneses, D. F., Aguilera Bolaños, D. M., Parra Santos, M. R., & Villanueva Molina, Y. Y. Análisis de la producción científica de la gestión del conocimiento en los procesos de selección de personal en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud en Colombia. (2021).

21. Van Gaans, D., & Dent, E. Issues of accessibility to health services by older Australians: a review. *Public health reviews*, 39(1), 1-16. (2018).
22. Guzmán, Harold Lora, Sandra Castilla Paternina, and María Góez Flórez. "La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional." *Saber, ciencia y libertad* 15.1 (2020): 83-94...
23. Arbaje, A. I., Hughes, A., Werner, N., Carl, K., Hohl, D., Jones, K. ... & Gurses, A. P... Information management goals and process failures during home visits for middle-aged and older adults receiving skilled home healthcare services after hospital discharge: a multisite, qualitative study. *BMJ quality & safety*, 28(2), (2019) 111-120.
24. Jiménez, Stefany Elizabeth Correa. "Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial." *INNOVA Research Journal* 2.1 (2017): 88-98...
25. Molero Sosa, Angello Jean Pierre, and William Soplín Alvarez. "Gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Intelsa EIRL, Tarapoto, 2020." (2020)..
26. Xiang, Y. T., Zhao, Y. J., Liu, Z. H., Li, X. H., Zhao, N., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). The COVID-19 outbreak and psychiatric hospitals in China: managing challenges through mental health service reform. *International journal of biological sciences*, 16(10), 1741.
27. Martínez-Sierra, D., García-Samper, M., Hernández-Palma, H., & Niebles-Núñez, W. (2019). Gestión energética en el sector salud en Colombia: un caso de desarrollo limpio y sostenible. *Información tecnológica*, 30(5), 47-56.
28. Terra, J. D. R., & Berssaneti, F. T. Application of lean healthcare in hospital services: a review of the literature (2007 to 2017). *Production*, 28. (2018).
29. Puertas, E. B., Martínez, R. A., Figueroa, G. S., & Hidalgo, F. E. Integración de redes de servicios de salud en Honduras: valoración comparativa del planteamiento teórico y de la aplicación práctica en cinco redes del país. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, (2018). e135.
30. Reay, R. E., Looi, J. C., & Keightley, P. <? covid19?> Telehealth mental health services during COVID-19: summary of evidence and clinical practice. *Australasian Psychiatry*, 28(5), (2020). 514-516.

31. Ngugi, A. K., Agoi, F., Mahoney, M. R., Lakhani, A., Mang'ong'o, D., Nderitu, E. ... & Macfarlane, S. Utilization of health services in a resource-limited rural area in Kenya: prevalence and associated household-level factors. *PloS one*, 12(2), (2017). e0172728.
32. Odo, A. N., Samuel, E. S., Nwagu, E. N., Nnamani, P. O., & Atama, C. S. Sexual and reproductive health services (SRHS) for adolescents in Enugu state, Nigeria: a mixed methods approach. *BMC health services research*, (2018). 18(1), 1-12.
33. Ruiz García, Jacqueline Verónica. "Gestión por proceso y competencia laboral en el área de trámite documentario de la Gerencia Municipal Metropolitana de Lima, 2019." (2019).
34. Li, W., Yang, Y., Liu, Z. H., Zhao, Y. J., Zhang, Q., Zhang, L. ... & Xiang, Y. T. Progression of mental health services during the COVID-19 outbreak in China. *International journal of biological sciences*, 16(10), (2020). 1732.
35. Palma, H. G. H. Sistemas de gestión integrados en el sector salud para la optimización de la calidad en el departamento del atlántico. *Dictamen Libre*, (20), (2017). 99-106.
36. Insua, J. Principalismo, bioética personalista y principios de acción en medicina y en servicios de salud. (2018).
37. Quispe Rojas, Luz Bianeth. "Selección de personal: la gestión por competencia para una buena contratación en Latinoamérica." (2020).
38. Yuan, B., Balabanova, D., Gao, J., Tang, S., & Guo, Y. (2019). Strengthening public health services to achieve universal health coverage in China. *bmj*, 365.
39. Ríos-Manríquez, Martha, Celina López-Mateo, and María Dolores Sánchez-Fernández. "El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: Una visión desde el empowerment." *Revista de Gestão e Secretariado* 10.3 (2019): 69-88.
40. Salles, Bianca Gomes, et al. "Empoderamiento psicológico de profesionales de la salud." *Revista Gaúcha de Enfermagem* 42.spe (2021).

41. Castell-Florit Serrate, Pastor, and Estela de los Ángeles Gispert Abreu. "Empoderamiento Intersectorial en directivos y líderes locales como contexto para la acción en salud pública." *Revista Cubana de Salud Pública* 44 (2018): e1214. Casique, Irene. "Apuesta por el empoderamiento adolescente." (2018).
42. Marchena, Juan Agustín Morón, Fernando López Noguero, and David Cobos Sanchiz. "El uso de las redes sociales en educación para la salud: Una experiencia de empoderamiento social en Nicaragua." *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado* 21.4 (2017): 439-457.
43. Yaghoobi, F. Y., Riahi, L., Tabibi, S. J., & Farahani, M. M. M. Effective Managerial Factors in Empowerment of Health Networks Managers: A Cross-Sectional Study. *Depiction of Health*, 11(3), (2020). 237-249.
44. Martín Bellido, María del Carmen. "La construcción del Empoderamiento Femenino: visibilizando la violencia obstétrica." (2020).
45. Bellido, María del Carmen Martín. "La construcción del Empoderamiento Femenino visibilizando la violencia obstétrica." *Temperamentvm: Revista internacional de historia y pensamiento enfermero* 16 (2020): 23.
46. Mousavi, M. P., Sohrabpour, Z., Anderson, E. L., Stemig-Vindedahl, A., Golden, D., Christenson, G. ... & Bühlmann, P. Stress and Mental Health in Graduate School: How student empowerment creates lasting change. *Journal of Chemical Education*, 95(11), (2018). 1939-1946.
47. Barragán, Ana B., África Martos, and M^a del Mar Simón. "Comps. M^a del Carmen Pérez-Fuentes José Jesús Gázquez M^a del Mar Molero."
48. Gutiérrez, Vilma F. Velásquez, Yenny Marcela Barreto Zorza, and Alba Lucero López Díaz. "Empoderamiento de líderes comunitarias afrocolombianas desde la Atención Primaria de Salud." *Avances en Enfermería* 35.2 (2017): 131-145.
49. Simanjuntak, M., & Tesiana, R. Y. UNDERSTANDING THE CONSUMER EMPOWERMENT IN HEALTH SERVICE.
50. Hempstead, B., Green, C., Briant, K. J., Thompson, B., & Molina, Y. Community empowerment partners (CEPs): A breast health education program for African-American women. *Journal of community health*, 43(5), (2018). 833-841.

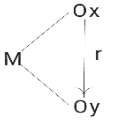
51. Cruz, Mauricio Lazcano, Jesús Carlos Ruvalcaba Ledezma, and Arturo Salazar Campos. "Empoderamiento del paciente diabético, una estrategia de salud para el control de la enfermedad." *Journal of Negative and No Positive Results* 4.3 (2019): 295-303.
52. Espinoza-Portilla, Elizabeth, and Víctor J. Linares-Cabrera. "El rol de las redes sociales y el empoderamiento de las mujeres en medicina." *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica* 37 (2020): 136-141.
53. Haldane, V., Chuah, F. L., Srivastava, A., Singh, S. R., Koh, G. C., Seng, C. K., & Legido-Quigley, H. Community participation in health services development, implementation, and evaluation: A systematic review of empowerment, health, community, and process outcomes. *PloS one*, 14(5), (2019). e0216112
54. Morley, J., & Floridi, L. Enabling digital health companionship is better than empowerment. *The Lancet Digital Health*, 1(4), (2019). e155-e156.
55. Artaza, Osvaldo. "Caso de empoderamiento de la sociedad civil para fortalecer la Atención Primaria a la Salud." *International Journal of Integrated Care* 19.4 (2019).
56. Fernández, Alberto De Ramon. Modelo basado en monitorización para el empoderamiento en salud. Un enfoque centrado en arquitecturas distribuidas y dispositivos embebidos. Diss. Universitat d'Alacant-Universidad de Alicante, 2019.
57. Lau, F. Patient empowerment: The role of technology. *Improving Usability, Safety and Patient Outcomes with Health Information Technology: From Research to Practice*, (2019). 257, 70.
58. Martín Bellido, María del Carmen, and Juan Diego González Sanz. "Análisis de la producción científica enfermera sobre empoderamiento femenino y salud perinatal."
59. Gil, Marta Aguilar, and José María Bleda García. "El modelo de participación ciudadana en salud en Puertollano (España): más allá de la voluntad política y del empoderamiento ciudadano." *Revista Crítica de Ciências Sociais* 117 (2018): 123-144.
60. Htun, Nang Mie Mie, Zar Lwin Hnin, and Win Khaing. "Empowerment and health care access barriers among currently married women in Myanmar." *BMC Public Health* 21.1 (2021): 1-9.

61. Sak, Gabriele, Fabia Rothenfluh, and Peter J. Schulz. "Assessing the predictive power of psychological empowerment and health literacy for older patients' participation in health care: a cross-sectional population-based study." *BMC geriatrics* 17.1 (2017): 1-15.
62. [HTML] Measuring women's empowerment in Sub-Saharan Africa: exploratory and confirmatory factor analyses of the demographic and health surveys
63. Hernández R. H. y Mendoza T. C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
64. Hernández, Roberto, Fernández, Carlos, Baptista, María (2014) *Metodología de la investigación*. 6° ed. México D.F. Editorial McGraw-Hill, 2014. 600 p. ISBN: 978-1-4562-2396-0

VIII ANEXO

Anexo 01: Matriz de Consistencia

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 salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro medico privado San Juan de Miraflores – 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021;</p> <p>Determinar la relación entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021;</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre Gestión por competencias y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre Conocimientos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021;</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre actitudes y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021;</p>	Variable 1: Gestión por competencias				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Tipo de variable	Nivel y Rango:
			Conocimientos	Autonomía Discernimiento Análisis y solución de problemas	1- 8	cualitativa Escala de medición: Ordinal Tipo de respuesta politómica Escala de Likert Nunca:1 Casi nunca:2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5	Alto 93-125 Mediano 59 – 92 Bajo 25 - 58
Actitudes	Empatía Flexibilidad	9 - 13					
Rasgos	Comportamiento Caracteres atributos Característica	14 - 20					
Habilidades	Destreza técnica Formación de equipos	21 - 25					

<p>¿Cuál es la relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021;</p> <p>Determinar la relación entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre rasgos y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021;</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades y empoderamiento en el personal de salud de un centro médico privado san juan de Miraflores – 2021.</p>	<p>Variable 2: Empoderamiento</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Tipo de variable</th> <th>nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Significativo</td> <td>Importancia del trabajo</td> <td rowspan="2">1 - 4</td> <td rowspan="2">cualitativa</td> <td rowspan="2">Alto 74-100 Medio 47-73 Bajo 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> <td rowspan="2">Ordinal</td> <td rowspan="2">Tipo de respuesta poltómica</td> </tr> <tr> <td>Confianza en las habilidades</td> </tr> <tr> <td>Autodeterminación</td> <td>Autonomía oportunidad</td> <td>9 -12</td> <td rowspan="3">Escala de Likert</td> <td rowspan="3">Nunca:1 Casi nunca;2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5</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> <tr> <td rowspan="2">Seguridad</td> <td>Confianza en los demás</td> <td rowspan="2">17 - 20</td> </tr> <tr> <td>Soporte</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítem	Tipo de variable	nivel y rango	Significativo	Importancia del trabajo	1 - 4	cualitativa	Alto 74-100 Medio 47-73 Bajo 20-46	Significación del trabajo	Competencias	Confianza en las capacitaciones	5-8	Ordinal	Tipo de respuesta poltómica	Confianza en las habilidades	Autodeterminación	Autonomía oportunidad	9 -12	Escala de Likert	Nunca:1 Casi nunca;2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5	Impacto	Impacto en el trabajo	13 - 16	control	Seguridad	Confianza en los demás	17 - 20	Soporte
Dimensión	Indicadores	Ítem	Tipo de variable	nivel y rango																													
Significativo	Importancia del trabajo	1 - 4	cualitativa	Alto 74-100 Medio 47-73 Bajo 20-46																													
	Significación del trabajo																																
Competencias	Confianza en las capacitaciones	5-8	Ordinal	Tipo de respuesta poltómica																													
	Confianza en las habilidades																																
Autodeterminación	Autonomía oportunidad	9 -12	Escala de Likert	Nunca:1 Casi nunca;2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5																													
Impacto	Impacto en el trabajo	13 - 16																															
	control																																
Seguridad	Confianza en los demás	17 - 20																															
	Soporte																																
<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: M= 55 profesionales en salud Ox= Gestión por competencias OY= Empoderamiento R = personifica la relación de variables</p>	<p>La población está conformada por 55 trabajadores del Centro de salud médico privado de San Juan de Miraflores</p> <p>La muestra estará conformada por 55 trabajadores Del Centro de salud médico privado de San Juan de Miraflores.</p> <p>Muestreo: no probabilístico por conveniencia</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</p> <p>INFERENCIAL: Prueba correlacional de Spearman Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ρ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>																														

ANEXO 2: Operacionalización de la variable gestión por competencia

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, Actitudes, Rasgos, Habilidades (13)	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 25 ítems	Conocimientos Actitudes Rasgos Habilidades	Autonomía Discernimiento Análisis y solución de problemas Empatía Flexibilidad Comportamiento Caracteres atributos Característica Destreza técnica Formación de equipos	1- 8 9 - 13 14 - 20 21 - 25	cuantitativa	Ordinal	Politémica Escala de Likert Nunca:1 Casi nunca:2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5	Alto 93 - 125 Medio 59 - 92 Bajo 25 -58

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: Operacionalización de la variable 2. Empoderamiento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala	Tipo de respuesta	Niveles y rango
Empoderamiento	Capacidad de un sujeto o de un grupo, porque este es un rasgo que todo trabajador médico debe poseer en todas las disciplinas que se enfocan en las personas que cuida de manera similar. El poder de los profesionales de enfermería se considera un estado en el que las enfermeras han controlado su práctica y adquirido las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones profesionales dentro de la organización que operan. Sus elementos son: Significativo, Competencias, autodeterminación, Impacto, Seguridad (39)	Para medir se ha dividido en cinco dimensiones las cuales son: Significativo, Competencias, autodeterminación, Impacto, Seguridad También se ha dividido en 12 indicadores y 20 ítems	Significativo Competencias Autodeterminación Impacto Seguridad	Importancia del trabajo Significación del trabajo Confianza en las capacitaciones Confianza en las habilidades Autonomía oportuna Impacto en el trabajo control Confianza en los demás Soporte	1 - 4 5-8 9 -12 13 - 16 17 - 20	cuantitativa	Ordinal	Política Escala de Likert Nunca:1 Casi nunca;2 Algunas veces:3 Casi siempre 4 Siempre:5	Alto 74 -100 Medio 47 - 73 Bajo 20 -46

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 5: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Mediante el presente le suplicamos leer cuidadosamente las siguientes interrogantes y marcar la alternativa que crea conveniente, bajo las siguientes alternativas

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
Dimensión conocimiento					
1. Considera que el personal asistencial reconoce, acepta sus limitaciones y distingue sus posibilidades					
2. Considera que el jefe de personal tiene los conocimientos suficientes para la solución de los problemas					
3. Cree que el administrador tienen información oportuna sobre las tareas para su buen desarrollo					
4. Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan la capacitación de mejora de procesos.					
5. Considera que el jefe de personal es alguien dispuesta a mejorar.					
6. Los supervisores utilizan los medios adecuados para buscar soluciones					
7. Considera que el personal asistencial se controla frente a situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					
8. El jefe de personal identifica las causas del problema y busca solucionarlas					
Dimensión actitudes					
9. Los supervisores son empática cuando se dirige					
10. El jefe de personal promueva la capacitación e impulsa en intercambio de información					
11. Los supervisores se comunica permanentemente con ustedes					
12. El jefe de personal son flexible con su personal.					
13. Los supervisores prestan ayuda cuando el personal lo solicita					
Dimensión rasgos					
14 Los supervisores son claros de mencionar las cosas cuando ve fallas					
15. Recibe felicitación por parte del gerente					
16. El administrador se involucra en el trabajo de todos					
17. El personal asistencial reciben información oportuna de las tareas a ejecutarse					
18. La jefa de enfermeras informa oportunamente la programación de los turnos					

19. La jefa de enfermeras comparte información sobre capacitaciones que el hospital ejecuta					
20. El gerente cultiva un liderazgo digno de imitación.					
Dimension habilidades					
21 La coordinación de enfermería promueve le trabajo en equipo					
22. Se delega responsabilidades autoridad al personal de confianza					
23. Se comparte información en forma permanente					
24. Se involucra en la labor de su personal					
25. Se vela por el cumplimiento de los objetivos de la institución.					

ANEXO 6: INSTRUMENTO DE EMPODERAMIENTO

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas en tu institución. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Items	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Significado					
1 El trabajo que vengo realizando en la institucion donde laboro es muy importante para mí					
2. Las actividades de mi trabajo son significativas para mí					
3. Cuido lo que hago en mi trabajo					
4. El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí					
DIMENSIÓN 2: Competencia					
5. Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo					
6. Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades					
7. Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito					
8. He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo					
DIMENSIÓN 3: Autodeterminación					
9. Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo					
10. Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo					
11. Tengo oportunidad considerable de independecia en la manera cómo hago mi trabajo					
12. Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo					
DIMENSIÓN 4: Impacto					
13. Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo					
14. Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo					
15. Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo					
16. Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo					

DIMENSIÓN 5: Seguridad					
17. Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo					
18. Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo					
19. Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen					
20. Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar					

ANEXO 11 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	Considera que el personal asistencial reconoce, acepta sus limitaciones y distingue sus posibilidades	X		X		X		
2	Considera que el jefe de personal tiene los conocimientos suficientes para la solución de los problemas	X		X		X		
3	Cree que el administrador tienen información oportuna sobre las tareas para su buen desarrollo	X		X		X		
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan la capacitación de mejora de procesos.	X		X		X		
5	Considera que el jefe de personal es alguien dispuesta a mejorar.	X		X		X		
6	Los supervisores utilizan los medios adecuados para buscar soluciones	X		X		X		
7	Considera que el personal asistencial se controla frente a situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.	X		X		X		
8	El jefe de personal identifica las causas del problema y busca solucionarlas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Actitudes		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los supervisores son empáticos cuando se dirigen	X		X		X		
10	El jefe de personal promueve la capacitación e impulsa el intercambio de información	X		X		X		
11	Los supervisores se comunican permanentemente con ustedes	X		X		X		
12	El jefe de personal son flexibles con su personal	X		X		X		
13	Los supervisores prestan ayuda cuando el personal lo solicita	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Rasgos		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los supervisores son claros de mencionar las cosas cuando ve fallas	X		X		X		
15	Recibe felicitación por parte del gerente	X		X		X		
16	El administrador se involucra en el trabajo de todos	X		X		X		
17	El personal asistencial recibe información oportuna de las tareas a ejecutarse	X		X		X		
18	La jefa de enfermeras informa oportunamente la programación de los turnos	X		X		X		
19	La jefa de enfermeras comparte información sobre las capacitaciones que la institución ejecuta	X		X		X		
20	El gerente cultiva un liderazgo digno de imitación	X		X		X		

Dimensión 4 habilidades		Si	No	Si	No	Si	No
21	La coordinación de enfermería promueve el trabajo en equipo	X		X		X	
22	Se delega responsabilidades autoridad al personal de confianza	X		X		X	
23	Se comparte información en forma permanente	X		X		X	
24	Se involucra en la labor de su personal	X		X		X	
25	Se vela por el cumplimiento de los objetivos de la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _SI HAY SUFICIENCIA_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Juan José Gabriel Artica Martínez** DNI **45620749**

Especialidad del validador **Psicología clínica y de la salud**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...5.de.....JILIO.....del 2021

Firma del Experto Informante.

ANEXO 12.- 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 vengo realizando en la institucion donde laboro es muy importante para mí	X		X		X		
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí	X		X		X		
3	Cuido lo que hago en mi trabajo	X		X		X		
4	El trabajo que hago tiene Significado e importancia especiales para mí	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Competencia		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo	X		X		X		
6	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	X		X		X		
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	X		X		X		
8	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Autodeterminación		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	X		X		X		
10	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	X		X		X		
11	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo	X		X		X		
12	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Impacto		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo	X		X		X		
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo	X		X		X		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo	X		X		X		
16	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Seguridad		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo	X		X		X		
18	Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		
19	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen	X		X		X		
20	Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay Suficiencia):___SI HAY SUFICIENCIA___

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez DNI: 45620749

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

5. de...JULIO. Del 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



The image shows a handwritten signature in cursive, which appears to be 'J. Artica Martínez', written over a rectangular stamp. The stamp contains the text: 'INSTITUTO VENEZOLANO DE PSICOLOGÍA', 'Dr. Juan José Gabriel Artica Martínez', 'PSICÓLOGO', and 'C.P. 17.000.000'. Below the stamp, there is a dashed horizontal line.

Firma del Experto Informante.

ANEXO 13.- 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	Considera que el personal asistencial reconoce, acepta sus limitaciones y distingue sus posibilidades	X		X		X		
2	Considera que el jefe de personal tiene los conocimientos suficientes para la solución de los problemas	X		X		X		
3	Cree que el administrador tienen información oportuna sobre las tareas para su buen desarrollo	X		X		X		
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan la capacitación de mejora de procesos.	X		X		X		
5	Considera que el jefe de personal es alguien dispuesta a mejorar.	X		X		X		
6	Los supervisores utilizan los medios adecuados para buscar soluciones	X		X		X		
7	Considera que el personal asistencial se controla frente a situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.	X		X		X		
8	El jefe de personal identifica las causas del problema y busca solucionarlas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los supervisores son empáticos cuando se dirigen	X		X		X		
10	El jefe de personal promueve la capacitación e impulsa el intercambio de información	X		X		X		
11	Los supervisores se comunican permanentemente con ustedes	X		X		X		
12	El jefe de personal son flexibles con su personal	X		X		X		
13	Los supervisores prestan ayuda cuando el personal lo solicita	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Rasgos	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los supervisores son claros de mencionar las cosas cuando ve fallas	X		X		X		
15	Recibe felicitación por parte del gerente	X		X		X		
16	El administrador se involucra en el trabajo de todos	X		X		X		
17	El personal asistencial recibe información oportuna de las tareas a ejecutarse	X		X		X		
18	La jefa de enfermeras informa oportunamente la programación de los turnos	X		X		X		

19	La jefa de enfermeras comparte información sobre las capacitaciones que la institución ejecuta	X		X		X	
20	El gerente cultiva un liderazgo digno de imitación	X		X		X	
	Dimensión 4 habilidades	Si	No	Si	No	Si	No
21	La coordinación de enfermería promueve el trabajo en equipo	X		X		X	
22	Se delega responsabilidades autoridad al personal de confianza	X		X		X	
23	Se comparte información en forma permanente	X		X		X	
24	Se involucra en la labor de su personal	X		X		X	
25	Se vela por el cumplimiento de los objetivos de la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina **DNI:** 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 21 de mayo del 2021.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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

**ANEXO 14.- 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 vengo realizando en la institución donde laboro es muy importante para mí	X		X		X		
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí	X		X		X		
3	Cuido lo que hago en mi trabajo	X		X		X		
4	El trabajo que hago tiene Significado e importancia especiales para mí	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Competencia	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo	x		X		X		
6	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	X		X		X		
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	X		X		X		
8	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Autodeterminación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	X		X		X		
10	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	X		X		X		
11	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo	X		X		X		
12	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo	X		X		X		
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo	X		X		X		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo	X		X		X		
16	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo	X		X		X		
18	Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		

19	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen	X		X		X	
20	Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina **DNI:** 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 21 de mayo del 2021.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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

ANEXO 15.- 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	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que el personal asistencial reconoce, acepta sus limitaciones y distingue sus posibilidades	X		X		X		
2	Considera que el jefe de personal tiene los conocimientos suficientes para la solución de los problemas	X		X		X		
3	Cree que el administrador tienen información oportuna sobre las tareas para su buen desarrollo	X		X		X		
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan la capacitación de mejora de procesos.	X		X		X		
5	Considera que el jefe de personal es alguien dispuesta a mejorar.	X		X		X		
6	Los supervisores utilizan los medios adecuados para buscar soluciones	X		X		X		
7	Considera que el personal asistencial se controla frente a situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.	X		X		X		
8	El jefe de personal identifica las causas del problema y busca solucionarlas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los supervisores son empáticos cuando se dirigen	X		X		X		
10	El jefe de personal promueve la capacitación e impulsa el intercambio de información	X		X		X		
11	Los supervisores se comunican permanentemente con ustedes	X		X		X		
12	El jefe de personal son flexibles con su personal	X		X		X		
13	Los supervisores prestan ayuda cuando el personal lo solicita	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Rasgos	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los supervisores son claros de mencionar las cosas cuando ve fallas	X		X		X		
15	Recibe felicitación por parte del gerente	X		X		X		
16	El administrador se involucra en el trabajo de todos	X		X		X		
17	El personal asistencial recibe información oportuna de las tareas a ejecutarse	X		X		X		
18	La jefa de enfermeras informa oportunamente la programación de los turnos	X		X		X		
19	La jefa de enfermeras comparte información sobre las capacitaciones que la institución ejecuta	X		X		X		

20	El gerente cultiva un liderazgo digno de imitación	X		X		X	
	Dimensión 4 habilidades	Si	No	Si	No	Si	No
21	La coordinación de enfermería promueve el trabajo en equipo	X		X		X	
22	Se delega responsabilidades autoridad al personal de confianza	X		X		X	
23	Se comparte información en forma permanente	X		X		X	
24	Se involucra en la labor de su personal	X		X		X	
25	Se vela por el cumplimiento de los objetivos de la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JIMMY CARLOS ORIHUELA SALAZAR

DNI 25580673

Especialidad del validador **PSICOLOGO CLÍNICO ORGANIZACIONAL**

.....9.de.....JULIO.....del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 16.- 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 vengo realizando en la institución donde laboro es muy importante para mí	x		x		x		
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí	x		x		x		
3	Cuido lo que hago en mi trabajo	x		x		x		
4	El trabajo que hago tiene Significado e importancia especiales para mí	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Competencia	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo	x		x		x		
6	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	x		x		x		
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	x		x		x		
8	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Autodeterminación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	x		x		x		
10	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	x		x		x		
11	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo	x		x		x		
12	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo	x		x		x		
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo	x		x		x		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo	x		x		x		
16	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo	x		x		x		
18	Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo	x		x		x		
19	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen	x		x		x		
20	Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JIMMY CARLOS ORIHUELA SALAZAR

DNI: 25580673

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLÍNICO ORGANIZACIONAL

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

9. de...JULIO. Del 2021.....



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LUIS ANGEL QUISPE NINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del

Autor / Autores titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EMPODERAMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MÉDICO PRIVADO SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2021", es de mi

autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUIS ANGEL QUISPE NINA DNI: 40086078 ORCID: 0000-0002-0099-4899	Firmado digitalmente por : LQUISPENI el 19-07-2021 20:55:41

Código documento Trilce: TRI - 0137326