



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión por competencias y empoderamiento del personal de salud  
de atención prehospitalaria, El Oro 2022.

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

**AUTORA:**

Díaz Díaz, Karla Jessenia ([orcid.org/0000-0001-8655-4829](https://orcid.org/0000-0001-8655-4829))

**ASESORA:**

Dra. Díaz Espinoza, Maribel ([orcid.org/0000-0001-5208-8380](https://orcid.org/0000-0001-5208-8380))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Jehová Dios por darme vida, salud y sabiduría para poder culminar este proceso de formación académica y además por su infinita bondad y amor.

A mi querida madre Sra. Esthelita que es mi ejemplo de constancia y dedicación, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me han ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mi padre Don Díaz (+), que desde el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido especial para ti, tanto como lo es para mí.

A mis queridos hermanos, Henry y Priscila por motivarme cada día a seguir adelante para cumplir este sueño.

A mis amados sobrinos Kevin y Zaraí quienes con su inocencia y alegría me han dado hermosos momentos que he vivido día a día con ellos.

A mi querida cuñada Lorena, por estar siempre conmigo y por brindarme su apoyo cada día.

Karla Jessenia

## **Agradecimiento**

A Jehová Dios porque me dio el Don de la perseverancia para alcanzar esta meta.

A mi madre Sra.Esthelita, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no rendirme y siempre a perseverar a través de sus sabios consejos.

A la Universidad César Vallejo que me abrió sus puertas para ser buenos profesionales.

A los docentes de la Universidad César Vallejo posgrado de mi carrera gracias por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y por haberme brindado los conocimientos necesarios y de calidad.

A mi asesora de tesis, Dra. Maribel Díaz Espinoza, por su experiencia y su ardua labor al guiarme en el correcto desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y Operacionalización .....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos .....	20
3.6 Métodos de análisis de datos .....	20
3.7 Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES .....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio.....	17
Tabla 2. Validez de expertos.....	19
Tabla 3. Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.....	20
Tabla 4. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> de las variables gestión por competencias y empoderamiento .....	22
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman entre gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria .....	23
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria,.....	24
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención prehospitalaria .....	25
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman entre las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención prehospitalaria .....	26
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención prehospitalaria .....	27
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Spearman sobre las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria.....	28
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman sobre las competencias de eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria. ....	29
Tabla 12. Nivel de gestión por competencias del personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022 .....	30
Tabla 13. Nivel de las dimensiones de gestión por competencias de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022 .....	31
Tabla 14. Nivel de empoderamiento en el personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022 .....	32
Tabla 15. Nivel de las dimensiones de empoderamiento en el personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022 .....	33

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema tipo de investigación.....	15
Figura 2: Nivel de gestión por competencias.....	30
Figura 3. Nivel de dimensiones de gestión por competencias.....	31
Figura 4: Nivel de gestión por competencias.....	32
Figura 5: Nivel de las dimensiones de gestión por competencias .....	33

## Resumen

El presente estudio dentro del marco de gestión en salud tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022. Por su finalidad, esta investigación correlacional; cuantitativa- transversal, con diseño no experimental. Se realizó en una población muestral de 105 personas que corresponden al personal del área de atención prehospitalaria, utilizando para la recopilación de información la técnica de encuesta basada en cuestionarios con ítems orientados a abordar ambas variables de estudio. Los resultados determinaron que existe una correlación significativa positiva moderada de gestión por competencias y empoderamiento del personal de atención prehospitalaria ( $Rho = ,431$ ). En el análisis de los componentes de las variables y su relación, se estableció la correlación positiva baja entre competencia de logro y acción ( $Rho = ,188$ ); la correlación positiva moderada entre competencia de ayuda y servicio ( $Rho = ,408$ ); la correlación positiva baja entre competencia de influencia ( $Rho = ,178$ ); la correlación positiva baja entre competencia de gerenciales ( $Rho = ,160$ ); la correlación positiva moderada entre competencia cognitivas ( $Rho = ,313$ ); la correlación positiva moderada entre competencia de eficacia personal ( $Rho = ,387$ ).

**Palabras clave:** Gestión por competencias, empoderamiento, personal de salud.

## **Abstract**

The objective of this study within the framework of health management was to determine the relationship between Management by competencies and the empowerment of health personnel in the area of pre-hospital care, El Oro 2022. Due to its purpose, this correlational research; quantitative- cross-sectional, with a non-experimental design. It was carried out in a sample population of 105 people who correspond to the personnel of the pre-hospital care area, using the survey technique based on questionnaires with items aimed at addressing both study variables for the collection of information. The results determined that there is a moderate positive significant correlation of competency management and empowerment of pre-hospital care staff (Rho = .431). In the analysis of the components of the variables and their relationship, a low positive correlation was established between achievement and action competence (Rho = .188); the moderate positive correlation between help and service competence (Rho = .408); the low positive correlation between influence competition (Rho = .178); the low positive correlation between managerial competence (Rho = .160); the moderate positive correlation between cognitive competence (Rho = .313); moderate positive correlation between personal efficacy competency (Rho = .387).

**Keywords:** Management by competencies, empowerment, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

Las competencias con respecto a salud pública son la respuesta a la necesidad de una transformación de la educación profesional, debido a las enfermedades infecciosas y los cambios políticos, sociales y económicos dentro de los aspectos primordiales de salud, a lo que se añade los desafíos recurrentes que se asocian con las debilidades de los sistemas de salud, sin embargo, se ha presentado que no se busca atención debido a que se observa decisión a barreras organizativas entre las cuales se tiene largos tiempos de espera, barreras financieras, inadecuada disponibilidad de recursos, todo esto a consecuencia de la falta de competencias gerenciales en salud (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Se menciona que las inequidades en la disponibilidad y la calidad del personal de salud se observan en los países de Latinoamérica y el Caribe, en todos los niveles de atención, esta realidad se evidencia con las altas tasas de movilidad, la precariedad de las condiciones de trabajo, baja productividad y limitada calidad del desempeño, por otro lado, a pesar de contar con el recurso humano en salud, generalmente este personal no tiene el perfil, las competencias apropiadas. (Organización Panamericana de la Salud, 2018).

Mediante un informe emitido por Deloitte (2018) sobre empoderamiento del personal, menciona que debido a las tendencias mundiales y fundamentándose en 7000 respuestas del estudio efectuado en 13<sup>o</sup> países, se observa que la nueva organización requiere de equipos altamente empoderados, que permitan alcanzar el desarrollo organizacional que haga frente a los cambios actuales. Asimismo, Tiffany et al. (2017) mencionan que actualmente es primordial generar habilidades dirigidas a las instituciones y deben enfocarse como estrategia para un trabajo en equipo y el empoderamiento en las organizaciones fortaleciendo la movilidad de los colaboradores, sus funciones y su rendimiento.

En lo que respecta a Ecuador, a pesar que por medio del MSP se ha logrado desarrollar hospitales, centros y subcentros de salud, sin embargo, debido a la

problemática se observa debilidades que obstaculizan ofrecer los servicios de salud eficientes cumpliendo los requerimientos de cada individuo. Por lo cual en noviembre del 2014 se expidió el Acuerdo Ministerial No. 00005194 en cuyo Art. 1., con lo cual se pretende ser un sistema de salud enfocando a la competitividad por medio de un proceso de calidad y enfrentar los retos actuales, así también se dispone el ingreso al servicio de salud de personas con las capacidades y competencias que permitan una trabajo eficiente para un puesto de trabajo, cumpliendo la normativa de selección. (Ministerio de Salud Publica, 2017).

Por otro lado se manifiesta que en Ecuador a través de la Red Pública Integral de Salud y Red Complementaria, se brinda atención en salud y tiene bajo su responsabilidad asegurar la calidad de salud a la población, sin embargo, cuenta únicamente con el 31% de cobertura, de ahí que a pesar de contar con un esquema de gestión toma en consideración cuatro factores como son: la capacidad resolutive, autogestión, oportuna atención a los pacientes y calidad de atención hospitalaria, se ha observado que su planificación tiene debilidades debido a la gestión inefectiva de los recursos por no tener objetivos claros, así como también los procesos no se encuentran definidos, la ausencia de una visión que oriente las actividades hacia el desarrollo institucional, es decir una baja gestión por competencias (García y Cumbal, 2017).

Dentro del Modelo Integral de Salud ecuatoriano, contempla la gestión y desarrollo de talento humano con el propósito de robustecer las habilidades gerencia, a través de potencializar al personal de salud, con lo cual se implementado sistemas de estímulos en función de resultados, implementación de procesos sistemáticos de evaluación por competencias resultados, así como la capacitación continua, por lo que a través de la Autoridad Sanitaria nacional de acuerdo a las necesidades del país ha definido el Plan de Formación y Capacitación del Talento Humano en coordinación con diferentes instituciones de educación superior, creando un políticas nacionales para el desarrollo de competencias (Ministerios de Salud Publica del Ecuador, 2017).

En lo que respecta al Protocolo de Atención prehospitalaria para emergencias médicas de Ecuador diseñado por el MSP desde el 2011 y aún sigue

en vigencia, dicho manual cumple con el objetivo de direccionar a todo un país hacia la misma guía de procedimientos y decisiones en la asistencia que de presta atención en las unidades de ambulancias, este manual incluye normas internacionales con evidencias clínicas para mejorar el pronóstico de los pacientes, la atención pre hospitalaria está conformado por procesos integrado de servicio médicos de atención de emergencia y no solo el servicio de traslado de pacientes en ambulancia (Aguilar y Carranza, 2022).

Así se ha evidenciado que el personal del área prehospitalaria de un Hospital público, en El Oro, que tiene el propósito de brindar una atención de calidad, eficiente y oportuna a los usuarios, la institución de salud tiene la capacidad de brindar a la comunidad, sin embargo, este esfuerzo no ha sido suficiente, esto se debe a la poca información que posee el personal, así como también lo que se refiere al desconocimiento de las competencias y habilidades que requieren para desempeñar su puesto, primordialmente del personal de salud del área pre hospitalaria. Por otra parte, se ha evidenciado que el personal de salud se siente escasamente identificados con el trabajo que realizan, por ende, es necesario fortalecer el empoderamiento que coadyuve a un crecimiento personal y profesional. De lo anteriormente expuesto se plantea el problema general sobre ¿Cuál es la relación entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, El Oro 2022?

La justificación teórica de este estudio permitirá normalizar la información teórica respecto a la gestión por competencias y el empoderamiento en el área sanitaria. Siendo que en la actualidad las instituciones tanto públicas como privadas buscan la forma de enfrentar los retos, a través de estrategias, de esta manera la gestión por competencias permite como técnica, para brindar respuestas efectivas y concretas para asuntos de relevancia que permitan la formación del talento humano de acuerdo a las necesidades de la institución. Asimismo, tiene justificación práctica debido a que la misma permitirá determinar la relación entre la gestión por competencias y el empoderamiento del personal y con dichos resultados apoyaran en el establecimiento de medidas correctivas. Y, finalmente, se justifica metodológicamente siendo que la investigación se establecerá métodos, procedimientos e instrumentos los mismos que serán validados por expertos, lo

cual establecerá la confiabilidad a la investigación, lo cual contribuirá como referente para otras investigaciones.

Por lo tanto, se considera como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022, y los objetivos específicos siguientes:

1. Establecer la relación de las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud;
2. Determinar la relación de las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud,
3. Establecer la relación de las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud,
4. Indicar la relación de las competencia gerenciales y el empoderamiento del personal de salud,
5. Determinar la relación de las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud y,
6. Determinar la relación de las competencias de eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud.

Finalmente, la hipótesis general: Existe relación significativa Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022 y las hipótesis específicos siguientes:

1. Existe relación significativa entre las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud;
2. Existe relación significativa entre las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud;
3. Existe relación significativa entre las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud,
4. Existe relación significativa entre las competencia gerenciales y el empoderamiento del personal de salud,
5. Existe relación significativa entre las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud, y
6. Existe relación significativa entre las competencias de eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las indagaciones a nivel internacional se encuentran las siguientes:

Mejía (2022) en su artículo denominado “Gestión por competencias y productividad”, con el objetivo determinar la influencia de la gestión por competencias y la administración del talento humano. El estudio fue de tipo básica y no experimental, de diseño correlacional. Los resultados evidenciaron que existe un nivel bajo de gestión por competencias con el 19.07%, nivel medio con 45.88%, y nivel alto del 35.05%; se demostró que la gestión por competencias y la administración del talento humano influyen en la productividad con un 97% con una significancia estadística de 0.000. Llego a concluir que la gestión por competencias y la administración del talento humano son factores que influyen de manera porcentual sobre la organización.

Zavala y Cuyos (2021) en su estudio respecto a empoderamiento y compromiso organizacional en persona de enfermería, cuyo propósito fue determinar la asociación entre empoderamiento y compromiso organizacional, el estudio fue de carácter transversal – correlacional. Los resultados se observaron que el 33.6% tienen un bajo nivel de empoderamiento en referencia a sus competencias; un 38.4% en relación a autodeterminación; siendo la relación moderada entre empoderamiento organizacional y competencias del personal de enfermería con  $r = 0.437$ . Concluyendo que al aumentar el empoderamiento en relación a la competencia se incrementa el empoderamiento del personal de enfermería.

Cortes (2021) en su estudio efectuado en Perú, sobre competencias directivas y el compromiso de los trabajadores; tuvo como propósito identificar la relación entre las competencias directivas de los mandos intermedio y el compromiso que surge de los equipos de trabajo. Metodología fue correlacional – descriptivo, los resultados evidenciados muestran una relación positiva moderada con un Rho de Spearman ( $r = 0.59$ ) con una significancia  $p < 0.003$ . Lo cual llevo a

la conclusión que se puede determinar que a mayores niveles de las competencias de eficacia personal se incrementara la confianza en el equipo de trabajo y por ende en el compromiso del personal.

Quiroz (2020) en su estudio sobre empoderamiento organizacional y gestión administrativa, cuyo propósito fue establecer la relación entre el empoderamiento organizacional y la gestión de conocimiento, el estudio fue no experimental, de diseño correlacional. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa entre la dimensión autonomía que corresponde al empoderamiento con gestión administrativa en un  $r = 0.60$ ; observándose la correlación entre las dos variables con un valor de  $R = 0.73$ . Concluyendo la existencia de correlaciones significativas entre empoderamiento organizacional y la gestión.

Neyra (2020) en su estudio efectuado en Perú, respecto a habilidades gerenciales y bienestar del personal asistencial, tuvo el propósito de establecer la relación entre habilidades gerenciales y el bienestar laboral del personal de enfermeras, el estudio fue cuantitativo, en 107 licenciadas de enfermería. Los resultados que se evidencian una correlación significativa positiva moderada de Rho de Spearman (0.768) entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral, así también se estableció que existe entre la dimensión habilidades gerenciales conceptuales ( $r=0.732$ ); técnicas ( $r=0.743$ ) y humanas ( $r=0.787$ ).

Benites (2019) en su investigación sobre “La relación entre el empoderamiento organizacional y gestión en el personal de salud”, cuyo fin fue establecer la asociación entre empoderamiento y la gestión. El estudio tipo no experimental – correlacional, con una población de 171 individuos. Se observó la existencia de una correlación significativa y positiva entre las variables de estudio de  $r=0.64$ , así como también se observa que las dimensiones del empoderamiento como son: competencia  $r = 0.61$ ; significado  $r = 0.63$ , autonomía  $r = 0.33$ , impacto  $r = 0.51$  y seguridad y gestión  $r = 0.38$ . Se llegó a concluir que existe una relación significativamente entre empoderamiento y gestión del conocimiento.

A nivel nacional se tiene:

Torres (2018) en su investigación respecto a “Empoderamiento del personal y el desarrollo organizacional”, con su objetivo determinar cómo influye el empoderamiento del personal en el desarrollo organizacional. El estudio tuvo el enfoque cualicuantitativo, de modalidad básica bibliográfica – campo, de nivel descriptivo – correlacional. Se observó que existe una correlación entre las variables con un resultado de  $r = 0.820$ , con lo cual se considera que las buenas prácticas de empoderamiento del personal mejorarán el desarrollo organizacional es decir las competencias gerenciales. Se llegó a la conclusión que los niveles de liderazgo del personal les bajo observándose una carencia de habilidades gerenciales.

Robalino (2018) en su investigación sobre “empoderamiento y desempeño laboral”, con el propósito de investigar la incidencia de empoderamiento en el desempeño laboral de los colaboradores, el estudio fue de tipo aplicada, bibliográfica- correlacional. Los resultados evidenciaron que el personal considera que existe un 24% de empoderamiento en la empresa, así como también la existencia de asociación entre empoderamiento y desempeño laboral con un nivel de confianza del 0.05% para 6 grados de libertad con  $\chi^2$  de 12.592. Se concluyó que empoderar al personal a través de una mejor distribución de funciones en las diferentes áreas permite un mejorar desempeño laboral.

En lo que se refiere, a la teoría de las variables de la presente investigación: Gestión de competencias y empoderamiento y sus dimensiones, se iniciara con la variable gestión de competencias, que a criterio de Castellanos (2020) misma que tuvo su origen desde el periodo de 1956 con McClelland quien fue el primero en acuñar el termino de competencias, que inicialmente fue con el propósito de seleccionar a los colaboradores para un trabajo específico por medio de sus habilidades o aptitudes que los directivos consideraban necesarias para el trabajo a desempeñar. Otro de los autores sobre competencias fue Spencer y Spencer con su Modelo Conductista, quienes mostraron un modelo de Iceberg en el cual separan las competencias en dos grupos, las competencias sobre conocimientos o

destrezas y las competencias relacionadas con la personalidad, así el presente estudio se basó en la teoría de Spencer y Spencer. De este modo Correa (2019) manifiesta que la gestión por competencias es parte de las herramientas del talento humano requiere para que todos los colaboradores obtengan resultados eficientes dentro del proceso de gestión.

Complementando lo anterior, Alles (2006) considera que gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento, que permite analizar las competencias específicas, considerando que es instrumento primordial para enfrentar los cambios actuales y, para dar un impulso para alcanzar excelencia según los requerimientos necesarios, garantizando el desarrollo y administración de los colaboradores, es decir de lo que “saben hacer” o podrían hacer, también menciona que si bien los conocimientos se encuentran dentro de las competencias específicas, es necesario que los términos sean separados evitando confusiones (Castellanos, 2020).

Así Alles (2006) menciona que competencias laborales a las características esenciales que poseen los individuos, y que ayudan a desempeñar sus funciones de manera eficaz. A su vez se menciona que las competencias son la consecuencia de la composición de manera relacionada con las actitudes, aptitudes, capacidades, que dan lugar a la interacción interna mediante la adaptación con el propósito de un desempeño de acuerdo a las exigencias (Correa , 2019).

Por otra parte, se considera que la gestión por competencias enlaza las competencias que cada puesto exige con las competencias que cada individuo posee lo cual permite una integración y coadyuva al desarrollo de la organización permitiendo la satisfacción del colaborador, pues se sentirá valorado y potenciado dentro de su desempeño personal y profesional. Es por ello que las competencias no solo comprenden las capacidades que se reconocen en el ejercicio de una profesión sino también los comportamientos, la toma de decisiones, la posibilidad de análisis, entre otros aspectos (Hernandez E. , 2020).

De ahí que las dimensiones de la gestión de competencias basadas en la Teoría de Spencer y Spencer (1993) son las siguientes:

Dimensión 1 Competencias de logro y acción. - Hace referencia las competencias que se enfocan al logro, a la iniciativa, la búsqueda de información con el propósito de generar orden, calidad y precisión, porque se enfoca al logro de tareas que al impacto sobre los individuos (Spencer y Spencer, 1993). Es decir, se centran en el deseo y capacidad de conseguir los objetivos. Siendo sus indicadores: Resolución de problemas, la capacidad de un manejo efectivo de conflictos laborales que permita promover iniciativas en base a la conciliación/arbitraje para alcanzar que dichas diferencias no originen conflictos que tenga que ser resuelto por terceros (Abarca et al., 2020). Resultados, es la realización de un trabajo de manera adecuada; relacionándose con el indicador Iniciativa, misma que es la preferencia para tomar una gestión, es decir, es realizar más de lo solicitado en el trabajo con el propósito de mejorar los resultados (Spencer y Spencer, 1993), Información, es realizar un esfuerzo para hacerse de más información, respecto a determinada situación (Spencer y Spencer, 1993). Finalmente, en un estudio efectuado por Orue (2021) en el que se demostró la sinergia que puede existir entre competencia de logro y el empoderamiento del personal, considerando que la información es una herramienta que ayuda a la resolución de conflictos, permitiendo a los colaboradores expresar sus ideas.

Dimensión 2. Competencias de ayuda y servicio. - Se refiere a las que recalcan el entendimiento interpersonal y se orientan al cliente (Spencer y Spencer, 1993). Con sus indicadores: Sensibilidad interpersonal. – Tener interés por los sentimientos de los demás individuos de sus equipos de trabajo, para lo cual es necesario establecer condiciones emocionales para comprender los distintos puntos de vista (Spencer y Spencer, 1993). Dirección de personas, considerado como el esfuerzo que permite mejorar la formación y desarrollo tanto individual como grupal, con un previo análisis de los requerimientos de cada individuo (Castro, 2017).

Dimensión 3. Competencias de influencia. - Son aquellas que se relacionan al impacto en la construcción de relaciones y originan conciencia organizacional

(Spencer y Spencer, 1993). Sus indicadores: Persuasión. - Implica sentirse motivado y gusto por persuadir, y convencer a los demás por medio de argumentos valederos que producen impacto o efecto determinado (Spencer y Spencer, 1993). Organización. - Es la gestión eficaz de los recursos necesarios de manera primordial el tiempo, para el logro de objetivos, a través de establecer las prioridades de sus tareas, proyectos y acciones requeridas (Spencer y Spencer, 1993). Relaciones. - Es estimular y ayudar a los demás en su mejora, lo cual implica delegar y demostrar confianza por el equipo (Spencer y Spencer, 1993). Así se puede observar en un estudio efectuado por Vidaurre (2019) sobre empoderamiento laboral y su incidencia en lograr mejorar en la organización, manifiesta que existe una correlación alta entre las variables, manifestando que se puede lograr un personal competente a través del empoderamiento, lo cual conlleva al éxito institucional, para lo cual es necesario crear relaciones interpersonales que coadyuven a generar confianza en el equipo de trabajo.

Dimensión 4. Competencias gerenciales. - Son aquellas que se orientan al desarrollo y dirección de personas, liderazgo y al trabajo en equipo (Spencer y Spencer, 1993). Sus indicadores: Asertividad. - Se refiere a mostrar certeza las ideas y objetivos, manteniendo respeto por los demás, lo cual implica comunicar opiniones con fundamento y criterio (Castro, 2017). Trabajo en equipo. - Se refiere a ser participe activo para el logro de metas en común (Castro, 2017). Liderazgo. - Es el arte de saber involucrar a los demás en determinados proyectos en común con la responsabilidad de ponerse al frente del mismo (Castro, 2017).

Con respecto a la presente dimensión competencia gerenciales relacionadas con el empoderamiento, es considerado como una estrategia para ayudar al crecimiento del talento humano, siendo que permite la identificar el potencial de las personas, por medio de la medición de excelencia y rendimiento (Amezcueta et al., 2019).

Dimensión 5. Competencias cognoscitivas. - Se refiere a aprender a conocer, es decir, a las habilidades, conocimientos y valores científicos que debe poseer el individuo para aprender a comprender (Spencer y Spencer, 1993). Cuyos

indicadores son: Pensamiento científico. - De acuerdo al origen positivista de las ciencias de la Salud, el pensamiento científico es la habilidad de pensar de manera ordenada, por medio de reglas, algoritmos y tácticas (Duran y Gutierrez, 2021). Pensamiento crítico. - Es la habilidad de analizar datos o hechos empíricos, y basa su pensamiento en un determinado caso o situación, es decir se basa a evidencia (Duran y Gutierrez, 2021). Pensamiento analítico. - Es considerado por Paul & Elder como un modo de pensar involucrando estructuras inseparables al acto de pensar y someterles a medidas intelectuales (Bezanilla et al., 2018). Juicio clínico. - Pasa por la toma de decisiones en una situación real que requiere de una acción o procedimiento que se debe realizar, con lo cual requeriré conocer las inquietudes de los pacientes, por lo que le permite reflexionar sobre sus actuaciones (Duran y Gutierrez, 2021).

Dimensión 6. Competencias de eficacia personal. -Se consideran aquellas que incluyen los conocimientos para valorar sus fortalezas y debilidades y que permiten establecer metas profesionales (Spencer y Spencer, 1993). Con sus indicadores: Autocontrol. - Se refiere a la capacidad de mantener bajo control de manera consciente las emociones propias, así como los pensamientos, respuestas e impulso procurando evitar consecuencias negativas (Spencer y Spencer, 1993). Confianza. - Es convencerse de tener la capacidad de ejecutar con éxito una tarea, por lo que se requiere demostrar confianza en las propias capacidades de toma de decisiones y opiniones (Spencer y Spencer, 1993). Flexibilidad. - Es la adaptación a los cambios, en cuanto a personal o equipos de trabajo y ambientes laborales, es decir la flexibilidad es la capacidad de ser tolerante y favorable al cambio (Spencer y Spencer, 1993).

En lo que respecta a la variable empoderamiento misma que se basa en la Teoría del empowerment, que se tiene como primordial componente dentro de la psicología comunitaria según Zimmerman (2000) es autor de esta teoría en la que se expone el requerimiento de diferenciar niveles, procesos y resultados de empoderamiento, por lo cual distingue tres niveles tales como: individual, organizacional y el comunitario, por ello consideran que el empoderamiento es un proceso por el cual se obtiene el control de manejar diferentes situaciones y que

los mismos permitan lograr metas, sin olvidar la integración con el entorno (Romero et al., 2017).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se dice que el empoderamiento se ha ido generalizando en los distintos sectores productivos dentro de los cuales no está excepto el sector salud, por lo que la gestión en salud requiere que sus colaboradores deben empoderarse mediante la capacidad de asumir el control sobre las acciones que permitan la toma de decisiones, fundamentándose en la integración de sus metas y la manera de lograrlas, lo cual sostiene una relación directa con las competencias gerenciales de cada individuo.

Asimismo, Noboa et al., (2020) considera que empoderamiento es una herramienta administrativa que permite a los colaboradores que asuman la oportunidad y compromiso para dar lo mejor de sí, apropiándose de responsabilidades, habilidades, en base al liderazgo de un gerente que los involucre en la toma de decisiones y contando con un ambiente laboral que les facilite aprender, crecer, desarrollarse y contribuir con el éxito institucional. Por su parte Amezcua et al., (2019) menciona que el empoderamiento es una herramienta que otorga al colaborador la habilidad de autogestión de las actividades laborales considerando los recursos necesarios y que los mismos sean de calidad, confianza y productividad lo cual implica el compromiso de los directivos.

Así también, se manifiesta que empoderamiento es un proceso que permite trabajar en equipo con el propósito de mejorar el rendimiento laboral, es decir que el empoderamiento permite a más de un trabajo en equipo que en el mismo exista sinergia, lo que permite que el personal se sienta facultado para desarrollar las actividades productivas, así como la toma de decisiones (Urbano, 2020).

Dentro de las dimensiones del empoderamiento provienen de la teoría del empowerment o empoderamiento con el autor (Zimmerman, 2000):

Primera dimensión trabajo en equipo. - En la actualidad una organización que se enfoque en la efectividad debe tener en consideración el trabajo en equipo,

lo cual permite la unión y la transformación con el propósito de alcanzar productividad, competitividad y logro de objetivos, los cuales se fundamentan en el mejoramiento continuo y el cambio organizacional, permitiendo orientar a los individuos para alcanzar su capacidad (Ayovi, 2019). Y sus indicadores: Respeto, lo que cada uno hace debe estar en el contexto de labor del grupo lo cual es primordial para que cada miembro se cumpla su deber y obligación considerando la armonización de un esfuerzo cooperativo (Ayovi, 2019). Dialogo, considerado la manera que el equipo debe viabilizar la información que permite el intercambio de criterios para facilitar la toma de decisiones y llevar a cabo las acciones. (Ayovi, 2019)

Segunda dimensión compromiso de los trabajadores. - Es la disposición de la organización a implementar un modelo de empoderamiento en el cual se permite mayor participación de los colaboradores, se lo considera como el compromiso organizacional que vincula a la organización y a los trabajadores, siendo que está involucrado la estabilidad laboral lo cual permite que el trabajador aporte su esfuerzo para beneficios a largo plazo (Coronado et al., 2020). Y su indicador: Esfuerzo. – Se refiere a la cooperación de manera constructiva y satisfactoria.

Tercera dimensión Liderazgo participativo. - hace referencia al liderazgo de los colaboradores asumiendo con respeto sus funciones (Urbano, 2020). Por otro lado, se refiere al liderazgo como la destreza que un individuo tiene a la adaptación para la tarea de ser líder, por lo que requiere competencias gerenciales que le permitan influir en los demás (Quiroz, 2020). Por su parte Maxwell (1998) menciona que el liderar y gestionar es la misma cosa, no obstante, el liderazgo es influenciar en los colaboradores, mientras que la gestión o administración se enfoca en mantener sistemas y procesos (Capa et al., 2018). Y sus indicadores: Decisiones, es un proceso primordial dentro de la gestión, debido a que las decisiones para un futuro se enmarcan en la planeación es decir su relación con el futuro de la empresa, de ahí que la toma de decisiones genera un efecto sobre el crecimiento de una organización y sus colaboradores y demás grupos de interés, es por ello que tanto las decisiones individuales como organizacionales establecen el rendimiento laboral del personal y generando eficacia de las instituciones de todos

los ámbitos (Molina, 2018), Experiencia, que permite inspirar una visión compartida, asumiendo riesgos de los procesos administrativos, operativos en relación con la dinámica interna y externa (Aguirre et al., 2017); Flexibilidad. - Es definida como la posibilidad que cada colaborador tiene de un cierto control sobre cuándo y dónde realizar su tarea, es decir que la flexibilidad laboral influye de manera positiva entre la gestión y el trabajo y por ende en la satisfacción laboral, sin embargo, hay evidencias que en pocos trabajos existe la influencia de la flexibilidad laboral sobre las percepciones del liderazgo (Solana y Urtega, 2017).

De esta manera se puede mencionar que el logro del empoderamiento en los profesionales de salud, requiere de competencias gerenciales para su gestión las mismas pueden ser proactivos para establecer directrices para la toma de decisiones. En cierto sentido la falta de empoderamiento limita la actuación del personal sanitario y que dichas actuaciones sean con creatividad, trabajo en equipo y un liderazgo efectivo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio fue cuantitativo, conociendo que las variables permiten ser medidas, esto quiere decir que fueron evaluadas con valores numéricos para lo cual se utilizara la estadística con lo cual se mostraron los resultados (Hernandez et al., 2014). Por otro lado, este trabajo investigativo fue de tipo básica, siendo que “describe el fenómeno sin introducir modificaciones” (Cairampoma, 2015). Por lo cual únicamente se tomó la información obtenidos de los cuestionarios aplicados a los participantes del estudio. Se considera a la investigación básica, para ampliar los conocimientos sobre la gestión por competencias y empoderamiento, observándose la realidad de la institución de salud lo cual genera conocimientos que den lugar al entendimiento (Valderrama, 2015).

##### 3.1.2 Diseño de la investigación

El estudio fue transversal considerando que se recogió datos en un tiempo determinado lo cual dio paso a la descripción de las variables (Hernández et al., 2014), decir que en el presente estudio la investigación transversal permitió conocer tomar los datos una sola vez. El estudio fue no experimental debido a que no se manipulo las variables. Así también fue de tipo correlacional con el propósito de relacionar las variables entre sí (Valderrama, 2015). Es decir que en la presente investigación fue correlacional debido a que se determinó el tipo de correlación que existe entre las variables.

Por ello se establece la correlación entre las variables a través del siguiente esquema:

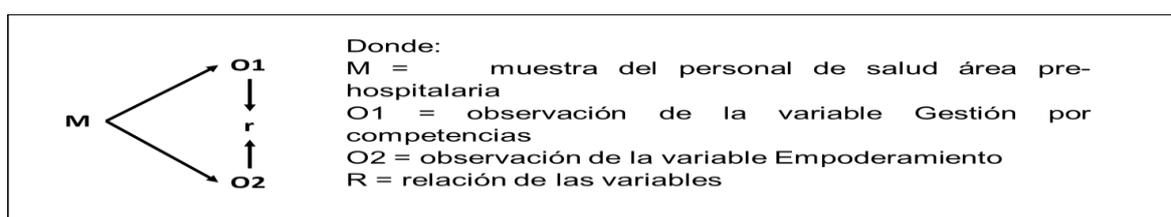


Figura 1. Esquema tipo de investigación

### **3.2 Variables y Operacionalización**

**Variable 1.** Gestión por competencias (Independiente –cuantitativa)

**Definición conceptual.** - Se considera que gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que ayuda a evaluar las competencias específicas, lo cual avala el desarrollo y administración del potencial de los colaboradores, es decir de lo que “saben hacer” o podrían hacer (Alles, 2007).

**Definición operacional.** -. Es el grado de percepción por competencias que tiene el personal de salud de atención, el cual se midió según el cuestionario de gestión por competencias que mide las dimensiones de competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia, competencias gerenciales, competencias cognitivas y competencias de eficacia personal.

#### **Dimensiones:**

Competencias de logro y acción, Indicadores: Resolución de problemas, Resultados, Información.

Competencias de ayuda y servicio, Indicadores: Sensibilidad interpersonal, dirección de personas.

Competencias de influencia, Indicadores: Persuasión, Organización, relaciones

Competencias gerenciales, Indicadores: Asertividad, Trabajo en equipo, Liderazgo

Competencias cognoscitivas, Indicadores: pensamiento científico, pensamiento crítico, pensamiento analítico, juicio clínico

Competencias de eficacia personal, Indicadores: Autocontrol, confianza, flexibilidad

**Escala. – Ordinal (Anexo 1)**

**Variable 2.** Empoderamiento (Dependiente – cuantitativa)

**Definición conceptual.** - Zimmerman 2000 es autor de esta teoría en la que se plantea la necesidad de diferenciar niveles, procesos y resultados de empoderamiento, por lo cual distingue tres niveles tales como: individual, organizacional y el comunitario, por ello consideran que el empoderamiento es un proceso mediante el cual se adquiere la capacidad de controlar las circunstancias y alcanzar los propios fines y la calidad de vida, por lo que se trata de integrar la

percepción de control de sí mismo y la comprensión del entorno (Romero et al., 2017).

**Definición operacional.** – Es el grado de percepción de empoderamiento que tiene el personal de salud, el cual se midió según el cuestionario de empoderamiento que mide las dimensiones de trabajo en equipo, liderazgo participativo y compromiso de los trabajadores.

**Dimensiones:**

Trabajo en equipo: Respeto, Dialogo

Liderazgo participativo: Decisiones, experiencia, flexibilidad

Compromiso de los trabajadores: Esfuerzo

**Indicadores:** Respeto, dialogo, decisiones, experiencia, flexibilidad, esfuerzo

**Escala.** – Ordinal (**Anexo 1**)

### 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

Según Izaguirre y Tafur (2016) consideran que la población al grupo de elementos investigables y que tienen características en común, por lo cual la presente investigación la población estuvo constituida por 105 personas que pertenecen al personal de salud de atención prehospitalaria, de los cuales 68 son médicos y 37 paramédicos.

**Tabla 1.**  
*Población de estudio*

<b>Población</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Médicos	68	65
Paramédicos	37	35
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Inclusión serán: a) El personal que estén laborando en el hospital al momento de estudio b) Personal que este laborando por más de 3 meses c) Personal de salud que acepte participar de manera voluntaria en el estudio.

Exclusión serán: a) El personal que se encuentre de vacaciones o permiso al momento de estudio b) Personal que efectuando pasantías c) Personal de salud que no acepto participar en el estudio

### **3.3.2 Muestra**

A criterio de Hernández et al. (2014) la muestra se define como el subconjunto de la población, considerando que siempre será representativa de la población. La muestra en la presente investigación fue de tipo censal – no probabilística por lo que se constituyó con la totalidad de la población (105) considerando que es un número manejable y no amerita cálculo de la muestra del personal de atención prehospitalaria, entre ellos médicos y paramédicos con una edad promedio de 27 a 55 años de edad entre hombres, mujeres y quienes cuentan con nombramiento definitivo y provisional.

### **3.3.3 Muestreo**

Se determinó un muestreo no probabilístico es decir se realizó a todo el personal de salud del área prehospitalaria que se encuentre en la prestación del servicio durante la primera quincena del mes de junio del 2022

### **3.3.4 Unidad de análisis**

La unidad de análisis de la presente investigación fue el personal de salud (médico y paramédico) del área de atención prehospitalaria, El Oro.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Es considerada como la manera de recolección de datos de un determinado problema a un individuo o grupo con el fin de recolectarlos de manera ordenada

(López y Fachelli, 2015). En el presente caso la técnica que se utilizó fue la encuesta.

## **Instrumentos**

Los instrumentos que se utilizó en la presente investigación fueron los cuestionarios, mismos que se estructuran, mediante un grupo de preguntas para lograr los objetivos propuestos (Izaguirre y Tafur, 2016).

Es así que para la variable gestión por competencias se utilizó el cuestionario que consta de seis dimensiones y de 30 ítems redactadas de acuerdo a cada dimensión, estará dirigido al personal de salud del área pre hospitalaria, la escala de valoración será la escala de Likert (1= Nunca; 2=Ocasionalmente; 3 "= Algunas veces; 4= Frecuentemente, 5= Siempre). Para la variable empoderamiento estructuro un cuestionario adaptado a la institución objeto de estudio y que permita identificar el empoderamiento. Estuvo conformado por 3 dimensiones y 15 ítems bajo la escala de Likert (1= Nunca; 2=Ocasionalmente; 3 "= Algunas veces; 4= Frecuentemente, 5= Siempre). **(Anexo 2)**

## **Validez y Confiabilidad**

### **Validez**

La validez indica el grado en que el test mide la aceptación de un test como útil, en el presente caso la validez se determinara a través de juicio de expertos mediante el índice de Lawshe en el cual se obtuvo como resultado para la variable Gestión por competencias 0.892 y para la variable empoderamiento 0.867. **(Anexo 3)**

**Tabla 2.**

*Validación de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Cargo actual</b>	<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
1	Mgs Gestión de los Servicios de la Salud	Doctor en Medicina y Cirugía-Director del Centro de Salud Celica	Juan Carlos Quezada Tuquerez	Aplicable
2	Mgs. en Gerencia Hospitalaria	Docente de Economía de la Salud	Edgar Augusto Bravo Paladines	Aplicable

3	Mgs. Gestión Sanitaria	Médico General	Andrea Belén Cáceres Cedillo	Aplicable
4	Mgs. Gerencia en Salud	Responsable de Calidad de los servicios de Salud del Distrito 11D04.	Rosa Esfrelia Martínez Tábara	Aplicable

### Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se lo demostró a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, manifestando la persistencia de respuestas. **(Anexo 3)**

**Tabla 3.**

*Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Omega de Mc Donald	Número de ítems	Niveles
0.864	0.842	30 ítems Variable Gestión por competencias	Alto Regular Bajo
0.826	0.993	15 ítems Variable empoderamiento	Alto Regular Bajo

### 3.5 Procedimientos

El procedimiento para el presente estudio fue:  
Adaptar los cuestionarios a la realidad del hospital. Validación del contenido de los cuestionarios mediante el juicio de expertos. Solicitar el permiso y autorización al director zonal de salud de atención prehospitalaria, exponiendo el propósito de la investigación. Información verbal del consentimiento informado para la aplicación de los cuestionarios al personal de salud del área pre hospitalaria. Proceder a aplicar la prueba piloto las 105 personas que conforman el personal de salud del área pre hospitalario.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis y presentación de datos se efectuó por medio de tablas y figuras a través del utilitario de Excel, por otra parte, para el procesamiento de información se utilizó el programa estadístico SPSS v.25.

Es así que, para determinar la relación entre las variables establecidas en el estudio, se efectuó en primer lugar el test Kolmorov-Smirnov, considerando que el número de la población es mayor a 50 participantes; lo cual permitió establecer la bondad de ajuste a la normalidad de cada una de las variables, se obtuvo un resultado de distribución no normal, por lo que se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para la determinación de la correlación de las hipótesis planteadas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Por otra parte, la investigación se basó en el Principio Ético de Helsinki para investigaciones, en el cual se menciona que debe “Tomarse todas las precauciones para resguardar la intimidad de la persona que participa en la investigación y la confidencialidad de su información persona y reducir lo más posible las consecuencias de la investigación sobre su integridad física, mental y social” (Asamblea Medica Mundial, 2016).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 4.**

*Prueba de normalidad Kolmogorov –Smirnov de las variables gestión por competencias y empoderamiento*

	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión por competencias</b>	,108	105	,004
C. logro y acción	,145	105	,000
C. ayuda y servicio	,201	105	,000
C. influencia	,142	105	,000
C. cognitivas	,195	105	,000
C. eficacia personal	,173	105	,000
C. gerenciales	,152	105	,000
<b>Empoderamiento</b>	,086	105	,053
Trabajo en equipo	,210	105	,000
Liderazgo participativo	,118	105	,000
Compromiso de los trabajadores	,306	105	,000

#### **Interpretación:**

En la tabla 4, se establece la normalidad de los datos, es así que se representan los valores de los resultados de la aplicación de la prueba Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50 elementos, se observa una significación (menor al 5%) entre las variables Gestión por competencias y Empoderamiento son sus respectivas dimensiones, observándose una distribución no normal ( $p > 0.05$ ), por lo cual para el contraste de hipótesis se emplea la prueba estadística Rho de Spearman.

## Estadística inferencial

### Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022.

### Tabla 5.

*Coeficiente de correlación de Spearman entre gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria*

			<b>Empoderamiento</b>
Rho de Spearman	<b>Gestión por competencias</b>	Coeficiente de correlación	,431**
n		Sig. (bilateral)	,000
		D	Mediano
		R <sup>2</sup>	43%
		N	105

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si  $p < .01$ : Se rechaza la  $H_0$

Si  $p > .01$ : Se rechaza la  $H_a$

Decisión estadística: Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significancia de 0.000

### Interpretación:

En la tabla 5, se observa que el análisis inferencial la correlación sobre gestión por competencias y empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, se encontró una relación positiva moderada estadísticamente significativa y de tamaño de efecto mediano. Registrándose nivel de significancia bilateral de (0.001) con un valor de Rho de Spearman = 0,431\*\*. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna  $H_a$ : Existe relación entre gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalario, lo cual permite determinar que a mayor gestión por competencias mayores será el nivel de empoderamiento.

### Objetivo específico 1.

Establecer la relación de las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria.

**Tabla 6.**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria*

		<b>EMPODERAMIENTO</b>	
Rho de Spearman	<b>C. logro y acción</b>	Coefficiente de correlación	,188*
		Sig. (bilateral)	,005
		d	baja
		N	105

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si  $p < .01$ : Se rechaza la  $H_0$

Si  $p > .01$ : Se rechaza la  $H_a$

Decisión estadística: Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significancia de 0.005

### Interpretación:

En la tabla 6, se observa en el análisis inferencial la correlación sobre la dimensión logro y acción y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, una relación positiva muy baja, estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño. Registrándose un nivel de significancia bilateral de (0.05) con un valor de Rho de Spearman = 0.188. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna  $H_a$ : Existe relación entre relación de las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, lo cual permite determinar que a mayor Competencias de logro y acción mayor será el nivel de empoderamiento.

## Objetivo específico 2.

Determinar la relación de las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022

**Tabla 7.**

Coeficiente de correlación de Spearman entre las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención prehospitalaria

		<b>EMPODERAMIENTO</b>	
Rho de Spearman	<b>C. ayuda y servicio</b>	Coeficiente de correlación	,408**
		Sig. (bilateral)	,000
		d	Mediano
		N	105

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si  $p < .01$ : Se rechaza la  $H_0$

Si  $p > .01$ : Se rechaza la  $H_a$

Decisión estadística: Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significancia de 0.000

### Interpretación:

En la tabla 7, se observa en el análisis inferencial la correlación entre la dimensión ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, una relación positiva moderada, estadísticamente significativa de tamaño de efecto mediano. Registrándose un nivel de significancia bilateral de (0.000) con un valor de Rho de Spearman = 0.408 Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna  $H_a$ : Existe relación entre relación de las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud del área de atención

prehospitalaria, lo cual permite determinar que a mayor Competencias de ayuda y servicio mayor será el nivel de empoderamiento.

**Objetivo específico 3.**

Establecer la relación de las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022.

**Tabla 8.**

Coeficiente de correlación de Spearman entre las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención pre hospitalaria

		<b>EMPODERAMIENTO</b>	
Rho	<b>C. influencia</b>	Coeficiente de	,178*
de		correlación	
Spear		Sig. (bilateral)	,007
man		d	pequeño
		N	105

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

*Nota:* d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si  $p < .01$ : Se rechaza la  $H_0$

Si  $p > .01$ : Se rechaza la  $H_a$

Decisión estadística: Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significancia de 0.000

**Interpretación:**

En la tabla 8, se observa en el análisis inferencial la correlación entre la dimensión influencia y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, una relación positiva baja estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño. Registrándose un nivel de significancia bilateral de (0.007) con un valor de Rho de Spearman = 0.178. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna  $H_a$ : Existe relación entre relación de las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, lo cual permite determinar que a mayor Competencias de influencia mayor será el nivel de empoderamiento.

#### Objetivo específico 4

Indicar la relación de las competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022.

**Tabla 9.**

*Coeficiente de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud, del área de atención pre hospitalario*

		<b>EMPODERAMIENTO</b>
Rho de Spearman	C. gerenciales	Coeficiente de correlación
		,160*
		Sig. (bilateral)
		,004
		d
		baja
		N
		105

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si  $p < .01$ : Se rechaza la  $H_0$

Si  $p > .01$ : Se rechaza la  $H_a$

Decisión estadística: Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significancia de 0.05

#### Interpretación:

En la tabla 9, se observa en el análisis inferencial la correlación entre la dimensión competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, una relación positiva baja estadísticamente significativa relativa y de tamaño de efecto pequeño. Registrándose un nivel de significancia bilateral de (0.004) con un valor de Rho de Spearman = 0.160. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna  $H_a$ : Existe relación entre relación de las competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalario, lo cual permite determinar que a mayor competencia gerencial mayor será el nivel de empoderamiento

### Objetivo específico 5.

Determinar la relación de las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022.

### Tabla 10.

*Coeficiente de correlación de Spearman sobre las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalario*

		EMPODERAMIENTO
Rho de <b>C.</b>	Coeficiente de	,313**
Spearm <b>cognoscitivas</b>	correlación	
an	Sig. (bilateral)	,001
	d	mediano
	N	105

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si  $p < .01$ : Se rechaza la  $H_0$

Si  $p > .01$ : Se rechaza la  $H_a$

Decisión estadística: Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significancia de 0.000

### Interpretación:

En la tabla 10, se observa en el análisis inferencial la correlación entre la dimensión competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, una relación positiva moderada con significancia de tamaño de efecto mediano. Registrándose un nivel de significancia bilateral de (0.001) con un valor de Rho de Spearman = 0,313. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna  $H_a$ : Existe relación entre relación inversa de las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, lo cual permite determinar que a mayor empoderamiento mayor será las competencias cognoscitivas

### Objetivo específico 6.

Determinar la relación de las competencias de eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, El Oro 2022

### Tabla 11.

*Coefficiente de correlación de Spearman sobre las competencias de eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria.*

		EMPODERAMIENTO
Rho de Spearman	<b>C. eficacia personal</b>	Coefficiente de correlación
		,387**
		Sig. (bilateral)
		,000
		d
		pequeño
		N
		105

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si  $p < .01$ : Se rechaza la  $H_0$

Si  $p > .01$ : Se rechaza la  $H_a$

Decisión estadística: Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significancia de 0.000

### Interpretación:

En la tabla 11, se observa en el análisis inferencial la correlación entre la dimensión eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, una relación positiva baja estadísticamente significativa de tamaño de efecto pequeño. Registrándose un nivel de significancia bilateral de (0.000) con un valor de Rho de Spearman = 0.387. Por tal motivo, reafirma la hipótesis alterna  $H_a$ : Existe relación entre relación de las competencias eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, lo cual

permite determinar que a mayor Competencias de eficacia personal mayor será el nivel de empoderamiento

### Resultados descriptivos

**Tabla 12.**

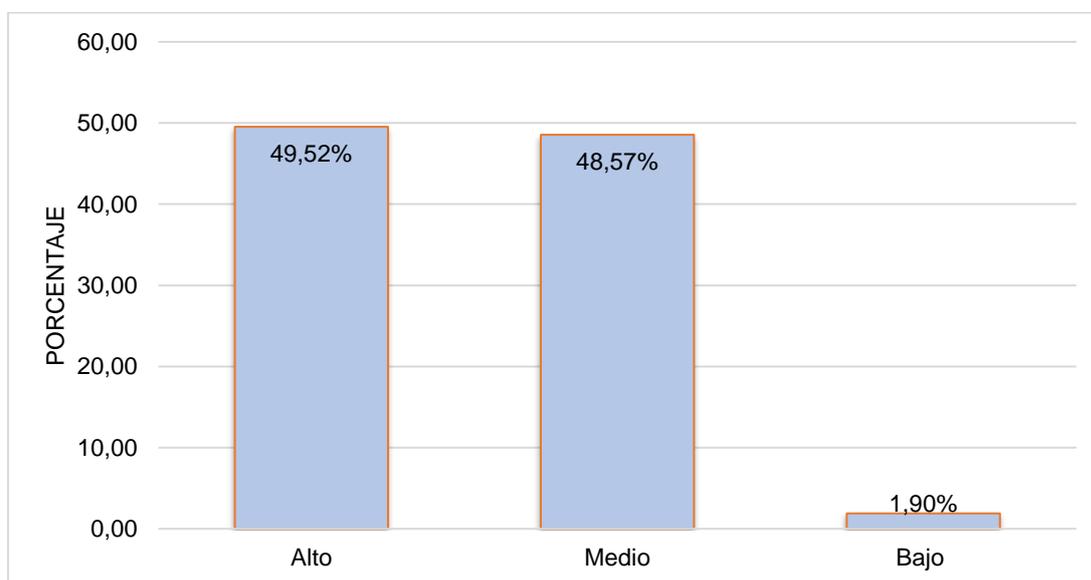
*Nivel de gestión por competencias del personal de salud del área de atención pre hospitalaria*

Nivel	Frecuencia	%
Alto	52	49.52
Medio	51	48.57
Bajo	2	1.90
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

*Nota:* Cuestionario de gestión por competencias aplicado al del personal de salud del área de atención pre hospitalaria

**Figura 2:**

*Nivel de gestión por competencias*



### Interpretación:

En la tabla 12, se observa el nivel medio (48.57%) de gestión por competencias, sin embargo, existe un porcentaje del (1.90%) de nivel bajo; y un porcentaje de nivel alto (49.52%) según la apreciación del personal de salud del área prehospitalaria.

**Tabla 13.**

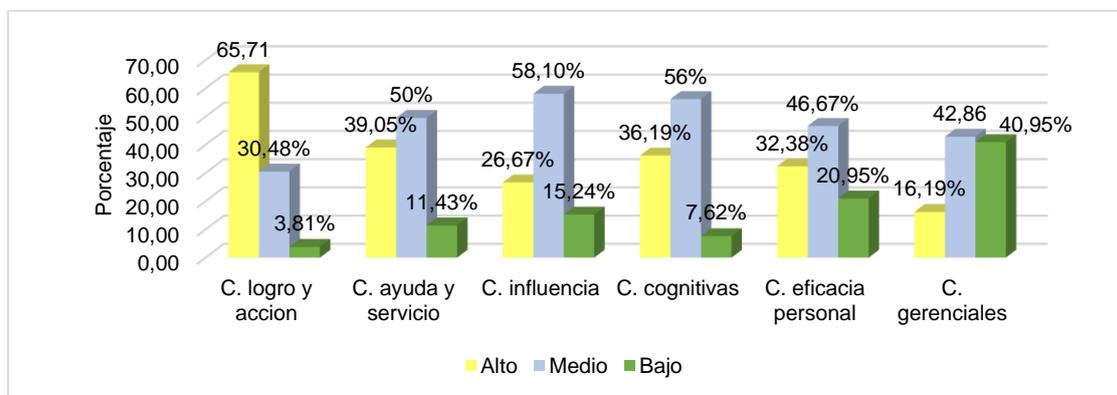
*Nivel de las dimensiones de gestión por competencias de salud del área de atención pre hospitalario, El Oro 2022*

DIMENSIONES	NIVELES						N	Total %
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	F	%	F	%	F	%		
C. logro y acción	69	65.71	32	30.48	4	3.81	105	100
C. ayuda y servicio	41	39.05	52	49.52	12	11.43	105	100
C. influencia	28	26.67	61	58.10	16	15.24	105	100
C. cognitivas	38	36.19	59	56.19	8	7.62	105	100
C. eficacia personal	34	32.38	49	46.67	22	20.95	105	100
C. gerenciales	17	16.19	45	42.86	43	40.95	105	100

*Nota:* Cuestionario de gestión por competencias aplicado al del personal de salud del área de atención pre hospitalaria

**Figura 3.**

*Nivel de dimensiones de gestión por competencias*



**Interpretación:**

En la tabla 13, se observa que prevalece el nivel medio en todas las dimensiones de la variable gestión por competencias, sin embargo en la dimensión competencia logro y acción se evidencia un nivel alto (65.71%) superando a diferencia de las otras dimensiones; así un **nivel medio** competencia logro y acción (30.48%); competencia ayuda y servicio (50%); competencia de influencia (58.10%); competencias cognitivas (56%); competencias eficacia personal (56%):

competencias gerenciales (42.86%); **nivel bajo** competencia logro y acción (3.81%); competencia ayuda y servicio (11.43%); competencia de influencia (15.24%); competencias cognitivas (7.62); competencias eficacia personal (20.95%); competencias gerenciales (40.95%); **nivel alto** competencia ayuda y servicio (39.5%); competencia de influencia (26.67%); competencias cognitivas (31.19%); competencias eficacia personal (32.38%); competencias gerenciales (16.19%).

**Tabla 14.**

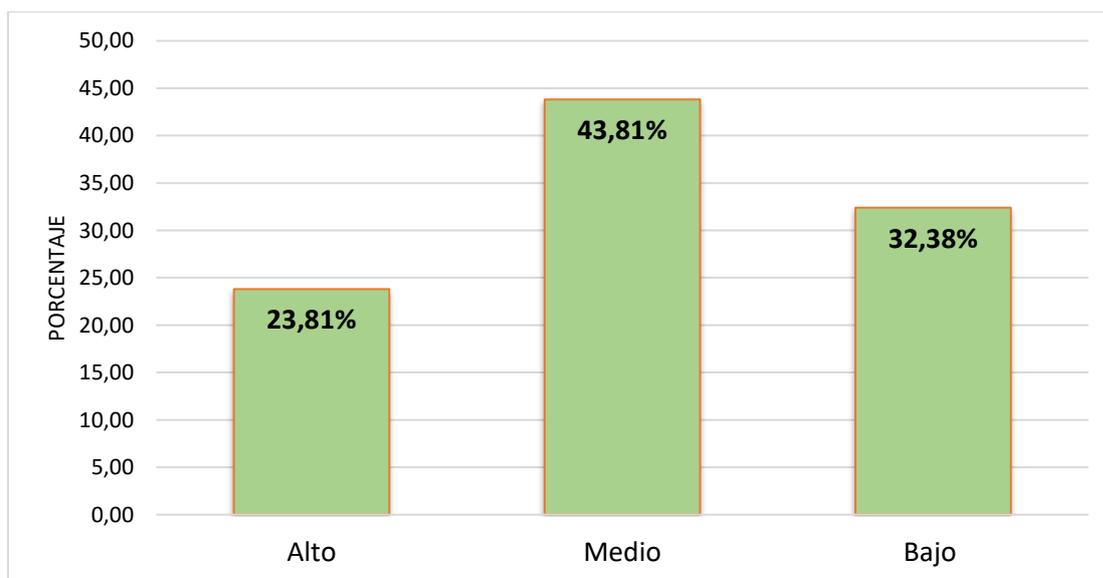
*Nivel de empoderamiento en el personal de salud del área de atención pre hospitalaria, El Oro 2022*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Alto	25	23.81
Medio	46	43.81
Bajo	34	32.38
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

*Nota:* Cuestionario de empoderamiento aplicado al del personal de salud del área de atención pre hospitalaria

**Figura 4:**

*Nivel de empoderamiento*



### Interpretación:

En la tabla 14, se observa que prevalece el nivel medio (43.81%) de empoderamiento, sin embargo, existe un porcentaje del (32.38%) de nivel bajo; y un porcentaje de nivel alto (23.81%) según la apreciación del personal de salud del área prehospitalaria

**Tabla 15.**

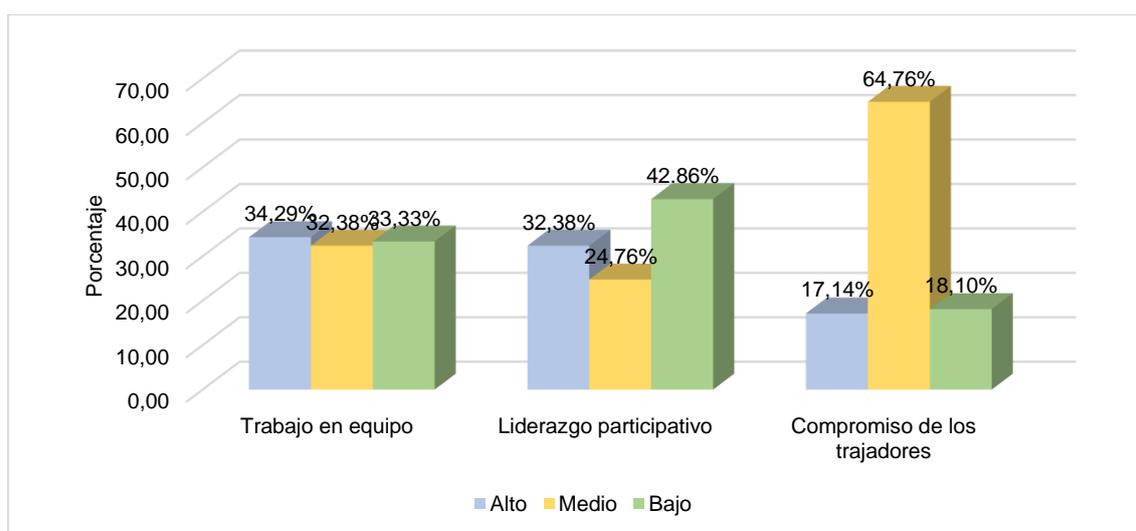
*Nivel de las dimensiones de empoderamiento en el personal de salud del área de atención pre hospitalaria, El Oro 2022*

Dimensiones	Niveles						N	Total %
	Alto		Medio		Bajo			
	f	%	f	%	f	%		
Trabajo en equipo	36	34.29	32	32.38	35	33.33	105	100
Liderazgo participativo	34	32.38	26	24.76	45	42.86	105	100
Compromiso de los trabajadores	18	17.14	68	64.76	19	18.10	105	100

*Nota:* Cuestionario de empoderamiento aplicado al del personal de salud del área de atención pre hospitalaria

**Figura 5:**

*Nivel de las dimensiones de empoderamiento*



### **Interpretación:**

En la tabla 15, se observa que prevalece el nivel medio, seguido del nivel bajo y finalmente del nivel alto en todas las dimensiones de la variable empoderamiento, así un **nivel medio** trabajo en equipo (32.38%); liderazgo participativo (24.76%); compromiso de los trabajadores (64.76%); **nivel bajo** trabajo en equipo (33.33%); liderazgo participativo (42.86%); compromiso de los trabajadores (18.10%); **nivel alto** trabajo en equipo (34.29%); liderazgo participativo (32.38%); compromiso de los trabajadores (17.14%). Evidenciándose el nivel medio en compromiso de los trabajadores permite lograr un empoderamiento eficaz para la consecución de objetivos.

## V. DISCUSIÓN

Posteriormente al haber diseñado los instrumentos de investigación que permitieron determinar la relación entre la gestión por competencias y sus dimensiones, considerando que la misma está inmersa dentro de todo ámbito organizacional enfocando en el compromiso de cada uno de sus miembros siendo que dicha gestión propone un sistema eficiente para una dirección a través de una capacidad innovadora y creativa y que va interrelacionado con el empoderamiento y sus dimensiones pues permite que se transformen las necesidades de desarrollo del personal y hacerlos partícipes del logro de objetivos organizacionales, lo cual permitió llegar a la transcripción literal de los resultados y por ende su respectivo análisis de datos, para la emisión de las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Por lo tanto, en relación al objetivo general que es determinar la relación entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, se obtuvo una relación positiva, moderada, estadísticamente significativa y de tamaño de efecto mediano entre las variables de estudio, indicando que en medida que se cumpla con una gestión por competencias (competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio; competencias de influencia; competencias gerenciales; competencias cognitivas y competencias de eficacia personal) se pretende lograr un empoderamiento (trabajo en equipo; compromiso de los trabajadores y liderazgo participativo) efectivo, es así que se evidenció un nivel de la variable gestión por competencia alto, principalmente en la dimensión logro y acción, por lo que se considera que el Coordinador del área de atención prehospitalaria en la mayor parte del tiempo ha demostrado poseer las actitudes para el establecimiento y logro de los objetivos con orden y calidad en el área a su cargo, de este modo se evidencia que va en concordancia con un nivel medio de empoderamiento que prevalece en la dimensión compromiso de los trabajadores, por lo que se puede manifestar que se genera un vínculo con los mismos, al lograr hacerlos partícipes primordiales de las actividades y decisiones que deben tomarse para el desarrollo de actividades en el área prehospitalaria, sin embargo, se hace necesario que dicho nivel se mejore y alcance un nivel alto, sobre todo en las dimensiones trabajo en equipo para

alcanzar una efectividad organizacional así como también generando un liderazgo participativo que permita una adaptación a los requerimientos de las competencias gerenciales.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Alles (2006) que cuando el personal de salud cuenta con competencias laborales que permiten desempeñar de manera eficiente sus funciones por lo que se requiere de actitudes, aptitudes individuales, esto va a tener una fuerte implicancia en el empoderamiento del personal de salud, tal y como lo señala Zimmerman (2000) que para alcanzar un empoderamiento se requiere una gestión que permita el manejo del proceso a través de sus colaboradores y que debe ser individual y organizacional para alcanzar las metas institucionales a través de la integración de los individuos con el entorno.

Los hallazgos demostraron similitud en el estudio efectuado por Mejía (2022) determina la influencia moderada de significancia estadísticamente entre la gestión por competencias y la administración del talento humano (empoderamiento) y un nivel alto de gestión por competencias, lo cual demostró la importancia de implementar proyectos de formación en competencias que permita una efectuar adecuadas acciones enfocadas en brindar al personal la herramientas para que formen parte de las decisiones institucionales logrando un empoderamiento eficaz a través de un trabajo en equipo y liderazgo efectivo . Así también Zavala y Cuyos (2021) en su estudio evidenciaron una relación moderada positiva entre empoderamiento del personal de enfermería y las competencias principalmente en lo que se refiere a el logro y acción mismas que han permitido proporcionar a dicho personal empoderamiento en cuanto a control y dominio de los diversos procesos que deben efectuar lo cual se considera como el compromiso de los trabajadores.

En otro estudio efectuado por Ali et al. (2018) se observó una relación altamente significativa entre empoderamiento y competencial gerenciales, esto al evidenciar que el personal de enfermería siente un alto compromiso en sus labores lo cual ha sido generado por una adecuada gestión por competencias de los directivos de la institución sanitaria principalmente en lo que se refiere a la dirección y desarrollo de las personas.

En lo que concierne al objetivo específico 1, sobre establecer la relación de las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud, se evidencia relación positiva pequeña, estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño, lo cual permite determinar que a mayor competencias de logro y acción mayor será el nivel de empoderamiento, esto se debe a que se ha observado que en ciertas ocasiones el coordinador del área de atención prehospitalaria no se establece la pronta resolución de conflictos, lo cual ha influido en la falta de un trabajo en equipo apropiado, reflejándose en la baja consecución de resultados en beneficio de la institución.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Abarca et al. (2020) refiriéndose a las competencias de logro y acción que permiten evidenciar la iniciativa y la búsqueda constante de información y lo cual genere impacto en los individuos para generar empoderamiento que de acuerdo a Noboa et al., (2020) permite a los colaboradores que asuman la oportunidad y compromiso para dar lo mejor de sí, apropiándose de responsabilidades, habilidades, basado en la gestión de los directivos al involucrarlos en la toma de decisiones generando un ambiente laboral que les facilite aprender, crecer, desarrollarse y contribuir con el éxito institucional.

Los hallazgos demostraron similitud en el estudio efectuado Callata (2017) en su trabajo investigativo se estableció la relación positiva débil entre el perfil gerencial (logro y acción) y compromiso de los trabajadores como parte del empoderamiento, debido a una falta de competencia de logro y acción idónea en los directivos que le permita efectuar sus actuaciones de manera eficaz generando un empoderamiento del personal. Así también en el estudio efectuado por Torres (2018) se evidencio una relación baja entre el Empoderamiento del personal y competencias gerenciales, esto se ha evidenciado que debido a la carencia de habilidades gerenciales el nivel de liderazgo y trabajo en equipo no ha se han logrado incorporarse en el personal lo que mostro muy poco compromiso laboral. Así mismo, en el estudio efectuado por Aggarwal et al (2018) se evidencio una asociación moderada positiva entre empoderamiento y al desarrollo y dirección de

personas como parte de las competencias gerenciales, esto se debe a que en la institución se ha enfocado en un empoderamiento estructural que genere un esfuerzo de del personal mediante la combinación del hacer y pensar en su trabajo y su responsabilidad individual por medio de una gestión asertiva y tomando en consideración las necesidades de los individuos lo cual se logra por medio de una gestión por competencias efectiva

En lo que respecta al objetivo específico 2, respecto a determinar la relación de las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud, se evidencio una relación positiva moderada, estadísticamente significativa de tamaño de efecto mediano, lo cual permite determinar que a mayor competencias de ayuda y servicio mayor será el nivel de empoderamiento, estos resultados se originan debido al interés de parte del coordinador del área de atención prehospitalaria, ha mostrado interés por las necesidades básicas del personal de salud lo cual ha contribuido que exista el compromiso del personal en la situaciones que lo ameritan, recalcando la importancia de mejorar este aspecto y llega a un nivel adecuado en la institución de salud.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Spencer y Spencer (1993) que la competencia laboral de ayuda y servicio permite que la gerencia tenga la habilidad de tener sensibilidad interpersonal hacia a sus colaboradores lo que permite tener la habilidad de reconocer las condiciones emocionales recalca de este modo se interrelaciona con el empoderamiento que explicado por Castro (2017) que para generarlo que la dirección de personas como habilidad gerencial enfocarse en mejorar la formación y desarrollo tanto individual como grupal, con un previo análisis de los requerimientos de cada individuo.

Los hallazgos demostraron similitud en el estudio efectuado por Nápoles et al. (2021) los resultados evidenciaron que la competencia de ayuda y servicio que se enfoca en el recurso humano se destaca con un nivel bajo y se relaciona con los bajos resultados de empoderamiento en lo referente al liderazgo participativo. Asimismo, Quiroz (2020) en su estudio sobre empoderamiento organizacional y gestión administrativa presento una relación significativa positiva moderada entre

las dos variables, siendo que se ha observado un liderazgo participativo fortalecido del personal que ha permitido un trabajo de equipo eficiente logrado mediante una gestión de competencias de parte de los directivos por medio de conocimientos y habilidades gerenciales.

En lo que concierne al objetivo específico 3, sobre establecer la relación de las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud, se evidencia relación positiva baja estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño entre la dimensión influencia y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria., lo cual permite determinar que a mayor competencias de influencia mayor será el nivel de empoderamiento, debido una escasa construcción de relaciones de parte del coordinador del área prehospitalaria para persuadir al personal de las prioridades de las tareas lo que ha provocado una reducción del compromiso del personal como factor importante del empoderamiento.

Por lo anterior, en cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado Spencer y Spencer (1993) que hace referencia a las competencias de influencia conociendo que los directivos deben poseer la habilidad de impactar en la relaciones para la ejecución de tareas o proyectos que vayan sustentadas como argumentos valederos para los colaborados y para la organización en general, lo cual debe repercutir en el empoderamiento que a criterio de Romero et al. (2017) el mismo requiere que el personal pueda manejar y controlar diferentes situaciones que se puedan presentar en sus actividades laborales y permitan alcanzar las metas organizacionales, a través de ser partícipes en la toma de decisiones cuando lo amerite.

Los hallazgos demostraron similitud en el estudio efectuado por Vidaurre (2019) sobre empoderamiento laboral y su incidencia en lograr mejorar en la organización, evidenciándose una correlación causal positiva alta, por lo cual se manifiesta que lograr un personal competente a través del empoderamiento permitir lograr el éxito institucional, recalcando que requiere de una gestión eficaz de los directivos de la institución por medio del desarrollo u aplicación de habilidades

gerenciales manifestadas en los resultados obtenidos de manera individual y grupal, es decir logrando sinergia con los colaboradores.

Respecto al objetivo específico 4, sobre indicar la relación de las competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud, una relación positiva pequeña estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño entre la dimensión competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, lo cual permite determinar que a mayor competencia gerencial mayor será el nivel de empoderamiento, estos resultados la poca de dirección de personas y liderazgo en ciertas ocasiones generando un trabajo de equipo inadecuado, que requieren mejorarse mediante el desarrollo de las competencias gerencial del coordinador del área de atención prehospitolaria.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Amezcua et al. (2019) con respecto a la presente dimensión competencia gerenciales relacionadas con el empoderamiento, ya que es indispensable contar con la habilidad de ayudar al crecimiento del talento humano por medio de la identificación de sus necesidades interpersonales y el potencial de los colaboradores, es ahí cuando se evidencia un empoderamiento eficaz que de acuerdo a Castro (2017) el personal debe contar con habilidades de desarrollar un trabajo de quipo con el propósito de obtener un objetivo en común así como a través de la asertividad para el establecimiento de ideas y objetivos.

Los hallazgos demostraron similitud en el estudio efectuado Hanco (2018) en su estudio se establece la asociación alta positiva entre gestión por competencias y liderazgo como indicador del empoderamiento, debido a las manifestaciones de competencias enfocadas en el reconocimiento de las necesidades de capacitación que permita un desempeño laboral productivo generando empoderamiento y por ende compromiso laboral del personal. Por otra parte, Reynaldos et al. (2018) evidenciaron que un alto nivel de competencias y que han sido requeridas para brindar un empoderamiento al personal, siendo que se ha observado las competencias profesionales de calidad mismas que han impactado

en el personal desarrollando un trabajo de equipo que ha permitido generar un compromiso del personal en sus actuaciones.

En cuanto al objetivo específico 5, respecto a la determinación la relación de las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud, se evidencia relación positiva pequeña estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño, lo cual permite determinar que a mayor competencia cognoscitiva mayor será el empoderamiento del personal, siendo que las competencias cognoscitivas en el coordinador del área de estudio no han sido muy evidentes, debido a la falta de establecimiento de reglas y tácticas que permitan el desarrollo de la habilidad de comprender a sus colaboradores al momento de la toma de decisiones para realizar algunas actividades.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Duran y Gutiérrez (2021) quienes resaltan que se requiere que el personal cuente con competencias gerenciales respecto a un pensamiento científico, que permite de organización y establecimiento de ideas; requiriendo para ello establecer el pensamiento crítico, como habilidad de analizar datos o hechos empíricos, y basa su pensamiento en un determinado caso o situación, es decir se basa a evidencia; por su parte el pensamiento analítico, manifestado por Bezanilla et al., (2018), el mismo permitira involucrar las estructuras organizacionales; y, finalmente como lo exponen Duran y Gutierrez(2021) es preciso el juicio clínico, indispensable para la toma de decisiones, lo cual se repercute el logro de empoderamiento en el personal que a criterio de Ayovi (2019) requiere tener un enfoque de efectividad para concretar un trabajo en equipo y la transformación con el propósito de alcanzar productividad, competitividad y logro de objetivos.

Los hallazgos demostraron similitud en el estudio efectuado por Guadalupe (2017) se evidencio la existencia de relación significativa alta positiva entre empoderamiento y comunicación organizacional Así también en el estudio efectuado por Benites (2019) se observó una relación entre el empoderamiento organizacional y gestión por competencias una correlación significativa positiva entre las variables de estudio, se ha observado mayor incidencia de nivel de

empoderamiento principalmente en lo que respecta a liderazgo así como compromiso y lealtad y entusiasmo en el personal debido al impacto de la gestión y desarrollo de habilidades gerenciales de los directivos.

Finalmente, en lo que concierne al objetivo específico 6, sobre a determinar la relación de las competencias de eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud, relación positiva baja estadísticamente significativa de tamaño de efecto pequeño, lo cual permite determinar que a mayor competencias de eficacia personal mayor será el nivel de empoderamiento, de ahí que se observó falta de confianza del coordinador del área de atención prehospitalaria en algunas situaciones presentadas mostrando falta de flexibilidad para la adaptación al cambio lo cual debilita un proceso de empoderamiento en el personal, siendo factores que deben ser mejorados.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados según lo señalado por Cortes (2021) quien manifiesta la importancia sobre desarrollar la competencia de eficacia personal en el personal de salud pues la misma permitirá contar con los conocimientos para evaluar sus fortalezas y debilidades y que permiten establecer metas profesionales y personales; principalmente en lo que se refiere a mostrar autocontrol a los miembros del equipo, lo cual fomentara compromiso de los trabajadores de esta manera se relaciona con el empoderamiento que según lo mencionado por Coronado et al. (2020) se requiere la disposición de la organización una mayor participación de los colaboradores, se lo considera como el compromiso organizacional que vincula a la organización y a los trabajadores.

Los hallazgos demostraron similitud en el estudio efectuado por Robalino (2018) los resultados evidenciaron que el personal considera que existe un nivel bajo de empoderamiento, así como también, la existencia de asociación positiva moderada entre empoderamiento y competencia de eficacia personal (desempeño laboral). Así, Neyra (2020) en su estudio se evidencio una correlación significativa positiva alta entre la competencia eficacia personal y compromiso de los trabajadores (empoderamiento). Cortes (2021) en su estudio evidencia una relación significativa positiva entre compromiso de los colaboradores y las competencias de

eficacia personal, lo cual permitirá a tener una visión clara de los aspectos del ámbito organizacional e implementar estrategias tomando en consideración el empoderamiento del personal.

## VI. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos se puede emitir las siguientes conclusiones:

1. Se demostró que existe una relación positiva moderada estadísticamente significativa y de tamaño de efecto mediano entre gestión por competencias y empoderamiento, lo cual permite determinar que a mayor gestión por competencias el nivel de empoderamiento será también mayor
2. Se demostró una relación positiva baja, estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño entre la dimensión logro y acción y el empoderamiento. Lo cual permite determinar que a mayores competencias de logro y acción mayor será el nivel de empoderamiento.
3. Se demostró una relación positiva moderada, estadísticamente significativa de tamaño de efecto mediano entre la dimensión ayuda y servicio y el empoderamiento, lo cual permite determinar que a mayores competencias de ayuda y servicio mayor será el nivel de empoderamiento
4. Se demostró una relación positiva baja estadísticamente significativa y de tamaño de efecto pequeño entre la dimensión influencia y el empoderamiento, lo cual permite determinar que a mayores competencias de influencia mayor será el nivel de empoderamiento.
5. Se demostró una relación positiva baja estadísticamente significativa relativa y de tamaño de efecto pequeño entre la dimensión competencias gerenciales y el empoderamiento lo cual permite determinar que a mayor competencia gerencial mayor será el nivel de empoderamiento
6. Se demostró una relación positiva baja con significancia de tamaño de efecto pequeño entre la dimensión competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud del área de atención prehospitalaria, lo cual permite determinar que a mayor empoderamiento mayor será las competencias cognoscitivas
7. Se demostró una relación positiva baja estadísticamente significativa de tamaño de efecto pequeño entre la dimensión eficacia personal y el empoderamiento, lo cual permite determinar que a mayor competencias de eficacia personal mayor será el nivel de empoderamiento

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los directivos de la institución de salud garantizar un adecuado análisis respecto a la gestión por competencias por medio de una evaluación de competencias, y con dicha información establecer estrategias para mejorar el empoderamiento del personal del área de atención pre hospitalaria.
2. Se recomienda al jefe de personal un levantamiento de perfiles de las competencias de logro acción con sus respectivos indicadores y que permitan acoplarlas al empoderamiento del personal, lo cual generara un ambiente laboral adecuado.
3. Se recomienda al jefe de personal establecer capacitaciones para el desarrollo de competencias de ayuda y servicio y que permitan generar el compromiso de los trabajadores del área de atención pre hospitalario lo cual permitirá la toma de decisiones acertadas con un adecuado desempeño laboral.
4. Se recomienda al jefe de personal establecer capacitaciones para el desarrollo de competencias de ayuda y servicio y que permitan generar el compromiso.
5. Se recomienda al coordinador del área de atención prehospitalaria propicie a través de una gestión por competencias especialmente las competencias de influencia para generar cambios con el propósito de mejorar el empoderamiento de dicha área.
6. Se recomienda a los Directivos de la institución de salud se propicie el empoderamiento de sus colaboradores permitiendo de esta manera mejora la autonomía del personal del área pre hospitalaria.
7. Se recomienda al jefe de personal generar el desarrollo de la competencia de eficacia personal sobre todo en lo referente al autocontrol que debe mostrar los coordinadores de las áreas de la institución, a sus colaboradores lo cual fortalecerá el compromiso y liderazgo participativa para efectuar las actividades diarias.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y., Espinoza, T., Llerenan, S., & Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global*, 19(57). <https://doi.org/https://dx.doi.org/eglobal.19.1.364491>
- Aggarwal, A., Ran Sing, D., & Kamrunnisha, N. (2018). Impact of Structural Empowerment on Organizational Commitment. *The journal of vusiness perspective*, 1-10. <https://doi.org/10.1177/0972262918786049>
- Aguilar, P., & Carranza, A. (2022). Aplicación del protocolo de emergencias médicas a nivel prehospitario en la atención y derivación del paciente adulto con trauma craneoencefálico, en losantones de Piñas y Balsas. *Dominio de la Ciencias*, 8(2), 1221-1241. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i2.2702>
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. <http://rus.ucf.edu.cu>
- Ali, I., MostafaShazly, M., & Mohammed, S. (2018). Relationship between Empowerment and Organizational Commitment among Staff Nurses. *Journal of Nursing and Journal of Nursing and*, 7(1), 17-24. <https://doi.org/DOI:10.9790/1959-0701091724>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano por competencias*. Granica.
- Amezcu, E., Perez, V., & Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia administrativa*(1), 1-5. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Asamblea Medica Mundial. (2016). *Declaracion de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/blogs.udla.edu.ec/dist/8/378/files/2016/08/Declaraci%C3%B3n-de-Helsinki-2g2xbay.pdf>
- Ayovi, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Fipcaec*, 4(10), 1-8. <https://doi.org/DOI:10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Beckhard, B. (2014). *Desarrollo Organizacional*. New York: Charheurs.
- Benites, Y. (2019). *Relación entre el empoderamiento organizacional y gestión del conocimiento en el personal de salud del Hospital Nacional Arzobispo*

- Loayza, 2016. Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4099/BENITES%20BARRAZA%20YVONNE%20TEODOCIA%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bezanilla, M., Poblete, M., Fernandez, D., & Arranz, S. (2018). El pensamiento crítico desde la perspectiva de los docentes universitarios. *Estudios pedagógicos, XI(1)*, 89-113. <https://doi.org/https://scielo.conicyt.cl>
- Cabrera, E., & Echavigurin, R. (2018). *La gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad distrital de ascensión – 2016*. Universidad Nacional de Huacavelica.
- Cairampoma, R. (2015). Tipos de investigación científica. *RETVET*.
- Callata, L. (2017). *Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de salud de la red – puno 2016*. Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6214/EPG882-00882-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Capa, L., Benitez, R., & Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad, 10(2)*, 273-284. <https://doi.org/e> <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Castellanos, M. (2020). *Diseñar un programa de gestión del desempeño por competencias cualitativo (evaluación 360°) a docentes de Básica Superior y Bachillerato General Unificado en una Institución Educativa de Quito*. Quito: Universidad Internacional Del Ecuador.
- Castro, F. (2017). Competencias (o Habilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el desarrollo organizacional. *INSP Mexico*, 1-6. [https://www.insp.mx/images/stories/Centros/nucleo/docs/dip\\_lsp/competencias\\_gerenciales.pdf](https://www.insp.mx/images/stories/Centros/nucleo/docs/dip_lsp/competencias_gerenciales.pdf)
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica(60)*, 1-5. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

- Correa , S. (2019). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Cortez, L. (2021). Competencias directivas y confianza en una empresa privada de servicios. *Ind. data*, 24(17), 1-15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.17700>
- Davo, C., Gil, D., & Vives, C. (2012). ¿Quiénes y qué pueden hacer en salud pública? Las competencias profesionales como base para la elaboración de programas en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Gac Sanit*, 23(1), 5-12.
- Deloitte. (2018). *Tendencias Globales en Capital Humano*. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/Tendencias-Globales-en-Capital-Humano-2018>.
- Duran, V., & Gutierrez, S. (2021). El aprendizaje activo y el desarrollo de habilidades cognitivas en la formación de los profesionales de la salud. *FEM*, 24(6), 283-290. <https://doi.org/doi:10.33588/>
- García , M., & Cumbal, F. (2017). Modelo de Gestión Hospitalario. *Revista Digital UCE*, 1-10. <https://doi.org/https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CSOCIALES/articulo/view/1825/1730>
- Guadalupe, S. (2017). *La comunicación organizacional y el Empowerment del personal de salud del subcentro de Santa Rosa de EL Cantón Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/10557/1/10%20GIS.pdf>
- Hanco, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal e Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstre>
- Hernandez, E. (2020). Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. *Revista cubana de Enfermería*, 36(4), 1-15. <https://doi.org/https://creativecommons>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mexicana.

- Izaguirre, M., & Tafur, R. (2016). *Como hacer un proyecto de investigaion* (Segunda ed.). Bogota: Alfaomega.
- Lascano, A., & Fierro, R. (2016). *Gestión Administrativa Empresarial*. Mexico: McGraw-Hill.
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigacion social cuantitatvia* (Primera ed.). España.
- Marlan, E. (2014). *Modelo Intergral Holístico del Sistema del Concoimeinto para el Empoderameinto y Desarrollo Organizacional*. Mexico: McGraw-Hill.
- Mejia, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1-22. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1494](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494) p202
- Ministerio de Salud Publica. (2017). *Acuerdo Ministerial No. 00005194*. [https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentosDirecciones/dnn/archivos/ac\\_00005217\\_2015%2005%20ene.pdf](https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentosDirecciones/dnn/archivos/ac_00005217_2015%2005%20ene.pdf)
- Ministerios de Salud Publica del Ecuador. (2017). *Manual del Modelo de Atencion Integral de Salud (MAIS)*. [https://www.hgdc.gob.ec/images/DocumentosInstitucionales/Manual\\_MAIS-MSP12.12.12.pdf](https://www.hgdc.gob.ec/images/DocumentosInstitucionales/Manual_MAIS-MSP12.12.12.pdf)
- Molina, F. (2018). *Liderazgo y toma de decisiones*. Universida Rafael Landivar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Molina-Fabiola.pdf>
- Napoles, A., Fornaris, C., Reyes, L., & Del Toro, C. (2021). Concepto de gestión por competencias desde los riesgos, necesidad en la cultura de entidades médicas. *Archivo Medico Camaguey*, 25(4), 1-15. <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/rt/printerFriendly/8422/4065>
- Neyra, A. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el hospital alberto sabogal sologuren, callao – 2019*. Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5250/NEYRA%20ARANDA%20FCS%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noboa, M., Torres, G., Estrella , I., & Vizquete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicologico de los trabajadpres den la ciudad de Guayaquil.

- Organizacion Mundial de la Salud. (2017). *Funciones esenciales de salud publica*.  
<https://www.paho.org/es/temas/funciones-esenciales-salud-publica>
- Organizacion Panamericana de la Salud. (2018). *Plan de accion sobre recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal 2018-2023*. <https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2018>
- Orue, M. (2021). *Competencias investigativas y empoderamiento educativo en estudiantes de la maestría doctrina y administración aeroespacial de La escuela Superior de Guerra Aerea 2019*. Peru: Universidad San Martin de Porres.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8891/oru%C3%A9\\_dmc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8891/oru%C3%A9_dmc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- PAHO. (2013). *Competencias esenciales en salud pública un marco regional para las américas*.  
<https://www.campusvirtualsp.org/sites/default/files/noticias/competencias-es.pdf>
- Quiroz, G. (2020). *Empoderamiento organizacional y su relación con a gestión del conocimiento en docentes de las nstituciones educativas de la red de aprendizaje N° 1 del distrito de Ventanill*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15471/Quir\\_oz\\_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15471/Quir_oz_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reynaldos, K., Saiz, J., & Muñoz, Y. (2018). Competencias profesionales, gestión clínica y grupos relacionados de diagnósticos. El caso de hospitales públicos chilenos. *Rev. Salud Publica*, 20(4), 472-478. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.15446/rsap.V20n4.66564>
- Robalino, L. (2018). *El empoderamiento y el desempeñO laboral en la empresa marjorie botas del cantón ambato, Provincia De Tungurahua*.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23706/1/Lilia%20Milena%20Robalino%20Arguello.pdf>.

- Rodriguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., & Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina*, 1-4. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496/624>
- Romero, R., Martínez, A., & García, C. (2017). Empoderamiento: unidad de análisis, génesis y marco teórico referencial. *Veredas*, 149-167.
- Silva, C., & Loreto, M. (2016). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto . *Psyche*, 13(2), 29-39. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>
- Solana, A., & Urtega, F. (2017). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 33-47. <https://doi.org/doi:10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.lcfl>
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Evaluación de competencia en el trabajo*. Massachusetts: McBer and Company.
- Tiffany, M., Dimple, A., Don, M., & Tsutomu, O. (2017). *Diseño Organizacional: El Aumento de Equipos*. de [www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/Resumen%20HC%20Trends%202018\\_secured.pdf](http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/Resumen%20HC%20Trends%202018_secured.pdf):
- Torres, G. (2018). *El Empoderamiento del Personal Administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>
- Universidad de Sevilla. (2017). *Manual de desarrollo por competencias*. Centro Universitario EUSA.
- Urbano, P. (2020). *Gestión administrativa y el empoderamiento de los colaboradores del personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital nacional dos de mayo-2019*. Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5032?locale-attribute=de>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. Peru: San Marcos.
- Vidaurre, P. (2019). *El empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo, 2018*. Peru:

Universidad

Cesar

Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37720/vidaurre\\_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37720/vidaurre_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zavala , R., & Cuyos, Y. (2021). *Empoderamiento y compromiso organizacional en enfermeras de la Red de Salud Jauja*. Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3123/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zimmerman, M. (2000). *Empowerment Theory. In*. Boston: Springer. [https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6\\_2](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2)

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>						
<b>CUESTIONARIOS</b>						
<p>Hola, soy Karla Díaz, pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: Gestión por competencias y empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, El Oro 2022. Por ello agradezco los 30 minutos que va a llevar a complementar la siguiente encuesta que tiene dos partes: La primera es recabar datos sociodemográficos sobre usted. La segunda trata preguntas sobre Gestión por competencias y empoderamiento. A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y <u>no deje casilleros en blanco</u>. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de tus datos como el anonimato en el estudio. Nunca (1); Ocasionalmente (2); Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)</p>						
<b>DATOS GENERALES</b>						
a.- Sexo:            F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> b.- Edad:.....						
<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>						
<b>DIMENSIONES/ÍTEMS</b>				<b>ESCALA</b>		
<b>Nº</b>	<b>Competencias de logro y acción</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Ud., considera que el Coordinador de atención pre hospitalaria desarrollan su trabajo con calidad y precisión en la búsqueda de resultados.					
2	¿Para Ud., el trabajo que el Coordinador de atención prehospitalaria mantiene un orden, lo cual permite desarrollar con más facilidad su trabajo					
3	¿Considera que el trabajo que realiza el Coordinador de atención pre hospitalaria realiza es de calidad?					
4	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria desarrolla de forma permanente la iniciativa para realizar mejoras y/o cambios cuando observan que algo no anda bien?					
5	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria, cuando algo desconoce tiene el afán de informarse de parte de Ud., y de sus compañeros?					
6	¿Considera Ud. ¿Que el Coordinador de atención prehospitalaria, ha implementado un medio de comunicación e información eficaz en el área?					
<b>Competencias de ayuda y servicio</b>						
7	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención prehospitalaria tiene un buen nivel de comprensión de sentimientos, motivación y comportamiento de cortesía entre todo el personal?					
8	Considera Ud., que existe un sentimiento de aprecio real entre Coordinador de atención pre hospitalaria y el personal del área?					
9	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria toma en consideración sus pensamientos e ideas en la organización y ejecución de los trabajos propios de la institución?					
10	¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria resuelve satisfactoriamente las necesidades (dudas o dificultades) de los usuarios internos y externos de tu institución?					
11	¿El Coordinador de atención prehospitalaria, les ha dado a conocer de la existencia una política de atención al cliente y/o usuario?					
<b>Competencias de influencia</b>						
12	¿Para Ud., el Coordinador de atención prehospitalaria utiliza una comunicación que permite modificar actitudes erróneas de Ud., o la de sus compañeros?					
13	¿Considera Ud., que Coordinador de atención prehospitalaria se gana el apoyo de las demás cuando se les encomienda actividades?					

14	¿El Coordinador de atención prehospitalaria le ha dado a conocer la forma como se encuentra su estructura Organizacional de su institución y del área?					
15	¿El Coordinador de atención prehospitalaria reconoce a las personas influyentes o tomadoras de decisiones en su organización?					
16	¿Coordinador de atención prehospitalaria ha dado a conocer las políticas de su institución y sus objetivos a mediano y largo plazo?					
<b>Competencias cognitivas</b>						
17	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención prehospitalaria es capaz de analizar y sintetizar cualquier tipo de información relacionado a sus labores?					
18	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria reacciona a nivel profesional ante problemas y/o dificultades en su centro de labores?					
19	¿Considera que Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria son capaces de realizar gestiones de información buscando y analizando datos?					
20	¿El Coordinador de atención prehospitalaria tiene la capacidad para solucionar problemas de todo tipo?					
21	¿Considera Ud. ¿Que el Coordinador de atención prehospitalaria posee las capacidades técnicas acordes y óptimas para su función?					
<b>Competencias de eficacia personal</b>						
22	¿Considera que las actitudes del Coordinador de atención prehospitalaria hacia el cumplimiento de sus responsabilidades son proactiva?					
23	¿Para Ud., el Coordinador de atención prehospitalaria tiene definido su proyecto de vida en relación al trabajo que actualmente realiza en su centro de labores?					
24	¿Considera que el Coordinador de atención prehospitalaria organiza lo importante y establece jerarquías a nivel de su administración personal?					
25	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención prehospitalaria busca el bien común con equidad, justicia consigo mismo y con los demás?					
26	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención prehospitalaria es consciente que es necesario un mejoramiento personal continuo a fin de mejorar capacidades personales y profesionales que contribuyan a su desempeño?					
<b>Competencias gerenciales</b>						
27	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención prehospitalaria cuenta con mecanismos claros, para la supervisión del cumplimiento de metas que indiquen el avance correcto del proceso de trabajo?					
28	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria sabe que existen estándares de calidad en la realización de su trabajo y si estos son evaluados por sus superiores?					
29	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención prehospitalaria realiza una correcta y equitativa distribución de funciones y/o actividades en su centro de labores?					
30	¿Para Ud., el Coordinador de atención prehospitalaria delega responsabilidades, cuando es necesario, para el cumplimiento de metas realizando un seguimiento para observar el resultado final?					
31	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria se reserva información a sí mismo más como defensa que por verdadera timidez?					
<b>EMPODERAMIENTO</b>						
<b>DIMENSIONES/ÍTEMS</b>		<b>ESCALA</b>				
<b>Nº</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
1	¿Se evidencia el trabajo en equipo a través del Coordinador de atención pre hospitalaria?					
2	¿El Coordinador de atención prehospitalaria fomenta el trabajo coordinado del equipo?					
3	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria genera una comunicación asertiva entre todos los colaboradores?					
4	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria toman en cuenta sus opiniones?					
5	¿Considera Ud. ¿Que se evidencia colaboración entre todo el personal?					
6	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria brinda información específica sobre las actividades que Ud. realiza bien?					
<b>Liderazgo participativo</b>						
7	¿Las decisiones que toma el Coordinador de atención prehospitalaria son con participación de todo el equipo?					

8	¿Se imparte cursos de perfeccionamiento profesional y personal en el área pre hospitalaria?				
9	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria brinda un trato con equidad para todos los colaboradores?				
10	¿El Coordinador de atención prehospitalaria permanentemente se motiva a los colaboradores, para mejorar su desempeño?				
11	¿El Coordinador de atención prehospitalaria premia el trabajo destacado que Ud. realiza?				
12	¿El Coordinador de atención prehospitalaria emite comentarios concretos sobre las actividades que Ud. podría mejorar?				
13	¿El Coordinador de atención prehospitalaria emite consejos útiles sobre la resolución de problemas?				
14	¿Considera Ud. ¿Que el Coordinador de atención prehospitalaria le brinda confianza para una autonomía significativa para establecer como desarrolla su trabajo?				
15	¿El Coordinador de atención prehospitalaria le ha brindado oportunidad considerable de independencia y libertad en la forma de realizar su trabajo?				
16	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria le ha permitido tener un control sobre lo que sucede en mi área de trabajo?				
<b>Compromiso de los trabajadores</b>					
17	¿Considera Ud. que El Coordinador de atención pre hospitalaria evidencia puntualidad de todo el equipo en sus actividades?				
18	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria Se evidencia responsabilidad de todo el equipo en sus actividades?				
19	¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria trabajan en equipo para lograr los objetivos estratégicos trazados en el área?				
20	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención prehospitalaria evidencia compromiso institucional del equipo de trabajo?				

## Anexo 2. Validación de Expertos

RE: Instrumento corregido.  Recibidos 



Juank Quezada Tuquerez 24 jul.  
para mí 



Dr. Juan Carlos Quezada  
MEDICO DEL CENTRO DE SALUD CELICA  
DISTRITO 11D04



---

**De:** Karlita Diaz <karladd35@gmail.com>  
**Enviado:** domingo, 24 de julio de 2022 18:02  
**Para:** Dr Juan Carlos Quezada. <drjuanqt2010@hotmail.com>  
**Asunto:**

BUENAS TARDES ESTIMADO DOCTOR

Por medio de la presente adjunto respectivo documento para la validación de instrumentos por experto, esperando su aprobación para su debida aplicación, le reitero mis sinceros agradecimientos.

Gracias por su atención, tiempo y conocimientos brindados.

Excelente Tarde

Atentamente.  
Lcda.Karla Jessenia Díaz Díaz

[Ver mensaje completo](#)





## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgs. Juan Carlos Quezada Tuquerez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, requerimos validar el siguiente instrumento con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Gestión por competencias y empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, El Oro 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y nombres: Díaz Díaz Karla Jessenia  
C.I: 0705851921

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable:** *Gestión por competencias*

Es un modelo de gerenciamiento que ayuda a evaluar las competencias específicas, lo cual garantiza el desarrollo y administración del potencial de los colaboradores, es decir de lo que "saben hacer" o podrían hacer (Alles, 2007).

### Dimensiones de la variable:

**Dimensión 1: Competencias de logro y acción**

Hace referencia las competencias que se enfocan al logro, a la iniciativa, la búsqueda de información con el propósito de generar orden, calidad y precisión, porque se enfoca al logro de tareas que al impacto sobre los individuos (Spencer y Spencer, 1993)

**Dimensión 2: Competencias de ayuda y servicio**

Se refiere a las que recalcan el entendimiento interpersonal y se orientan al cliente (Spencer y Spencer, 1993).

**Dimensión 3: Competencias de influencia**

Son aquellas que se relacionan al impacto en la construcción de relaciones y originan conciencia organizacional (Spencer y Spencer, 1993).

**Dimensión 4: Competencias gerenciales**

Son aquellas que se orientan al desarrollo y dirección de personas, liderazgo y al trabajo en equipo (Spencer y Spencer, 1993).

**Dimensión 5: Competencias cognoscitivas**

Se refiere a aprender a conocer, es decir, a las habilidades, conocimientos y valores científicos que debe poseer el individuo para aprender a comprender (Spencer y Spencer, 1993).

**Dimensión 6: Competencias de eficacia personal**

Se consideran aquellas que incluyen los conocimientos para evaluar sus fortalezas y debilidades y que permiten establecer metas profesionales y personales (Spencer y Spencer, 1993).



### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: *Gestión por competencias*

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
<b>Compromiso de logro y acción</b>	Resolución de problemas	1, 2,	<b>Alto</b> De 14 a 31 puntos <b>Regular</b> De 7 a 13 puntos <b>Bajo</b> De 0 a 6 puntos
	Resultados	3, 4	
	Información	5, 6	
<b>Competencia de ayuda y servicio</b>	<b>Sensibilidad interpersonal</b>	7, 8	
	Dirección de personas	9, 10, 11	
<b>Competencia de influencia</b>	Persuasión	12, 13,	
	Organización	14, 15	
	Relaciones personales	16	
<b>Competencia gerencial</b>	Aserividad	27, 28	
	Trabajo en equipo	29	
	Liderazgo	30, 31	
<b>Competencia cognoscitiva</b>	Pensamiento científico	17	
	Pensamiento crítico	18, 19	
	Pensamiento analítico	20	
	Juicio crítico	21	
<b>Competencia eficacia personal</b>	Autocontrol	22, 23	
	Confianza	24	
	Flexibilidad	25, 26	



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Competencias de logro y acción</b>								
Resolución de problemas								
1	¿Ud., considera que el Coordinador de atención pre hospitalaria desarrollan su trabajo con calidad y precisión en la búsqueda de resultados?	X		X		X		
2	¿Para Ud., el trabajo que Coordinador de atención pre hospitalaria mantiene un orden, lo cual permite desarrollar con más facilidad su trabajo?	X		X		X		
Resultados								
3	¿Considera que el trabajo que realiza el Coordinador de atención pre hospitalaria es de calidad?	X		X		X		
4	El Coordinador de atención pre hospitalaria desarrolla de forma permanente la iniciativa para realizar mejoras y/o cambios cuando observan que algo no anda bien?	X		X		X		
Información								
5	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria, cuando algo desconoce tiene el afán de informarse de parte de Ud., y de sus compañeros?	X		X		X		
6	¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria, ha implementado un medio de comunicación e información eficaz en el área?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Competencias de ayuda y servicio</b>								
Sensibilidad interpersonal								
7	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria tiene un buen nivel de comprensión de sentimientos, motivación y comportamiento de cortesía entre todo el personal?	X		X		X		
8	¿Considera Ud., que existe un sentimiento de aprecio real entre Coordinador de atención pre hospitalaria y el personal del área?	X		X		X		
Dirección de personas								
9	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria toma en consideración sus pensamientos e ideas en la	X		X		X		

10	organización y ejecución de los trabajos propios de la institución? Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria resuelve satisfactoriamente las necesidades (dudas o dificultades) de los usuarios internos y externos de tu institución?	X		X		X		
11	El Coordinador de atención pre hospitalaria, les ha dado a conocer sobre existencia una política de atención al cliente y/o usuario?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Competencias de influencia</b>								
Persuasión								
12	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria utiliza una comunicación que permite modificar actitudes erróneas de Ud., o la de sus compañeros?	X		X		X		
13	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria se gana el apoyo de los demás cuando les encomienda actividades?	X		X		X		
Organización								
14	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria le ha dado a conocer la forma como se encuentra la estructura Organizacional de su institución y del área?	X		X		X		
15	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria reconoce a las personas influyentes o tomadoras de decisiones en su organización?	X		X		X		
Relaciones personales								
16	¿El coordinador de atención pre hospitalaria ha dado a conocer las políticas de su institución y sus objetivos a mediano y largo plazo?	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Competencias cognitivas</b>								
Pensamiento científico								
17	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria es capaz de analizar y sintetizar cualquier tipo de información relacionada a sus labores?	X		X		X		
Pensamiento crítico								
18	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria reacciona a nivel profesional ante problemas y/o dificultades en su centro de labores?	X		X		X		
19	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria es capaz de realizar gestiones de información buscando y analizando datos?	X		X		X		
Pensamiento analítico								
20	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria tiene la capacidad para solucionar problemas de todo tipo?	X		X		X		

Juicio crítico								
21	¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria posee las capacidades técnicas acordes y óptimas para su función?	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: Competencias de eficacia personal</b>								
Autocontrol								
22	¿Considera que las actitudes del Coordinador de atención pre hospitalaria hacia el cumplimiento de sus responsabilidades es proactiva?	X		X		X		
23	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria tiene definido su proyecto de vida en relación al trabajo que actualmente realiza en su centro de labores?	X		X		X		
Confianza								
24	¿Considera que el Coordinador de atención pre hospitalaria organiza lo importante y establece jerarquías a nivel de su administración personal?	X		X		X		
Flexibilidad								
25	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria busca el bien común con equidad, justicia consigo mismo y con los demás?	X		X		X		
26	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria es consciente que es necesario un mejoramiento personal continuo a fin de fortalecer capacidades personales y profesionales que contribuyan a su desempeño?	X		X		X		
<b>DIMENSION 6: Competencias gerenciales</b>								
Asertividad								
27	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria cuenta con mecanismos claros, para la supervisión del cumplimiento de metas que indiquen el avance correcto del proceso de trabajo?	X		X		X		
28	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria sabe que existen estándares de calidad en la realización de su trabajo y que estos son evaluados por sus superiores?	X		X		X		
Trabajo en equipo								

28	¿Existen estándares de calidad pre hospitalaria que existen estándares de calidad en la realización de su trabajo y que estos son evaluados por sus superiores?	^		^		^	
Trabajo en equipo							
29	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria realiza una correcta y equitativa distribución de funciones y/o actividades en su centro de labores?	X		X		X	
Liderazgo							
30	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria delega responsabilidades, cuando es necesario, para el cumplimiento de metas realizando un seguimiento para observar el resultado final?	X		X		X	

31	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria se reserva información para si mismo más como defensa que por verdadera timidez?	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los Items planteados son suficientes para medir las dimensiones según mi criterio.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** MGS. JUAN CARLOS QUEZADA TUQUEREZ      **C.I:** 1103739411

**Especialidad del validador:** Doctor en Medicina y Cirugía, Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, Diplomado en Ecografía General y Eco Doppler Color

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

24 de julio del 2022

JUAN  
CARLOS  
QUEZADA  
TUQUEREZ

Firmado digitalmente por  
JUAN CARLOS  
QUEZADA  
TUQUEREZ  
Fecha: 2022.07.24  
23:00:39 -05'00'

Firma del Experto Informante.

**Variable:** Empoderamiento

Zimmerman 2000 es autor de esta teoría en la que se plantea la necesidad de diferenciar niveles, procesos y resultados de empoderamiento, por lo cual distingue tres niveles tales como: individual, organizacional y el comunitario, por ello consideran que el empoderamiento es un proceso mediante el cual se adquiere la capacidad de controlar las circunstancias y alcanzar los propios fines y la calidad de vida, por lo que se trata de integrar la percepción de control de sí mismo y la comprensión del entorno (Romero et al., 2017).

**Dimensiones de la variable:**

**Dimensión 1: Trabajo en Equipo**

En la actualidad una organización que se enfoque en la efectividad debe tener en consideración el trabajo en equipo, lo cual permite la unión y la transformación con el propósito de alcanzar productividad, competitividad y logro de objetivos, los cuales se fundamentan en el mejoramiento continuo y el cambio organizacional, permitiendo orientar a los individuos para alcanzar su capacidad (Ayovi, 2019)

**Dimensión 2: Liderazgo participativo**

Es la destreza que un individuo tiene a la adaptación para la tarea de ser líder, por lo que requiere competencias gerenciales que le permitan influir en los demás (Quiroz, 2020)

**Dimensión 3: Compromiso de los trabajadores**

Es la disposición de la organización a implementar un modelo de empoderamiento en el cual se permite mayor participación de los colaboradores, se lo considera como el compromiso organizacional que vincula a la organización y a los trabajadores, siendo que está involucrado la estabilidad laboral lo cual permite que el trabajador aporte su esfuerzo para beneficios a largo plazo (Coronado et al., 2020).



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

Variable: Empoderamiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Trabajo en equipo	Respeto	1, 2	<b>Alto</b> De 13 a 20 puntos <b>Regular</b> De 7 a 12 puntos <b>Bajo</b> De 0 a 6 puntos
	Dialogo	3, 4, 5	
Liderazgo	Decisiones	6, 7	
	Experiencia	8	
	Flexibilidad	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
Compromiso de los trabajadores	Esfuerzo	17, 18, 19, 20	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPODERAMIENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo</b>								
<i>Respeto</i>								
1	¿Se evidencia el trabajo en equipo a través del Coordinador de atención pre hospitalario?	x		x		x		
2	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria fomenta el trabajo articulado del equipo?	x		x		x		
<i>Dialogo</i>								
3	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria genera una comunicación asertiva entre todos los colaboradores?	x		x		x		
4	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria toma en cuenta sus opiniones?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. ¿Que se evidencia colaboración entre todo el personal?	x		x		x		
6	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria brinda información específica sobre las actividades que Ud. realiza bien?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2. Liderazgo</b>								
<i>Decisiones</i>								
7	¿Las decisiones que toma el Coordinador de atención pre hospitalaria son con participación de todo el equipo?	x		x		x		
<i>Experiencia</i>								
8	¿Se imparte cursos de perfeccionamiento profesional y personal en el área pre hospitalario?	x		x		x		
<i>Flexibilidad</i>								
9	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria brinda un trato con equidad a para todos los colaboradores?	x		x		x		
10	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria permanentemente motiva a los colaboradores, para mejorar su desempeño?	x		x		x		
11	El Coordinador de atención pre hospitalaria premia el trabajo destacado que Ud. realiza?	x		x		x		

12	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria emite comentarios concretos sobre las actividades que Ud. podría mejorar?	x		x		x		
13	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria emite consejos útiles sobre la resolución de problemas?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria le brinda confianza para una autonomía significativa para establecer como desarrollar su trabajo?	x		x		x		
15	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria le ha brindado oportunidad considerable de independencia y libertad en la forma de realizar su trabajo?	x		x		x		
16	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria le ha permitido tener un control sobre lo que sucede en el área de trabajo?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3. Compromiso de los trabajadores</b>								
<i>Esfuerzo</i>								
17	¿Considera Ud. que El Coordinador de atención pre hospitalaria evidencia puntualidad de todo el equipo en sus actividades?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria se evidencia responsabilidad de todo el equipo en sus actividades?	x		x		x		
19	¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria trabaja en equipo para lograr los objetivos estratégicos trazados en el área?	x		x		x		
20	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria evidencia compromiso institucional del equipo de trabajo?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los Items planteados son suficientes para medir las dimensiones según mi criterio.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** MGS. JUAN CARLOS QUEZADA TUQUEREZ **C.I:** 1103739411

**Especialidad del validador:** Doctor en Medicina y Cirugía, Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, Diplomado en Ecografía General y Eco Doppler Color.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

24 de julio del 2022

JUAN CARLOS QUEZADA TUQUEREZ  
 Firmado digitalmente por JUAN CARLOS QUEZADA TUQUEREZ  
 Fecha: 2022.07.24 23:02:00 -05'00'

Firma del Experto Informante.

### Anexo 3. Proceso de confiabilidad

Coeficiente de confiabilidad de Gestión por competencias profesional sanitario

<b>Dimensión</b>		<b>N° ítems</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>α</b>	<b>Ω</b>
Gestión por competencias	por	31	30	56.63	.864	.842
C. logro y acción		6	30	9.97	.727	.761
C. ayuda y servicio		5	30	8.73	.751	.766
C. influencia		5	30	9.33	.774	.733
C. gerencial		5	30	10.17	.775	.743
C. Cognoscitiva		5	30	10.63	.698	.775
C. eficacia personal		5	30	7.80	.741	.962

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α: Alfa de Cronbach; ω: Omega de Mc Donald

Coeficiente de confiabilidad de Empoderamiento del personal sanitario

<b>Dimensión</b>		<b>N° ítems</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>α</b>	<b>Ω</b>
Empoderamiento		20	30	3.65	.826	.830
Trabajo en equipo		5	30	3.18	.714	.774
Liderazgo		11	30	4.23	.784	.786
Compromiso de los trabajadores	de los	4	30	1.73	.708	.714

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α: Alfa de Cronbach; ω: Omega de Mc Donald

#### Anexo 4. Matriz de operalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión por competencias	Se considera que gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que ayuda a evaluar las competencias específicas, lo cual avala el desarrollo y administración del potencial de los colaboradores, es decir de lo que "saben hacer" o podrían hacer (Alles, 2007).	Es el grado de percepción por competencias que tiene el personal de salud de atención, el cual se midió según el cuestionario de gestión por competencias que mide las dimensiones de competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia, competencias gerenciales, competencias cognitivas y competencias de eficacia personal	C. logro y acción	Resolución de problemas, Resultados, Información.	<p style="text-align: center;"><b>Alta</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Medio</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Bajo</b></p>
			C. ayuda y servicio	Sensibilidad interpersonal, dirección de personas.	
			C. influencia	Persuasión, Organización, relaciones	
			C. gerenciales	Asertividad, Trabajo en equipo, Liderazgo	
			C. cognitivas	pensamiento científico, pensamiento crítico, pensamiento analítico, juicio clínico	
C. eficacia personal	Autocontrol, confianza, flexibilidad				
<b>Empoderamiento</b>	Zimmerman 2000 es autor de esta teoría en la que se plantea la necesidad de diferenciar niveles, procesos y resultados de empoderamiento, por lo cual distingue tres niveles tales como: individual, organizacional y el comunitario, por ello consideran que el empoderamiento es un proceso mediante el cual se adquiere la capacidad de controlar las circunstancias y alcanzar los propios fines y la calidad de vida, por lo que se trata de integrar la percepción de control de sí mismo y la comprensión del entorno (Romero et al., 2017).	Es el grado de percepción de empoderamiento que tiene el personal de salud, el cual se midió según el cuestionario de empoderamiento que mide las dimensiones de trabajo en equipo, liderazgo participativo y compromiso de los trabajadores.	Trabajo en equipo	Respeto y dialogo	
			Liderazgo participativo	Decisiones, experiencia, flexibilidad	
			Compromiso de los trabajadores	Esfuerzo	

## Anexo 5. Matriz de consistencia

Tema: Gestión por competencias y empoderamiento del personal de salud de atención prehospitalaria, El Oro 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Pregunta general</b> ¿Cuál es la relación entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, El Oro 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, El Oro 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer la relación de las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud;</li> <li>2. Determinar la relación de las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud,</li> <li>3. Establecer la relación de las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud,</li> <li>4. Indicar la relación de las competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud,</li> <li>5. Determinar la relación de las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud y,</li> <li>6. Determinar la relación de las competencias de eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud.</li> </ol>	<p>La justificación teórica de este estudio permitirá normalizar la información teórica respecto a la gestión por competencias y el empoderamiento en el área sanitaria. Siendo que en la actualidad las instituciones tanto públicas como privadas buscan la forma de enfrentar los retos, a través de estrategias, de esta manera la gestión por competencias permite como técnica, para brindar respuestas efectivas y concretas para asuntos de relevancia que permitan la formación del talento humano de acuerdo a las necesidades de la institución. Asimismo, tiene justificación práctica debido a que la misma permitirá determinar la relación entre la gestión por competencias y el empoderamiento del personal y con dichos resultados apoyaran en el establecimiento de medidas correctivas. Y, finalmente, se justifica metodológicamente siendo que la investigación se establecerá métodos, procedimientos e instrumentos los mismos que serán validados por expertos, lo cual establecerá la confiabilidad a la investigación, lo cual contribuirá como referente para otras investigaciones</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud del área de atención pre hospitalaria, El Oro 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe relación significativa entre las competencias de logro y acción y el empoderamiento del personal de salud;</li> <li>2. Existe relación significativa entre las competencias de ayuda y servicio y el empoderamiento del personal de salud;</li> <li>3. Existe relación significativa entre las competencias de influencia y el empoderamiento del personal de salud,</li> <li>4. Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el empoderamiento del personal de salud,</li> <li>5. Existe relación significativa entre las competencias cognoscitivas y el empoderamiento del personal de salud, y</li> <li>6. Existe relación significativa entre las competencias de eficacia personal y el empoderamiento del personal de salud</li> </ol>	<p><b>Variable Independiente:</b> Gestión por competencias</p> <p><b>Dimensiones:</b> Logro y acción Ayuda y servicio Influencia Gerenciales Cognitivas Eficacia personal</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Empoderamiento</p> <p><b>Dimensiones:</b> Trabajo en equipo Compromiso del personal Liderazgo participativo</p>	<p><b>Población</b> Está conformada por 105 personas que forman parte del personal de atención del área pre hospitalaria</p> <p><b>Muestra</b> En el presente estudio la muestra estará conformada por la totalidad de la población</p> <p><b>Muestreo</b> No probabilístico intencionado.</p>

**Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Machala, 27 de julio del 2022

Mgs. Richard Alexander Jiménez Cartuche

**ESPECIALISTA ZONAL DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS 1 /  
RESPONSABLE ZONAL 7-SALUD DE ATENCIÓN PRE-  
HOSPITALARIA Y UNIDADES MÓVILES.**

Estimado y Distinguido Magister

Yo Karla Jessenia Díaz Díaz, identificado con cédula N.º 0705851921, Licenciada en Enfermería, graduada en la Universidad Técnica de Machala, Estudiante de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Piura-Perú de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, y funcionaria de la Coordinación Zonal 7-Salud al servicio de Atención Prehospitalaria que preside acertadamente, le saludo cordialmente y a la vez solicito el debido permiso para realizar la investigación al personal de atención prehospitalaria a su cargo con fines de obtener información que me permita desarrollar el estudio titulado. **“Gestión por competencias y empoderamiento del personal de salud de atención prehospitalaria, El Oro 2022.** Esperando se me brinde las facilidades correspondientes, ya que el resultado de la investigación será en beneficio de la población estudiada y enriquecerá nuestras bases científicas en nuestro ámbito de trabajo. Sin otro particular, quedo de usted muy agradecido.

Atentamente:

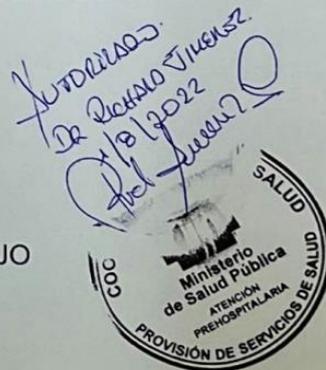


Firmado electrónicamente por:  
**KARLA  
JESSENIA**

Karla Jessenia Díaz Díaz

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CI: 0705851921



## Anexo 7. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karla Jessenia Díaz Díaz, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Gestión por competencias y empoderamiento del personal de salud de atención prehospitalaria, El Oro 2022, con el objetivo de: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el empoderamiento del personal de salud de atención prehospitalaria, El Oro 2022, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confidencialidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Cedula de Identidad: 0705851921

Machala, 20 de junio del 2022.



Firmado electrónicamente por:

KARLA  
JESSENIA

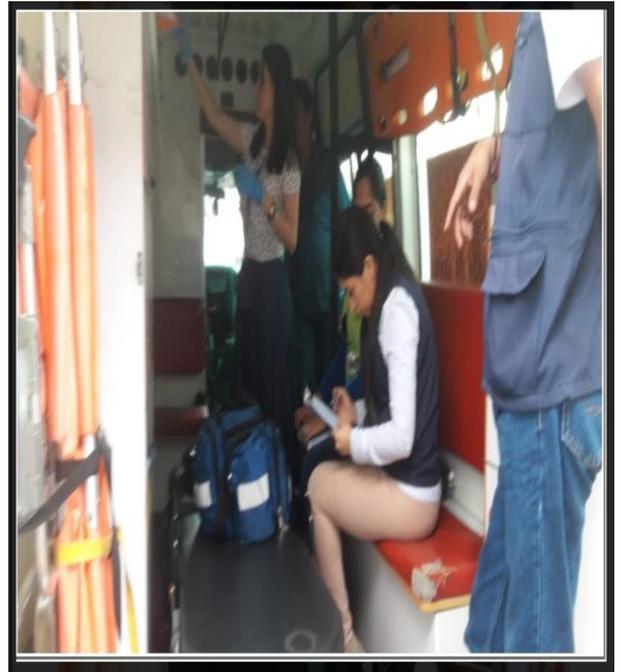
\_\_\_\_\_

FIRMA

\_\_\_\_\_

FIRMA

Anexo 8



# Anexo 9. Base de datos

## Gestión por competencias

DIMENSIONES	PREGUNTAS: ITEMS																																				
	Competencia de logro y acción						Competencia de ayuda y servicio					Competencia de influencia				Competencias cognitivas				Competencias de eficacia personal				Competencias gerenciales													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
PERSONAL DE ATENCION PREHOSPITALARIA	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1					
	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1					
	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1				
	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1				
	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1				
	6	2	1	1	2	1	2	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1				
	7	1	1	0	2	1	2	1	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1				
	8	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1			
	9	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	1	0	1	1	1	0	0	0	2	1	0	0	2	1	0	0	2	1	1	0	1	
	10	1	2	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	1	0	1	1	1	0	0	0	2	1	0	0	2	1	0	0	2	1	1	1	1	
	11	1	1	2	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	2	1	1	0	1	1	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2	1	1	1	0	2		
	12	2	2	1	0	0	2	1	1	1	1	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	0	2	1	0	1	0	2			
	13	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1			
	14	1	1	0	0	1	2	2	1	1	1	0	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	1	0	1	2	1	0	1	0	2	0	1		
	15	1	1	0	0	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	0	0	1	0		
	16	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	2	0	0	0	1	0			
	17	1	2	0	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	1	0	0	1	0	0	1	1		
	18	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1		
	19	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	
	20	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
	21	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
	22	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	23	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	24	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	25	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	26	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	27	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	28	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	31	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	32	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	33	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
	36	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	38	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	39	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	40	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	41	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	0	0	2	1	1	1	2	0	1	0	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
	42	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	0	0	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	2	1	0	1	1	1	1	
	43	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	44	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	45	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	0	0	0	1	0	0	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	49	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	50	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	51	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	52	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	0	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
	53	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	54	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1																										



## Anexo 10 Tabla datos generales

### Variable: Gestión por competencias - Índice de validez contenido de Lawshe

A	B	C	D	E	F	G	H
	Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Número de expertos que indican "Esencial"	Razón de Validez de Contenido CVR
1	Ud., considera que el Coordinador de atención pre hospitalaria	1	1	1	1	4	1.000
2	¿Para Ud., el trabajo que Coordinador de atención pre hospitalaria	1	1	1	1	4	1.000
3	¿Considera que el trabajo Coordinador de atención pre hospitalaria realiza es calidad?	1	1	1	1	4	1.000
4	El Coordinador de atención pre hospitalaria desarrollan de forma permanente la iniciativa para realizar mejoras y/o cambios cuando observan que algo no anda bien?	1	1	1	1	4	1.000
5	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria, cuando algo desconoce tiene el afán de informarse de parte de Ud., y de sus compañeros?	1	1	1	1	4	1.000
6	¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria, ha implementado un medio de comunicación e información eficaz en el área?	1	1	1	1	4	1.000
7	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria tiene un buen nivel de comprensión de sentimientos, motivación y comportamiento de cortesía entre todo el personal?	1	1	1	1	4	1.000
8	¿Considera Ud., que existe un sentimiento de aprecio real entre Coordinador de atención pre hospitalaria y el personal del área?	1	1	1	1	4	1.000
9	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria toma en consideración	1	1	1	1	4	1.000
10	Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria	1	1	1	1	4	1.000
11	El Coordinador de atención pre hospitalaria, les ha dado a conocer	1	1	1	1	4	1.000
12	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria utiliza una comunicación que permite modificar actitudes erróneas de Ud., o la de sus compañeros?	1	1	1	1	4	1.000
13	¿Considera Ud., que Coordinador de atención pre hospitalaria se gana el apoyo de las demás cuando se les encomienda actividades?	1	1	1	1	4	1.000
14	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria le ha dado a conocer la forma se encuentra su estructura Organizacional de su institución y del área?	1	1	1	1	4	1.000
15	¿ El Coordinador de atención pre hospitalaria reconoce a las personas influyentes o tomadoras de decisiones en su organización?	1	1	1	1	4	1.000
16	¿Coordinador de atención pre hospitalaria ha dado a conocer la	0	1	1	1	3	0.500
17	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria	1	1	1	1	4	1.000
18	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria reacciona a nivel profesional ante problemas y/o dificultades en su centro de labores?	1	0	1	0	2	0.000
19	¿Considera que Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria son capaces de realizar gestiones de información buscando y analizando datos?	1	1	1	0	3	0.500
20	El Coordinador de atención pre hospitalaria tiene la capacidad	1	1	1	0	3	0.500
21	¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria	1	1	1	1	4	1.000
22	¿Considera que las actitudes del Coordinador de atención pre hospitalaria hacia el cumplimiento de sus responsabilidades es proactiva?	1	1	1	1	4	1.000
23	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria tiene definido su proyecto de vida en relación al trabajo que realiza en el centro de labores?	1	1	0	1	3	0.500
24	¿Considera que el Coordinador de atención pre hospitalaria org	1	1	1	1	4	1.000
25	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria busca el bien común con equidad, justicia consigo mismo y con los demás?	1	1	1	1	4	1.000
26	¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria es consciente que es necesario un mejoramiento personal continuo a fin de mejorar capacidades personales y profesionales que contribuyan a su desempeño?	1	1	1	1	4	1.000
27	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria cuenta con mecanismos claros, para la supervisión del cumplimiento de metas que indiquen el avance correcto del proceso de trabajo?	1	0	1	1	3	0.500
28	¿El Coordinador de atención pre hospitalaria sabe que existen estándares de calidad en la realización de sus trabajo y si estos son evaluados por sus superiores?	1	1	1	1	4	1.000
29	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria	1	1	1	1	4	1.000
30	¿Para Ud., el Coordinador de atención pre hospitalaria delega	1	1	1	1	4	1.000
31	¿Considera Ud., que el Coordinador de atención pre hospitalaria	1	1	1	1	4	1.000

Número de expertos	4
Número de ítems	31

CVI =	0.887
Índice de validez de contenido	

Clave
Esencial = 1
No Esencial = 0

# Variable: Empoderamiento

## INDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - LAWSHE

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Número de expertos que indican "Esencial"	Razón de Validez de Contenido CVR
1 ¿Se evidencia el trabajo en equipo a través del Coordinador de atención pre hospitalario?	1	1	1	1	4	1.000
2 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria fomenta el trabajo coordinado del equipo?	1	1	1	1	4	1.000
3 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria genera una comunicación asertiva entre todos los colaboradores?	1	1	1	1	4	1.000
4 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria toma en cuenta sus opiniones?	1	1	1	1	4	1.000
5 ¿Considera Ud. Que se evidencia colaboración entre todo el personal?	1	1	1	1	4	1.000
6 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria brinda información específica sobre las actividades que Ud. realiza bien?	1	1	1	1	4	1.000
7 Las decisiones que toma el Coordinador de at	1	1	1	1	4	1.000
8 ¿Se imparte cursos de perfeccionamiento pro	0	1	1	1	3	0.500
9 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria brinda un trato con equidad a para todos los colaboradores?	1	1	1	1	4	1.000
10 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria permanentemente se motiva a los colaboradores para mejorar su práctica?	1	1	1	1	4	1.000
11 El Coordinador de atención pre hospitalaria premia el trabajo destacado que Ud. realiza?	1	1	1	1	4	1.000
12 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria emite comentarios concretos sobre las actividades que Ud. podría mejorar?	1	1	1	1	4	1.000
13 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria emite consejos útiles sobre la resolución de problemas?	1	0	1	1	3	0.500
14 ¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria le brinda confianza para una autonomía significativa para establecer como desarrolla su trabajo?	1	1	1	1	4	1.000
15 ¿El Coordinador de atención pre hospitalario le ha brindado oportunidad considerable de independencia y libertad en la forma que realiza su trabajo?	1	1	1	1	4	1.000
16 ¿El Coordinador de atención pre hospitalaria le ha permitido tener un control sobre lo que sucede en mi área de trabajo?	1	1	1	1	4	1.000
17 ¿Considera Ud. que El Coordinador de atención pre hospitalaria evidencia puntualidad de todo el equipo en sus actividades?	1	1	1	1	4	1.000
18 ¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria Se evidencia responsabilidad de todo el equipo en sus actividades?	1	1	1	0	3	0.500
19 ¿Considera Ud. Que el Coordinador de atención pre hospitalaria trabajan en equipo para lograr los objetivos estratégicos trazados en el área?	1	1	1	0	3	0.500
20 ¿Considera Ud. que el Coordinador de atención pre hospitalaria evidencia compromiso institucional del equipo de trabajo?	1	1	1	0	3	0.500

Número de expertos 4

Número de ítems 20

CVI = 0.875

Índice de validez de contenido

Clave

Esencial = 1

No Esencial = 0