

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

UNIDAD DE POSGRADO

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL
ENFERMERO**

HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA 2022



**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE
SALUD**

PRESENTADA POR

HILDA GLORIA CHACALTANA CORDERO

ASESOR

VICTOR ALBERTO SOTO CACERES

LIMA - PERÚ

2023



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIDAD DE POSGRADO**

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y RENDIMIENTO
LABORAL DEL ENFERMERO
HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA 2022**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

**PRESENTADA POR
HILDA GLORIA CHACALTANA CORDERO**

**ASESOR
MGTR. DANIEL ANGEL ANGULO POBLETE**

LIMA, PERÚ

2023

JURADO

Presidente: Pedro Javier Navarrete Mejía, doctor en Salud Pública

Miembro: Gladys Paulina Castillo Castro, maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Miembro: Karin Narda Gálvez Carrillo, maestra en Salud Pública con mención en Gestión Hospitalaria

A mis dos pequeños hijos, Thiago y Matheo, que son mi motor para progresar buscando siempre el bienestar de ambos; a mis padres, que siempre me apoyan en todas las metas que me trazo, a mi esposo y compañero de vida, que siempre me impulsa a seguir capacitándome; a mi abuelita, que sé que desde el cielo guía cada paso que doy y que es la primera en festejar cada logro

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, por la bendición de vida que me da, por iluminar mi camino en cada paso; a mis padres ya que este logro es gracias al apoyo que me brindan; a mis docentes de la maestría de Gerencia de Servicios de Salud de la Universidad San Martín de Porres, por brindarme los conocimientos necesarios durante todo el proceso de enseñanza; un agradecimiento especial, a mi segundo hogar, el Hospital Santa María del Socorro, al departamento de Enfermería, por brindarme las facilidades y permitirme realizar la ejecución de mi tesis.

ÍNDICE

	Págs.
Portada	i
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
VI. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
FUENTES DE INFORMACIÓN	38
ANEXOS	

RESUMEN

La gestión por competencias está definida como el procedimiento que permite determinar las capacidades que se requieren en un empleo, esto se realiza estableciendo un perfil que se pueda medir y cuantificar. El **objetivo** fue Identificar la relación entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero de Hospitalización y Áreas Críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. La **metodología** utilizada corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, diseño correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por toda la población de estudio, constituida por 100 enfermeras(os) que realizan trabajo netamente asistencial. Se usaron como instrumentos dos cuestionarios que fueron de autoría de Ávila Gallardo K, quien los elaboró en el año 2021. Se encuestó a toda la población de estudio, la duración fue de 20 minutos. Los **resultados** nos muestran que el 70 % tienen una gestión por competencias buena, su nivel de compromiso es bueno con 80 %; el 71 % soluciona problemas; el 72 % tiene un nivel de iniciativa laboral bueno; mientras que el 27 %, un nivel de iniciativa promedio. Se llegó a la **conclusión** que, sí existe relación entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el Hospital Santa María del Socorro Ica 2022, con valor de $p < 0.05$.

Palabras Claves: Gestión, competencia profesional, Evaluación del rendimiento de empleados.

ABSTRACT

Management by competencies is définie as the procedure that allows determining the capabilities required in a job; this is done by establishing a profile that can be measured and quantified. The objective was to identify the relationship between Management by competencies and the work performance of the Hospitalization and Critical Areas nurse of the Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. The methodology used corresponds to a quantitative approach research, cross-sectional correlational design. The sample was made up of the entire study population, made up of 100 nurses who carry out purely healthcare work. Two questionnaires were used as instruments, authored by Ávila Gallardo K, who developed them in 2021. The entire study population was surveyed, the duration was 20 minutes. The results show us that 70% have good competency management, their level of commitment is good at 80%; 71% solve problems ; 72% have a good level of work initiative; while 27%, an average level of initiative. It was concluded that there is a relationship between management by competencies and the work performance of the nurse at the Santa María del Socorro Ica 2022 Hospital, with a value of $p < 0.05$.

Keywords : Management, professional competence, Employee performance evaluation.

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL ENFERMERO HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO IC A 2

AUTOR

HILDA GLORIA CHACALTANA CORDERO

RECuento de palabras

11813 Words

RECuento de caracteres

65673 Characters

RECuento de páginas

57 Pages

Tamaño del archivo

2.9MB

Fecha de entrega

Mar 22, 2024 8:44 AM GMT-5

Fecha del informe

Mar 22, 2024 8:45 AM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

I. INTRODUCCIÓN

1. Descripción de la situación problemática

La gestión por competencias está definida como el procedimiento que permite determinar las capacidades que se requieren en un empleo, esto se realiza estableciendo un perfil que se pueda medir y cuantificar; siendo el objetivo disponer de la calidad del colaborador en base a lo que cada institución necesita, permitiendo que la administración se vincule en la gestión de los recursos humanos; teniendo como desenlace el desarrollo del profesional y de la institución (1).

A nivel internacional ha tomado mayor relevancia desde aproximadamente el 2010, afinándose poco a poco hasta la actualidad, un estudio en España denota que las competencias básicas para el puesto de la enfermera son: tomar decisiones, gestionar las relaciones, tener habilidad para comunicarse, escuchar, liderar, solucionar conflictos, poseer principios éticos y poder gestionar equipos (2).

Un estudio realizado en Ecuador titulado Competencias gerenciales de investigadores de grupos de enfermería, demuestra que las competencias directivas tienen más probabilidad de mostrar mayor suficiencia en las enfermeras que tienen grados académicos altos y respecto al desarrollo de las competencias refieren que estas mejoran y aumentan con el tiempo de participación (3).

En Perú un estudio realizado en el 2019 por Peche S. sobre la Gestión por competencias en el Hospital de Alta complejidad Virgen de la Puerta ubicado en Trujillo, plasmo como resultado que el 52 % de los trabajadores desarrollaron un nivel regular, mientras que el 31 % si tuvo una eficiente y el 27 % presenta un nivel deficiente (4).

Otro estudio realizado por Hanco P. en un establecimiento de EsSalud en Cusco en el año 2018 demuestra que la gestión por competencias del personal de enfermería es deficiente en un 69.6 % (5).

En la localidad de Ica donde realizaré el presente estudio no se cuenta con investigaciones sobre este tema, lo cual demuestra que es esquivo para el personal administrativo de los hospitales y centros de salud.

El rendimiento laboral es el comportamiento que tiene el colaborador, el cual es importante para los objetivos de la organización, estos pueden medirse en base a competencias y el nivel en el que contribuyen con la institución (6).

En Ecuador, un estudio realizado en el 2019 por Chaguay I. sobre rendimiento laboral, evidenció que el 59 % de las enfermeras presentan un rendimiento medio, mientras que el 37 % tienen un nivel alto y solo el 4 % presentan un nivel bajo (7).

En Perú, año 2019 Quintana D y Tarqui C realizaron un estudio titulado Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de EsSalud del Callao, el cual dio como resultado que el 24.5 % tuvo un desempeño insuficiente (8).

Un segundo estudio en Perú realizado en el Departamento de Amazonas 2018, dio como resultado que el desempeño laboral en las enfermeras es regular en un 77.8 %, mientras que es malo en un 19.4 % y en 2.8 % es bueno (9).

En Ica, un estudio del 2018, realizado por Tataje W. sobre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Regional de Ica, tuvo como resultado que el desempeño es favorable en un 78 % y desfavorable en un 28 % (10).

En el Hospital Santa María del Socorro donde laboro actualmente no se cuenta con un Modelo de competencias para las enfermeras; lo cual repercute en su rendimiento laboral, ya que las contrataciones no cuentan con un perfil a seguir.

Esta situación presenta una gran problemática en la localidad de Ica, debido a que la atención en los servicios de salud no está bien vista, y esto se debe a que el rendimiento del personal no suele ser el más atinado, la raíz de este problema es el filtro que se realiza para las contrataciones del personal; lo cual se obstaculiza debido a la falta del perfil de competencias a cumplir para cada puesto que se contrata. Para la profesión de enfermería es importante recuperar la confianza en el usuario y esta solo se dará si empezamos a resarcir las deficiencias desde la raíz.

Por ello, la presente investigación se apoya en la meta de poder evaluar la relación entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral, para así poder realizar un diagnóstico fidedigno y se pueda posteriormente aplicar planes estratégicos que mejoren esta situación.

2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022?

3. Objetivos de investigación

3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación de la Gestión por competencias y el nivel compromiso laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

Determinar la relación de la Gestión por competencias y la resolución de problemas del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

Establecer la relación de la Gestión por competencias y el nivel de iniciativa laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

4. Justificación de la investigación

4.1 Importancia de la investigación

La presente investigación se realizó con la finalidad de beneficiar a la institución de salud, al personal de enfermería, al área administrativa y sobre todo a la población que es atendida. Esta investigación será pionera en el tema de gestión por competencias, ya que este proceso no se aplica en ningún hospital de mi ciudad. Los resultados de esta investigación podrán generar futuras investigaciones sobre el tema de gestión por competencias y rendimiento laboral.

Tendrá un aporte en gestión dando como resultado la mejoría en la atención de enfermería hacia los pacientes que acuden al área de hospitalización, departamento de emergencias y pacientes atendidos en la unidad de cuidados críticos. A través de este proyecto se pretende generar un modelo de competencias para las enfermeras; el cual se evidenciará en el rendimiento laboral, beneficiando a los pacientes que

son atendidos. Asimismo, este estudio fue relevante porque la información que se obtuvo permitió conocer la relación entre la Gestión por competencias y el nivel compromiso laboral en los enfermeros, su resolución de problemas y el nivel de iniciativa.

4.2 Viabilidad de la investigación

La presente investigación se consideró viable porque se contó con información brindada por cada enfermero que labora en el hospital a través de los cuestionarios, se contó con el permiso y autorización del comité de investigación del hospital, así se puede afirmar que se dispuso con viabilidad técnica, material y económica garantizando el desarrollo de los objetivos.

5. Limitaciones del estudio

En la presente investigación se tuvieron las siguientes limitaciones:

Limitación de tiempo, la investigación se realizó durante los meses de febrero a diciembre del año 2022.

Limitación bibliográfica, durante la búsqueda de los antecedentes de investigación, no se encuentran investigaciones internacionales que correlacionen ambas variables, así mismo los antecedentes nacionales son pocos y no se encuentran investigaciones locales.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Juárez G, en 2022, en su investigación competencias en los profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III y IV en México, se empleó la metodología descriptiva, analítica; se aplicó como instrumento una guía de recolección y un cuestionario de competencias en salud ocupacional, los resultados fueron que se adaptó y establecieron normas de competencias en esta especialidad, se concluye que existen diferencias entre los grupos de enfermeras que trabajan en empresas tipo III y tipo IV, pero si existe relación significativa entre las competencias de ambos grupos de enfermeras, siendo en su mayoría un nivel de competencia bueno en ambos grupos (11).

Bayser S publicó en 2022, un estudio en los enfermeros de una entidad pública en la ciudad de Buenos aires Argentina, el objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los enfermeros, se utilizó la metodología observacional, descriptiva, de corte trasversal; la muestra se conformó por 60 profesionales, a quienes se les aplicó dos instrumentos, en los resultados se evidencia que el desempeño laboral fue medio en un 96 %. La conclusión fue que a mayor motivación mayor es el desempeño laboral del trabajador (12).

Hernández P, Moreno M, Cheverria S, en 2021, en su investigación en un Hospital público de tercer nivel en Guanajuato México, el objetivo fue determinar la relación entre las competencias del personal de enfermería y las características laborales, se empleó la metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional; la muestra se conformó por 162 enfermeras, los resultados evidenciaron que el nivel de competencias se ubicó en 164.8 de un máximo puntaje de 200 y el indicador de ética destaca con una media de 33.85, siendo el indicador de atención integral 33.33. La conclusión del estudio es que no se evidencia relación entre las competencias del personal de enfermería y las características laborales (13).

Acosta M, Maya G, en 2020, ejecutaron un trabajo sobre competencias clínicas y la carga laboral de los enfermeros en la UCI adultos en el País de Colombia, se usó

una metodología observacional de corte transversal, la muestra se conformó por 40 enfermeros a quienes se les aplicó un instrumento llamado Nursing activities score, los resultados evidenciaron un puntaje de 68 y para el test observacional se obtuvo un puntaje de 53, mostrándose que estadísticamente no hay diferencias significativas, el 59.5 % nivel de competencias buena, la conclusión fue que la evaluación de las competencias y la carga laboral favorece la toma de decisiones y las prácticas de las disciplinas (14).

Acosta R, Maya P, en 2020, efectuaron su pesquisa en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos Colombia, se empleó la metodología observacional, de corte transversal; se aplicó un instrumento previamente validado por juicio de expertos y adaptado al español, los resultados fueron que las competencias clínicas que el enfermero realiza en menor porcentaje es la comunicación con familiar en un 2.7 %, mientras que más enfoca su atención en la administración de medicamentos siendo esta de un 89.2 %; teniendo un nivel de competencias asistenciales alta, la conclusión fue que la evaluación por competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos, favorecen la toma de decisión y la práctica de la disciplina en beneficio de la calidad del cuidado (15).

Alvarado M, Pinduisaca T, en 2019, presentaron el estudio en áreas hospitalarias del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo Mayo – agosto Ecuador, se empleó la metodología descriptiva, cuantitativa, de campo, con uso de la encuesta para la recolección de datos, los resultados fueron que el 51 % de los enfermeros tienen desempeño promedio, el 52 % tienen limitaciones de capacitación, el 56 % tiene inestabilidad laboral, el 40 % siente que no se le reconoce su labor, el 52 % presenta sobrecarga laboral, en conclusión se tiene que los factores de sobrecarga laboral, las limitaciones de planes motivacionales y de capacitación influyen de manera negativa en el desempeño de los enfermeros (16).

Enrique G, Rodríguez M, en 2019, publicaron un trabajo en San Salvador, se empleó la metodología descriptiva, transversal, cualitativa, los resultados fueron que se observaron relaciones interpersonales inadecuadas, mal manejo de estrés, los enfermeros desconocen la bases legales de su rol profesional, desconocen sus

cualidades técnicas y personales; la conclusión fue que los problemas de enfermería reciben influencia de las relaciones interpersonales y solo un bajo porcentaje desconoce las funciones y responsabilidades en el ejercicio de su profesión (17).

Yazlle E ejecutó en 2019, la investigación en la ciudad de Oran Salta Argentina, se usó la metodología cuantitativa, descriptiva, la muestra estuvo conformada por la población censal, en los resultados de la investigación el 80 % de los empleados califica su desempeño laboral como eficiente y se recomienda considerar una evaluación del desempeño laboral y en las conclusiones se plasma la necesidad de implementar un plan de capacitación de los trabajadores (18).

Soares M, Leal L, Rodríguez Z, Terra F, Pedreschi L, Henriques S informaron en 2019, una pesquisa con el objetivo fue evaluar el desempeño por competencias en los enfermeros, usaron la metodología descriptiva, transversal, cuantitativa; la muestra fue de 45 enfermeros quienes completaron un cuestionario de evaluación por competencias que se tradujo al portugués, los resultados fueron que con mayor frecuencia se nota que el enfermera está comprometido con su valor de puntualidad y la carga según su horario, así mismo el compromiso con ética hacia la profesión; la conclusión fue que evaluar el desempeño por competencias se hace imprescindible para los gestores y los centros formadores (19).

Delgado P en 2018, ejecutó un estudio con el objetivo fue determinar las competencias del profesional de enfermería, su metodología aplicada, analítica, deductiva, cuali-cuantitativo, se encuestaron a 25 profesionales de enfermería, los resultados comprobaron que los enfermeros no tienen un buen conocimiento oportuno sobre los protocolos del adulto mayor; se concluye que el personal de enfermería debe incrementar su conocimiento sobre los protocolos de atención al adulto mayor (20).

Saucedo B, en 2022, publicó su investigación donde empleó la metodología de tipo cuantitativa, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, los resultados fueron que el 43.99 % muestran satisfacción, mientras que el 56.01 % presenta insatisfacción; la conclusión es que si existe relación entre la variable gestión de recursos y categorización de hospitales (21).

Sánchez S, en 2022, divulgó su investigación Gestión de Recursos humanos y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el Hospital Belén Lambayeque, se usó la metodología cuantitativa, el diseño fue experimental, de tipo correlacional, aplicándose la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, los resultados son que el 63.5 % enfermeras califican que la gestión de rendimiento es bueno, el 19.2 % es regular y el 15.4 % es óptimo; la variable satisfacción laboral se tienen que las enfermeras tienen buena satisfacción en un 55.7 %, regular en un 17.3 % y optima en 17.3 %, la conclusión fue que la significancia es en su mayoría positiva, excepto en la dimensión gestión en donde la estadística encontrada es de un 11.5 % calificando a las enfermeras como personal tolerante (22).

Requejo S, en 2022, presentó un trabajo donde se empleó la investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo y un tipo de diseño descriptivo, transversal y correlacional, se aplicó el cuestionario para la recolección de los datos, los resultados determinaron que para la variable desempeño laboral fueron que el 44 % presentó un rendimiento laboral bajo, el 26 % medio y el 30 % alto, se concluyó entonces que si existe relación directa entre ambas variables de estudio (23).

Ávila G, en 2021, realizó la investigación en la que empleó la metodología de tipo básica, transversal, correlacional de diseño no experimental, aplicándose dos instrumentos, siendo esta la escala de Likert, utilizándose una escala por variable; se encontró que el 69.77 % de la muestra presenta un nivel bueno de gestión por competencias y el 84.88 % presenta un rendimiento laboral bueno, la conclusión de la investigación fue que la relación entre ambas variables es directa; es decir al mejorar la gestión por competencias, también se notan mejoras en el rendimiento laboral enfermero (24).

Ubaldo V, en 2021, ejecutó una pesquisa en la que se empleó la metodología fue transversal, prospectiva y correlacional, se aplicó una escala de Likert para la evaluación de las variables, los resultados fueron que las competencias son excelentes en un 21 %, buenas en un 53 % y regulares en un 26 %; para la variable desempeño el resultado fue que es regular en un 27 %, bueno en un 54 % y excelente en un 19 %; la conclusión de la investigación fue que si existe relación significativa

entre la competencia profesional y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital III de Emergencias Grau (25).

Campos A, Gutiérrez C, Matzumura K, en 2019, divulgaron una investigación donde se empleó la metodología de un estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal, aplicándose un instrumentos de 24 preguntas para evaluación de la variable rotación y un cuestionario de 21 preguntas para evaluar la variable desempeño laboral, los resultados fueron que el desempeño laboral es moderado en un 55.2 % y bajo en un 27.6 % y el 17.2 % alto; mientras que en la rotación se tuvo que el 58.6 % le es indiferente, el 20.7 % es adecuada y el 20.7 % es no adecuada. La conclusión es que no se encontró relación significativa entre la rotación y el desempeño laboral (26).

Carrillo M, en 2018, ejecutó un estudio en la que se empleó la metodología observacional, prospectiva, transversal y analítica, aplicándose la encuesta, los resultados fueron que el 77.3 % refiere que la selección del personal es adecuada, mientras que el 22.7% manifestó que es inadecuada, mientras que para el desempeño laboral los resultados fueron que el 56.1 % es eficiente, mientras que el 43.9 % es deficiente, la conclusión es que si existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería (27).

Caro S, en 2018, presentó una pesquisa en la que se usó el diseño no experimental, de corte transversal, correlacional causal, aplicándose la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario; se encontró como resultado que el 20 % de los trabajadores refiere que el hospital no incentiva la impartición de conocimiento, el 31.4 % indica que no existe un liderazgo eficiente, el 60 % manifestó que si satisface sus necesidades y deseos en el trabajo, el 28.6 % refirió que solo a veces tienen habilidades para la resolución de problemas; la conclusión final que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial (28).

Hanco L, ejecutó en 2018, una investigación con una metodología descriptiva correlacional, no experimental; el instrumento utilizado fue una encuesta ya validada para ambas variables, se encontró que los resultados para la variable gestión por

competencias fueron que el 69.6 % de las enfermeras presentan un nivel deficiente, el 17.4 % bueno y el 13 % regular, mientras que los resultados para la variable desempeño laboral fueron que el 47.8 % presentaron nivel deficiente, el 43.5 % nivel regular y el 8.7% presentan nivel bueno, la conclusión fue que existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de Essalud Cusco (29).

Gironzini G, en 2018, realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva de diseño no experimental y nivel correlacional, se utilizó como técnica la entrevista y el cuestionario, validado previamente por juicio de expertos, se encontró en los resultados que el 29.5 % experimentan un nivel bajo de la gestión por competencias y el desempeño laboral fue bajo en el 34.1 %, medio en un 36.4 % y alto en un 29.5 %, la conclusión fue que la asociación es altamente significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la sanidad FAP (30).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Modelo de gestión por competencias

La definición de competencias tiene sus antecedentes históricos cuando aparece el movimiento humanista y renacentista en el siglo XIV hasta el término del siglo XVI en donde la persona pasa a ser el centro del universo. A causa de este movimiento, las instituciones de esta era, comenzaron la implementación de paradigmas y teorías que se enfocan en el "Ser" y la integridad de la persona, desencadenando así una orientación a los valores y una visión clara de la persona en la organización.

La visión del hombre de manera holística se retoma en la década de los 70, ya que, en Estados Unidos debido a la crisis económica y política causada por la guerra con Vietnam, se decide realizar una investigación que permita indagar sobre estrategias que mejoren la imagen de sus representantes, embajadores; con el objetivo de recuperar una visión positiva ante los ojos del resto del mundo. Así el Dr. McClelland inició una investigación, enfocándose en la comparación de los embajadores, observando su labor y rendimiento que tenían en los países que se encontraban en guerra (31).

La investigación llevada por McClelland perteneciente a la Universidad de Harvard, y creador de la teoría de las necesidades, teoría que fue edificada sobre los postulados teóricos de Murray H, en 1938, quien refería la necesidad como un constructo que sirve para la representación de una fuerza en el cerebro, organizando el entendimiento, la percepción y la conducta, de manera que permite el paso de una situación insatisfactoria por una satisfactoria, aumentando de esta manera el nivel de satisfacción del ser humano (31).

García en el año 2003, define las competencias como un conjunto de comportamientos que se pueden observar, los cuales se encuentran relacionados causalmente con el desempeño; ya sea bueno o excelente en la institución, dados en una situación personal social determinada; también les atribuye elementos que son como pilares para su desarrollo, planteando así un enfoque metodológico, lo que pone de manifiesto otras competencias que son requeridas para ocupar un cargo en cualquier situación (32).

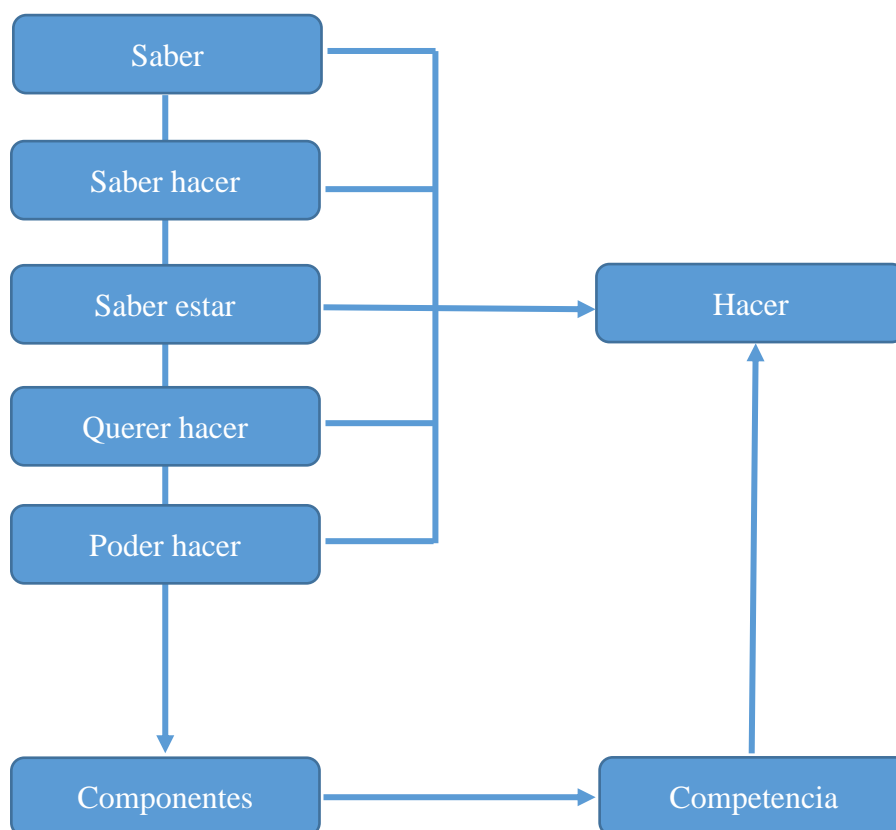


Figura 1. Diagrama de Competencias en la Gestión de los recursos humanos, elaborado

por García (32).

2.2.2 Enfoques en el modelo de gestión por competencias

Mertens en el 1996 estableció tres enfoques fundamentales.

Enfoque funcionalista. – ya que se contempla la inclusión de los resultados preestablecidos, los cuales son medibles en la persona que requiere el puesto.

Enfoque conductista. – es aquel que determina la capacidad conductual, el cual pueda brindar un mejor desempeño laboral, manteniendo una comunicación adecuada con el demás personal de la institución sean subordinados o superiores, el empleado deberá tener valores organizacionales, características de líder y espíritu conciliador.

Enfoque constructivista. – en este caso el empleado debe tener competencias que le permitan edificar, es decir pueda librar las dificultades y amenazas, a través de la toma correcta de decisiones (33).

2.2.3 Pasos para implementar el Modelo de Gestión por Competencias

Se propone en 2004:

- Sensibilización. – es la primera etapa, la cual busca el compromiso del trabajador con la gerencia, a través de la presentación del perfil del puesto.
- Análisis de los puestos de trabajo. – en la segunda etapa se procede a verificar si la misión del puesto está acorde con el perfil del puesto, aquí se detalla las actividades de cada puesto.
- Definición del perfil de competencias requeridas. – en la tercera etapa se procede a delinear los Perfiles y las competencias de cada puesto de trabajo (34).

2.2.4 Clasificación de las competencias

- Competencias de logro y acción, encontramos la calidad del trabajo
- Competencias de ayuda y servicio, se halla la capacidad para relacionarse con los clientes, pacientes o compañeros.
- Competencias de influencia, que impacto ocasiona el trabajo de uno en los demás.

- Competencias gerenciales, el poder trabajar en equipo, cooperar con los compañeros, el saber liderar al grupo.
- Competencias cognitivas, como utilizamos el conocimiento que tenemos
- Competencias de eficacia personal, aplicar en el trabajo el autocontrol, la autoconfianza, la flexibilidad (34).

2.2.5 Dimensiones de la gestión por competencias

En 2003, se presentó:

El saber (conocer). – lo define como la sumatoria de conocimientos que se relacionan al comportamiento implicado en la competencia, pudiendo ser estos de carácter técnico y de carácter social; técnico si se realizan tareas y social en caso se orienten a las relaciones interpersonales.

El saber hacer (hacer). – lo define como la suma de habilidades que permiten practicar el conocimiento que tiene el individuo. En el saber hacer se manifiestan las habilidades técnicas, sociales y cognitivas, etc.

Querer hacer (ser). – lo define como el aspecto motivacional que presenta cada individuo, el cual ayuda a la toma de decisión de realizar o no actitudes de competencia.

Poder hacer (actuar). – lo define como al conjunto de factores relacionados con la capacidad personal y el grado de favorabilidad del medio (35).

2.2.6 Teoría sobre el desempeño laboral

En el 2009, se planteó que el rendimiento y competencias personales de cada trabajador son relevantes para reconocer las áreas a mejorar, también sirve para poder medir el concepto que tienen, tanto los clientes como los proveedores (36).

Stoner, et al en el 2010, refirió que el desempeño laboral sirve para poder recaudar metas propuestos y ver si es posible superar los objetivos gerenciales de la institución (37).

En el 2014, se refiere que lo más relevante en una institución es el capital humano, ya que cada uno de los empleados aporta un determinado valor a la empresa, así como apoya para las metas y objetivos se puedan cumplir, la institución debe determinar que habilidades, dificultades y con que puede contribuir el trabajador, este punto determina el tiempo que el empleado permanecerá en la empresa (37).

Alles en el 2008, divulgó que el gerente no debe tener subjetividad al momento de

evaluar, controlar, planificar y diseñar los objetivos empresariales, y que siempre debe despojarse de los juicios de valor en esos momentos (38).

2.2.7 Dimensiones del desempeño laboral

En el 2008, se plantearon tres dimensiones:

Nivel de compromiso. – propone que el comportar del empleado debe ser evaluado de manera permanente, esta evaluación debe realizarse por supervisores, con la finalidad de evaluar si el actuar del trabajador va acorde con los objetivos de la empresa o entidad. Los empleados que presentan un óptimo nivel de compromiso cumplen las metas, generando ahorro de tiempo y de recursos, esto debe ser premiado por la institución de manera adecuada y oportuna.

Resolución de problemas. – propone al trabajador como el individuo que soluciona los problema o inconvenientes que se susciten en la institución, esto debe darse con compromiso.

Nivel de iniciativa. – sostiene que se refiere a la tendencia de actuar proactivamente, el trabajador debe adelantarse a las posibles contingencias, pues él debe estar comprometido con las políticas instituciones y su cultura, entonces está en capacidad de poder adelantarse a posibles conflictos, tomando decisiones bastante precisas y eliminando a futuro probables inconvenientes con los clientes internos y externos (38).

2.2.8 Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Ayuda a implementar nuevas políticas de compensación

Mejora el desempeño del trabajador

Refuerza la toma de decisiones de ascensos

Permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar

Detecta errores en el diseño del puesto

Ayuda a observar si existen problemas personales (39)

2.2.9 Ventajas de la evaluación del desempeño laboral

Mejora el desempeño en la institución

El trabajador presenta la necesidad de capacitarse y desarrollarse.

El trabajador planea su desarrollo profesional

El trabajador es capaz de sortear desafíos externos (39).

2.2.10 Factores que influyen en el desempeño laboral.

Clima laboral. – el clima en el trabajo es importante, ya que a veces en la institución se tienen un ambiente de hostigamiento, de estrés, falta de motivación, higiene, etc. Estos factores pueden en algunos casos desatar desinterés o falta de compromiso para que el empleado pueda hacer un trabajo de calidad.

Falta de capacitación. – existen puesto de trabajo que requieren conocimiento especializado y que requieren como requisitos unos estudios mínimos, los cuales son reforzados constantemente con capacitación y cursos de actualización.

Pasión. – si el empleado no tiene un puesto en el cual se sienta cómodo, esto generará que no cumpla de manera adecuado su tarea (39).

2.3 Definición de términos básicos

Gestión. – es la acción que desarrolla una institución con el objetivo de obtener ventas y ganancias óptimas, o sencillamente cumplir sus metas establecidas (40).

Competencias. – son aquellos factores que distinguen a una persona con un desempeño por encima de lo ideal. Otra definición refiere que las competencias están representadas por las características individuales tales como la motivación, valores, rasgos, etc. (40).

Desempeño laboral. – se representa por el rendimiento que tiene el empleado al momento de realizar las actividades que le corresponden, así se puede evidenciar si la persona va acorde con el perfil del puesto o no (40).

Rendimiento laboral. - es la relación que existe entre la producción y los materiales, destreza y energía que emplea el profesional para llevar a cabo su labor (40).

Enfermera. – es la persona que presenta como oficio la atención o asistencia a enfermos, heridos o lesionados, bajo las indicaciones de médico (40).

2.4 Hipótesis de investigación

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el rendimiento

laboral del enfermero del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel compromiso laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

H₂: Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y la resolución de problemas del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

H₃: Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel de iniciativa laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

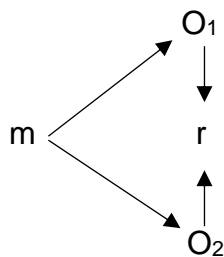
La presente investigación es de enfoque cuantitativo.

Según la intervención del investigador, es observacional, porque se limita solo a describir las características de la variable, mas no las manipula.

Según el alcance de la investigación: es descriptiva correlacional, porque busca determinar la relación existente entre ambas variables de estudio.

Según el número de mediciones de la variable estudiada: es un estudio de corte transversal, porque solo se aplicará el instrumento de medición una vez durante el tiempo de estudio (41).

Según el momento de recolección de datos: es prospectivo, porque los datos se recolectan durante la investigación.



Donde:

M= muestra

O₁= Observación de variable 1

O₂= Observación de variable 2

r = correlación entre ambas variables

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población universo

La población Universo estuvo conformada por las enfermeras y enfermeros que laboran en el área de hospitalización y áreas críticas del hospital Santa María del Socorro Ica.

3.2.2 Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada por las enfermeras y enfermeros que

laboran en el hospital Santa María del Socorro Ica, las cuales son un número de 100 enfermeras(os) que realizan trabajo netamente asistencial, en los servicios de hospitalización y áreas críticas.

3.2.3 Criterios de elegibilidad

Inclusión

Todo profesional de enfermería sin distinción del sexo,

- del área de hospitalización y áreas críticas,
- que desee que firma consentimiento informado,
- que realice trabajo asistencial en áreas de hospitalización del Hospital Santa María del Socorro.

Exclusión

Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones,

- que laboren en el área de consulta externa,
- con licencia o permiso por enfermedad,
- que no desee participar,
- que realice trabajo administrativo,
- que tenga menos de 6 meses de trabajo continuo.

3.2.4 Tamaño de la muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por toda la población de estudio.

3.2.5 Muestreo

No se aplica, ya que la muestra es la población total.

3.3 Técnicas y procedimientos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizó para hallar la variable Gestión por competencias y rendimiento laboral; es la encuesta.

El instrumento de recolección de datos para ambas variables fueron 2 cuestionarios con escala de Likert, que son autoría de Ávila Gallardo Karen quien la elaboró en el año 2021 (24).

Para la variable gestión por competencias se aplicó una escala de Likert que

contiene 22 premisas detalladas de la siguiente manera: 5 premisas para evaluar la dimensión de saber conocer, 5 premisas para evaluar la dimensión saber ser, 5 premisas para evaluar la dimensión saber hacer y 7 premisas para la dimensión saber actuar.

Para la variable rendimiento laboral se aplicó una escala de Likert con 22 premisas detalladas de la siguiente manera: 8 premisas para evaluar la dimensión nivel de compromiso, 7 premisas para evaluar la dimensión resolución de problemas y 7 premisas para evaluar la dimensión nivel de iniciativa.

Los puntajes para ambos cuestionarios son:

Nunca = 1 punto

Casi nunca = 2 puntos

A veces = 3 puntos

Casi Siempre = 4 puntos

Siempre = 5 puntos

Para la validez del instrumento la autora opto por el juicio de 6 expertos, mientras que para la confiabilidad realizo una prueba piloto en 15 enfermeros, teniendo como resultado un alfa de Cronbach de 0.856 para el cuestionario de gestión por competencias y un alfa de Cronbach de 0.818 para el cuestionario de rendimiento laboral.

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento gestión por competencias

N° elementos	Alfa de Cronbach
15	0.856

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento rendimiento laboral

N° elementos	Alfa de Cronbach
15	0.818

Tabla 3. Juicio de expertos

N° de expertos	Calificación
6	Aceptable (0.8)

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Se solicitó el permiso al Comité de Ética e Investigación del Hospital Santa María de Socorro, posterior a ello se aplicó el cuestionario de manera física, cada participante firmó el consentimiento informado para luego llenar completamente ambos cuestionarios.

Para el procesamiento de los datos, se codificó cada encuesta, luego de ello estos datos fueron llenados en el programa estadístico SPSS versión 26.

Se utilizó el análisis descriptivo e inferencial.

No se utilizó la prueba de normalidad, porque se trabajó con variables cualitativas ordinales y no requieren análisis de normalidad, el cual se aplica sobre variables cuantitativas.

Se utilizó el RHO de Spearman, ya que esta es una prueba no paramétrica, que se utiliza para investigaciones de nivel correlacional donde el objetivo es relacionar dos variables en nuestro caso en escala ordinal.

Posteriormente se realizaron los gráficos y tablas correspondientes. Luego de tener estos datos se procedió a la interpretación de cada uno de ellos.

3.5 Aspectos éticos

Se obtuvo el permiso correspondiente por el comité de ética e investigación del hospital para poder recolectar los datos, se aplicó el consentimiento informado y los principios bióticos:

Beneficencia. - porque se buscó que los resultados del estudio beneficien a cada uno de los enfermeros y a la institución, proponiendo medidas encaminadas a mejorar.

No maleficencia. - porque no se pondrá en riesgo los derechos y el bienestar de los participantes en el estudio, ya que los resultados serán manejados confidencialmente.

Autonomía. - porque se aplicará el consentimiento informado a la muestra de estudio, decidiendo si desean o no participar.

Justicia. - porque todos los participantes recibirán el mismo trato respetuoso, justo y equitativo.

IV. RESULTADOS

4.1 Presentación de análisis y resultados

Análisis descriptivo

Tabla 4. Descripción de la variable Gestión por competencias

Gestión por competencias	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.0
Promedio	30	30.0
Bueno	70	70.0
Total	100	100.0

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero Hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 4 muestra los resultados de la variable gestión por competencias, el 70% de los encuestados tienen una gestión por competencias buena, mientras que para el 30% es promedio y para el nivel malo no se evidencian porcentajes.

Tabla 5. Descripción de la dimensión Saber Conocer

D1: Saber conocer	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.0
Promedio	48	48.0
Bueno	52	52.0
Total	100	100.0

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 5 muestra los resultados de la dimensión saber conocer, donde el 52% de los encuestados tienen un nivel bueno, el 48% tiene un nivel promedio y para el nivel malo no se evidencian porcentajes.

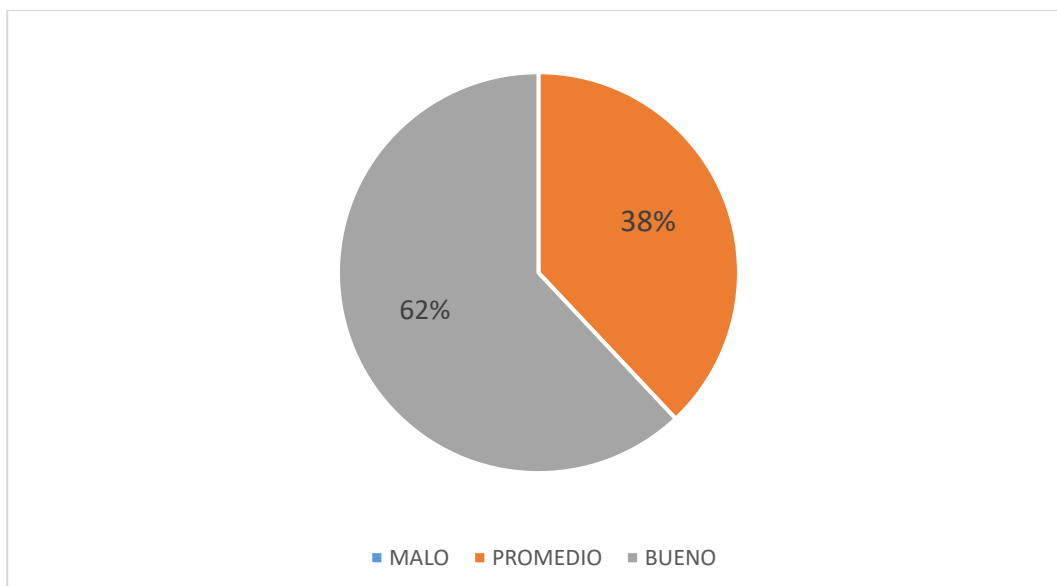


Figura 2. Descripción porcentual de la dimensión saber ser
Fuente: (Chacaltana, 2022)

Interpretación: La figura 2 muestra los resultados de la dimensión saber ser, donde el 62% de los encuestados tienen un nivel bueno, el 38% tiene un nivel promedio y para el nivel malo no se evidencian porcentajes.

Tabla 6. Descripción de la dimensión Saber hacer

D3: Saber hacer	frecuencia	porcentaje
Malo	0	0.0
Promedio	26	26.0
Bueno	74	74.0
Total	100	100.0

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 6 muestra los resultados de la dimensión saber hacer, donde el 74% de los encuestados tienen un nivel bueno, el 26% tiene un nivel promedio y para el nivel malo no se evidencian porcentajes.

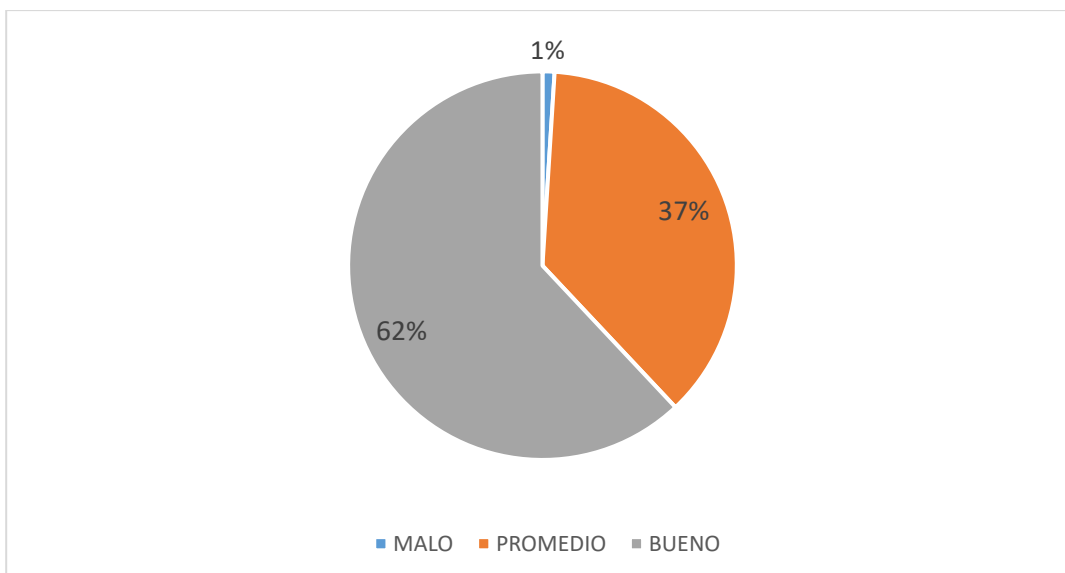


Figura 3. Descripción porcentual de la dimensión saber actuar
Fuente: (Chacaltana, 2022)

Interpretación: La figura 3 muestra los resultados de la dimensión saber actuar, donde el 62% de los encuestados tienen un nivel bueno, el 37% tiene un nivel promedio y para el nivel malo se evidencian el 1%.

Tabla 7. Descripción de la variable rendimiento laboral

Rendimiento laboral	frecuencia	porcentaje
Malo	0	0.0
Promedio	19	19.0
Bueno	81	81.0
Total	100	100.0

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 7 muestra los resultados para la variable rendimiento laboral, donde el 81% de los encuestados tienen un nivel bueno, el 19% tiene un nivel promedio y el nivel malo no se evidencia.

Tabla 8. Descripción de la dimensión nivel de compromiso

<i>D1: NIVEL DE COMPROMISO</i>	Frecuencia	Porcentaje
MALO	0	0.0
PROMEDIO	20	20.0
BUENO	80	80.0
Total	100	100.0

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 8 muestra los resultados para la dimensión nivel de compromiso, donde el 80% de los encuestados tienen un nivel bueno, el 20% tiene un nivel promedio y el nivel malo no se evidencia.

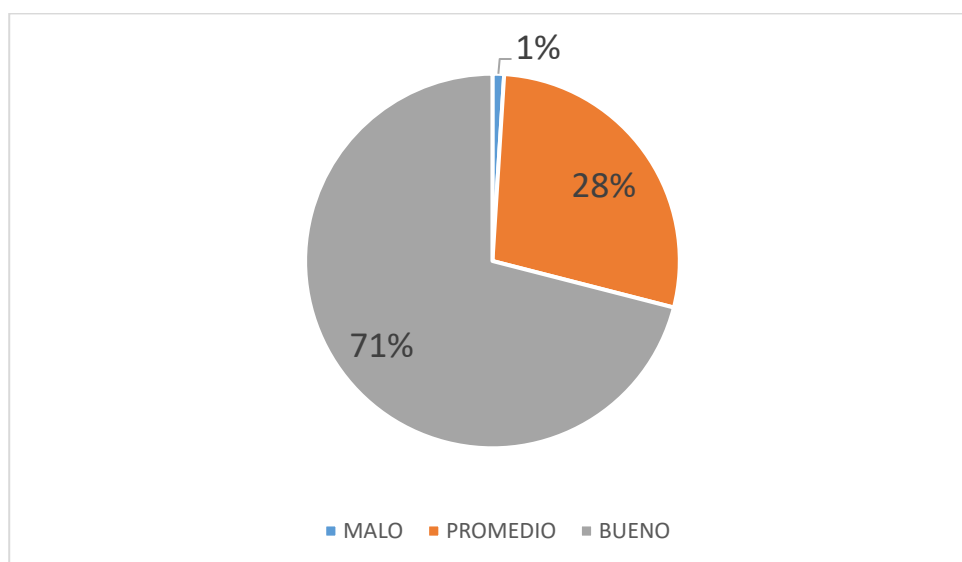


Figura 4. Descripción porcentual de la dimensión resolución de problemas
Fuente: (Chacaltana, 2022)

Interpretación: La figura 4 muestra los resultados para la dimensión resolución de problemas, donde el 71% de los encuestados tienen un nivel bueno, el 28% tiene un nivel promedio y el nivel malo se presenta en el 1%.

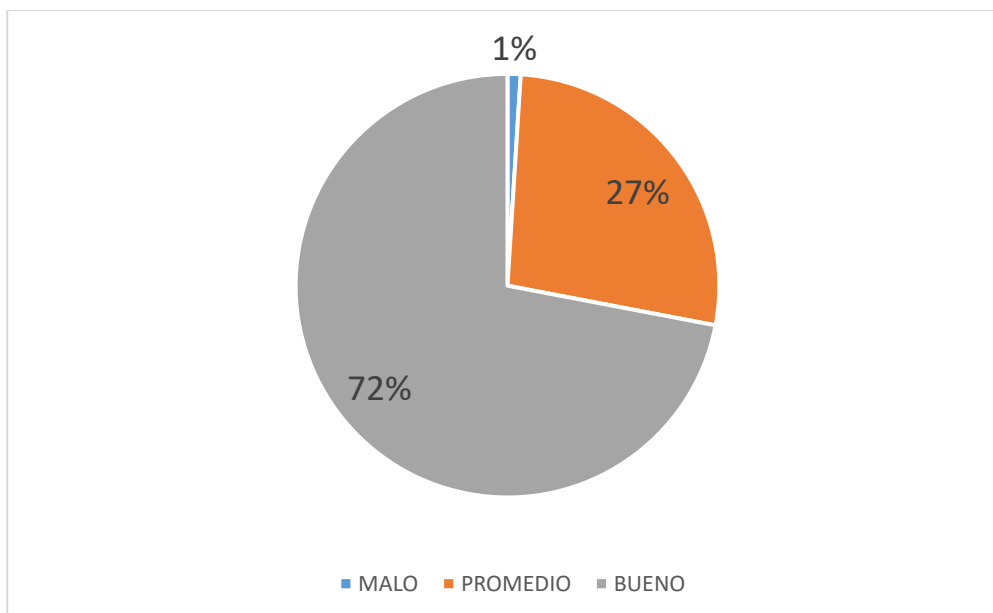


Figura 5. Descripción porcentual de la dimensión nivel de iniciativa
Fuente: (Chacaltana, 2022)

Interpretación: La figura 5 muestra los resultados para la dimensión nivel de iniciativa, donde el 72% de los encuestados tienen un nivel bueno, el 27% tiene un nivel promedio y el nivel malo se presenta en el 1%.

Análisis inferencial

Tabla 9. Tabla cruzada de la variable gestión por competencias y rendimiento laboral

		RENDIMIENTO LABORAL		Total
		PROMEDIO	BUENO	
GESTION POR COMPETENCIAS	MALO	0	0	0
		0%	0%	0%
	PROMEDIO	14	16	30
		14.0%	16.0%	30.0%
	BUENO	5	65	70
		5.0%	65.0%	70.0%
Total		19	81	100
		19.0%	81.0%	100.0%

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 9 muestra los resultados para ambas variables, en donde se tiene que no se evidencian estadísticas para el nivel malo, en el nivel promedio tenemos al 14% para ambas variables, el 16% presenta nivel

promedio en la variable gestión por competencias y nivel bueno para la variable rendimiento laboral, el 5% tiene nivel bueno en la gestión por competencias y nivel promedio para el rendimiento laboral y el 65% presenta nivel bueno en ambas variables.

Tabla 10. Tabla cruzada de la variable gestión por competencias y dimensión nivel de compromiso

		D1: NIVEL DE COMPROMISO		Total
		PROMEDIO	BUENO	
GESTION POR COMPETENCIAS	MALO	0 0%	0 0%	0 0%
	PROMEDIO	16 16.0%	14 14.0%	30 30.0%
	BUENO	4 4.0%	66 66.0%	70 70.0%
Total		20 20.0%	80 80.0%	100 100.0%

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 10 muestra los resultados para la variable gestión por competencias y la dimensión nivel de compromiso, en donde se tiene que no se evidencian estadísticas para el nivel malo, en el nivel promedio tenemos al 16% y nivel bueno al 66% para la variable gestión por competencias y la dimensión nivel de compromiso, el 14% en nivel promedio para gestión por competencias y nivel bueno con respecto al nivel de compromiso y el 4% de nivel bueno para la gestión de competencias y nivel promedio para la dimensión nivel de compromiso.

Tabla 11. Tabla cruzada de la variable gestión por competencias y dimensión resolución de problemas

		D2: RESOLUCION DE PROBLEMAS			Total
		MALO	PROMEDIO	BUENO	
GESTION POR COMPETENCIAS	Malo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Promedio	1 1.0%	20 20.0%	9 9.0%	30 30.0%
	Bueno	0 0.0%	8 8.0%	62 62.0%	70 70.0%
Total		1 1.0%	28 28.0%	71 71.0%	100 100.0%

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 11 muestra los resultados para la variable gestión por competencias y la dimensión resolución de problemas, en donde se evidencia que 1% presenta nivel promedio para la gestión por competencias y nivel malo para la resolución de problemas, el 20% presenta nivel promedio para ambas, el 9% presenta nivel bueno para la resolución de problemas y nivel promedio para la gestión por competencias, el 8% presenta nivel bueno para la gestión por competencias y nivel promedio para la resolución de problemas y por último el 62% presenta nivel bueno para ambas.

Tabla 12: Tabla cruzada de la variable gestión por competencias y dimensión nivel de iniciativa

		D3: NIVEL DE INICIATIVA			Total
		MALO	PROMEDIO	BUENO	
GESTION POR COMPETENCIAS	Malo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Promedio	1 1.0%	20 20.0%	9 9.0%	30 30.0%
	Bueno	0 0.0%	7 7.0%	63 63.0%	70 70.0%
Total		1 1.0%	27 27.0%	72 72.0%	100 100.0%

Fuente: Chacaltana (2022) Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Interpretación: La tabla 12 muestra los resultados para la variable gestión por competencias y la dimensión nivel de iniciativa, en donde se evidencia

que 1% presenta nivel promedio para la gestión por competencias y nivel malo para en el nivel de iniciativa, el 20% presenta nivel promedio para ambas, el 9% presenta nivel bueno para el nivel de iniciativa y nivel promedio para la gestión por competencias, el 7% presenta nivel bueno para la gestión por competencias y nivel promedio para el nivel de iniciativa y por último el 63% presenta nivel bueno para ambas.

Prueba de hipótesis general

La prueba de hipótesis general se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

Regla de decisión:

Si el resultado de p es menor al de nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y por consecuencia se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 13. Coeficiente de correlación de gestión por competencias y el rendimiento laboral enfermero

		GESTION POR COMPETENCIAS Y RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,462**
	<i>p_valor</i>	0.000
	N	100

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

Interpretación: como el resultado de p valor = 0.000 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se

acepta la hipótesis alternativa (H_1), por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Teniendo un coeficiente de correlación positiva y moderada.

Prueba de las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específicas 1:

H_1 : Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel compromiso del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel compromiso laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

Regla de decisión:

Si el resultado de p es menor al de nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y por consecuencia se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 14. Coeficiente de correlación de gestión por competencias y el nivel de compromiso

		D1: NIVEL DE COMPROMISO
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,546**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	100

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

Interpretación: como el resultado de p valor = 0.000 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel compromiso laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Teniendo un

coeficiente de correlación positiva y moderada.

Prueba de hipótesis específicas 2:

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y la resolución de problemas del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión por competencias y la resolución de problemas del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Regla de decisión:

Si el resultado de p es menor al de nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y por consecuencia se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 15. Coeficiente de correlación de gestión por competencias y la resolución de problemas

		D2: RESOLUCION DE PROBLEMAS
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,594**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	100

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

Interpretación: como el resultado de p valor = 0.000 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁), por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y la resolución de problemas del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Teniendo un coeficiente de correlación positiva y moderada.

Prueba de hipótesis específicas 3:

H_i: Existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel de iniciativa laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel de iniciativa laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Regla de decisión:

Si el resultado de p es menor al de nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y por consecuencia se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 16: Coeficiente de correlación de gestión por competencias y el nivel de iniciativa

		D3: NIVEL DE INICIATIVA
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,615**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	100

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

Interpretación: como el resultado de p valor = 0.000 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i), por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel de iniciativa laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Teniendo un coeficiente de correlación positiva y moderada.

V. DISCUSION

En la actualidad, la gestión de los recursos humanos cumple un rol muy importante dentro de los establecimientos de salud, siendo así que el objetivo indispensable es disponer de la calidad del colaborador en base a lo que cada institución necesita, teniendo como desenlace el desarrollo del profesional y de la institución.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión por competencias y el desempeño laboral; obteniendo como resultado que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022, corroborando estos resultados con los antecedentes tenemos que se obtuvieron resultados iguales en el estudio de Requejo (23), quien evidenció que la variable gestión de recursos y desempeño laboral tienen relación directa, similares resultados se obtuvieron en la investigación de Ávila (24), manifestó que ambas variables tienen relación directa, en el estudio de Ubaldo (25), se encontró como resultado que la competencia profesional y el desempeño laboral se encuentra en relación significativa, concordante con los resultados de Caro(28), que concluyó que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral, afín con el resultado de Hanco (29), quien demostró que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de las enfermeras y por ultimo tenemos al estudio de Gironzini (30), que evidenció la asociación altamente significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral; habiendo contrastado los resultados de los antecedentes con el resultado de nuestra investigación podemos deducir que todos los resultados presentados en el párrafo son similares.

Los resultados de la variable gestión por competencias de la presente fueron que el 70 % de los encuestados tienen una gestión por competencias buena, mientras que para el 30 % es promedio y para el nivel malo no se evidencian porcentajes. Estos resultados comparados con los resultados de los antecedentes evidencian similitud con la investigación realizada por Juárez (11), quien obtuvo en su investigación que las enfermeras tuvieron un nivel de competencias bueno en su mayoría, al igual con la investigación de Hernández P, Moreno M, Cheverria S (13), donde las enfermeras obtuvieron un puntaje de 164.8 ubicándose así como buen nivel de competencias,

los resultados de la investigación de Acosta y Maya (14), fueron compatibles con los del estudio ya que las competencias fueron buenas en un 59.5 %, de manera similar fueron los resultados de Sánchez (22), en su investigación detalla que el 63.5 % de las enfermeras tuvieron gestión de recursos humanos buena, al igual que el estudio de Ávila (24), quien refiere que el 69.77 % de la muestra presenta un nivel bueno de gestión por competencias, en similitud con los resultado de Ubaldo (25), quien manifestó que las competencias profesionales del enfermeros son buenas en un 53%. Así como se encuentran similitudes en los resultados también encontramos diferencias significativas con otros estudios como en el estudio de Gironzini (30) donde el 29.5 % experimentan un nivel bajo de la gestión por competencias a diferencia del presente estudio en donde no se encontraron porcentajes para el nivel malo, otro estudio con diferencias fue el de Hanco (29), donde se encontró que el nivel predominante era el nivel deficiente para las competencias de las enfermeras en donde se ubicó el 69.6 % de ellas y finalmente el estudio de Delgado (20), donde se muestra que las competencias de las enfermeras son bajas y no tienen conocimiento oportuno sobre los protocolos de su institución.

Para la variable rendimiento laboral, se obtuvieron como resultados que el 81 % de los encuestados tienen un nivel bueno, el 19 % tiene un nivel promedio y el nivel malo no se evidencia. Estos resultados fueron similares a los estudios de; Yazlle (18), donde se encontró que el 80 % de los empleados califica su desempeño laboral como eficiente, resultados análogos con los de Ávila (24), donde se tiene que el 84.88 % presenta un rendimiento laboral bueno.

Los antecedentes encontrados que tienen diferencias significativas con los resultados en la presente investigación, son los realizados por Bayser (12), donde se encontró que el 96 % tuvo un desempeño laboral medio, el estudio de Alvarado y Pinduisaca (16), concluyeron que el 51 % de los enfermeros tienen desempeño promedio, Requejo (23), determinó que el 44 % tenía un rendimiento laboral bajo, el 26 % medio y el 30 % alto; en la investigación de Ubaldo (25) se tiene que el desempeño fue regular en un 27 %, bueno en un 54 % y excelente en un 19 %; en el estudio de Campos, Gutiérrez, Matzamura (26), obtuvieron que el desempeño laboral es moderado en un 55.2 % y bajo en un 27.6 % y el 17.2 % alto, en la investigación realizada por Carrillo (27), evidenció que el desempeño laboral es eficiente con un 56.1 %, mientras que el 43.9 % presenta desempeño deficiente y

por último en el estudio realizado por Hanco (29) obtuvo como resultados que para la variable desempeño laboral los enfermeros en un 47.8 % presentaron nivel deficiente, el 43.5 % nivel regular y el 8.7 % presentan nivel bueno. Podemos deducir que los resultados de los antecedentes contrastados con el resultado de la presente investigación, se muestran diferencias significativas; pero analizando ello esto es bueno; ya que en los antecedentes los resultados muestran que el desempeño laboral no tiene porcentajes altos cuando se trata del indicador bueno, en cambio en nuestra investigación queda demostrado que el porcentaje más alto es el nivel bueno.

El primer objetivo específico fue determinar la relación de la Gestión por competencias y el nivel compromiso laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Se encontró el valor de $p < 0.05$; lo que expresa que si existe relación entre la gestión por competencias y el nivel compromiso laboral en los enfermeros del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Respecto a la variable rendimiento laboral, en la dimensión nivel de compromiso el 80 % de los encuestados tienen un nivel bueno, coincidentemente con la investigación de Soares M, Leal L, Rodríguez Z, Terra F, Pedreschi L, Henriques S (19), titulada Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios Brasil, donde las enfermeras presentan alto nivel de compromiso con el valor de puntualidad y la carga según su horario.

El segundo Objetivo específico de la investigación fue precisar la relación de la gestión por competencias y la resolución de problemas del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Se encontró el valor de $p < 0.05$; lo que expresa que, si existe relación en la gestión por competencias y la resolución de problemas en los enfermeros del Hospital sede de la investigación, no tenemos estudios de investigación que relacionen la variable gestión por competencias con la dimensión resolución de problemas.

El tercer objetivo específico de la investigación fue establecer la relación de la gestión por competencias y el nivel de iniciativa laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022. Se encontró el valor de $p < 0.05$; lo que evidencia la relación entre la gestión por

competencias y el nivel de iniciativa laboral en los enfermeros, no tenemos estudios de investigación que relacionen la variable gestión por competencias con la dimensión nivel de iniciativa.

VI. CONCLUSIONES

1. La conjetura general precisa que se acepte la hipótesis de investigación: los que concluyen que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.
2. La primera hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se acepta la hipótesis de investigación, la cual concluye que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel compromiso laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.
3. La segunda hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se acepta la hipótesis de investigación, la cual concluye que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y la resolución de problemas del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.
4. La tercera hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se acepta la hipótesis de investigación, la cual concluye que existe relación significativa entre la Gestión por competencias y el nivel de iniciativa laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Lograr que todos los enfermeros del área de hospitalización y áreas críticas presenten una gestión por competencias y rendimiento laboral bueno; esto a través de capacitaciones en la institución y otorgación de recompensas como becas de estudios fuera de la institución, también se pueden aplicar estrategias prácticas realizadas a través de investigaciones cuasiexperimentales que ayuden a que las competencias en los enfermeros aumenten de nivel.
2. Promover la cultura de identificación con la institución, tomando como líderes al personal de enfermería más antiguo; para que ellas muestren su compromiso con la institución y la profesión, replicando estas acciones en el personal con menos tiempo en el hospital. Así mismo se pueden realizar programas educativos donde las sesiones sean dictadas por el personal más antiguo, evidenciando su compromiso con la institución.
3. Motivar al personal de enfermería en general en la toma de decisión durante las diversas situaciones que se presenten en el quehacer diario, empoderando al equipo de enfermería para que sean proactivas, se pueden realizar talleres donde se sometan casos hipotéticos, donde la enfermera deberá de resolver situaciones y exponerlas para el debate delante de sus compañeros de trabajo.
4. Fomentar iniciativas en el personal de enfermería, aprovechando el nivel de compromiso observado en la investigación, alentando a que generen respuestas a los problemas y generen propuestas de mejora para el gremio de enfermería en la Institución.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Conca Jorge V. El Modelo de Gestión de Recursos Humanos Por Competencias. Eae Editorial Academia Española; 2011.
2. González García A, Marqués-Sánchez P, Pinto Carral A, Sanz Villorejo J, Pérez González S. Modelo de competencias para la gestora enfermera. *Metas Enferm dic 2019/ene 2020*; 22(10):5-13.
3. Capellari G, Lorenzini A, Guedes J, Carraro S, Schaefer A, Maris A. Competencias gerenciales de investigadores de grupos de investigación en enfermería. *Revista latinoamericana en enfermagem* 2021; 29: (e4): 445
4. Peche S. Gestión por Competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [Internet] [citado 09 setiembre 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37709/peche_chs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Hanco P. Gestión por competencias y desempeño laboral en un establecimiento de EsSalud en Cusco. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Internet] [citado 15 octubre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
6. Gabini S. Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral: Una Exploración. Teseo; 2018 [Internet] [citado 02 noviembre 2022]. Disponible en: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
7. Chaguay I. Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil; 2021 [Internet] [citado 02 noviembre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78610>
8. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. [Colombia]: Universidad de Manizales; 2019 [Internet] [citado 02 noviembre 2022]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1053249>
9. Soplá V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de apoyo "Gustavo Lanatta Lujan" Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago Apostol

- Utcubamba Amazonas; 2017. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/336>
10. Tataje W. Características de las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica Enero 2018. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/2872>
 11. Juárez G. Competencias en los profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III y IV. [México]: Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 2022. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/490>
 12. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad autónoma de Buenos aires. [Argentina]: Universidad Maimónides; 2022. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>
 13. Hernández P, Moreno M, Cheverria S. Autoevaluación de competencias profesionales de enfermería, en un Hospital público de tercer nivel en Guanajuato. [México]: Universidad Autónoma de nuevo León; 2021. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592022000200240
 14. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivo adulto. [Colombia]: Universidad Francisco de Paula Santander; 2020. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
 15. Acosta R, Maya P. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. [Colombia]: Universidad Mariana San Juan de Pasto; 2020. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1122380>
 16. Alvarado M, Pinduisaca T. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en las áreas de Hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo Mayo. [Ecuador]: Universidad de Guayaquil; 2019. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>

17. Enrique G, Rodríguez M. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional San Pedro Departamento de Usulután Febrero a septiembre. [San Salvador]: Universidad de El Salvador; 2019. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UES.225773/Similar>
18. Yazlle E. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en las farmacias Alvarado I y II de la ciudad de Oran Salta. [Argentina]: Universidad Católica de Salta; 2019. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl:8081/handle/123456789/1607392>
19. Soares M, Leal L, Rodríguez Z, Terra F, Pedreschi L, Henriques S. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios Brasil. [Brasil]: Universidad Sao Paulo; 2019. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=es>
20. Delgado P. Competencias del profesional de enfermería en la atención del adulto mayor en centros ambulatorios. [Ecuador]: Universidad Laica; 2018. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/1103/1/ULEAM-ENF-0030.pdf>
21. Saucedo B. Gestión de recursos humanos y categorización de Hospitales del Ministerio de Salud en la Región. [Chiclayo]: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Internet] [citado 03 noviembre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78992>
22. Sánchez S. Gestión de Recursos humanos y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el Hospital Belén. [Chiclayo]: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78415>
23. Requejo S. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz. [Cajamarca]: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78097>
24. Ávila G. Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2021.

- [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78964>
25. Ubaldo V. Competencia profesional y desempeño laboral de enfermeras Hospital III emergencias Grau. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2021. [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5185>
 26. Campos A, Gutiérrez C, Matzumura K. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019. [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000200202
 27. Carrillo M. Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de Aclas Pilco Marca. [Huánuco]: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2018. [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en:
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4976>
 28. Caro S. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia Hospital Regional de Huacho. [Lima]: Universidad José Faustino Sánchez Carrión; 2018. [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2884>
 29. Hanco L. Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de Essalud. [Cusco]: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
 30. Gironzini G. Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Sanidad FAP. [Piura]: Universidad San Pedro; 2018. [Internet] [citado 05 noviembre 2022]. Disponible en:
<http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14842>
 31. Fernández López J. Gestión Por competencias. Pearson Educación; 2006.
 32. Garcia-Escovar C, Garcia-Endara D. Sistema de Formación Académica Modular por Competencias. Editorial Académica Española; 2021.
 33. Henríquez Vilma M, Mario Miguel MZ, Ester MHS. Gestión del Cambio En Los Modelos de Gestión Humana. Editorial Académica Española; 2015.

34. Conca Jorge V. El Modelo de Gestión de Recursos Humanos Por Competencias. Eae Editorial Academia Española; 2011.
35. Fernández López J. Gestión Por competencias. Pearson Educación; 2006.
36. Chiavenato I. Gestión del talento humano. McGraw-Hill Companies; 2005.
37. Rangel O SZ. Desempeño y Satisfacción Laboral Desde La Autovaloración. Eae Editorial Academia Española; 2012.
38. Alles M. Cuestiones Sobre Gestión de Personas: Que Hacer Para Resolverlas. Ediciones Granica; 2015.
39. Sepúlveda J, CUA - Medellín. Emociones y liderazgo en el desempeño laboral y el emprendimiento. CUA - Medellín; 2020.
40. Real Academia De La Lengua Española, De La Lengua Española Asociación De Academias. Diccionario de la Lengua Española Rae 23a. Edición, 1 vol. Planeta Publishing; 2015.
41. Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la Investigación. Ed. Mc. Graw Hill. 1986. p 23.

ANEXOS

1. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión por competencias

Instrucciones: en base a su criterio sobre los servicios que da en el departamento donde labora, por favor lea y marque lo que sea correcto para usted.

El tiempo de llenado es de 15 minutos.

Siendo:

Nunca =N

Casi nunca =CN

A veces =AV

Casi siempre= CS

Siempre=S

SABER CONOCER		N	CN	AV	CS	S
1	Encuentro varias soluciones a un problema					
2	Experimento nuevas formas de hacer las cosas					
3	Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto					
4	Soy muy intuitivo (a)					
5	Me doy cuenta de lo que se necesita hacer					
SABER SER						
6	Puedo asumir la dirección de un grupo					
7	Extraigo las mejores cualidades de las personas					
8	Delego responsabilidades sin sentirme preocupada					
9	Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano					
10	Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente					
SABER HACER						
11	Defino claramente las metas a corto y largo plazo					
12	Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivada					

13	Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias					
14	Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía					
15	Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.					
SABER ACTUAR						
16	Trabajo de manera activa con mis amistades más cercanas					
17	Desarrollo proyectos con las colegas					
18	Involucro a mis colegas en el diseño de proyectos generales.					
19	Doy permanente atención al cambio de mi entorno					
20	Me adapto continuamente a los cambios					
21	Estoy dispuesta a escuchar opiniones de las compañeras del servicio					
22	Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía					

Fuente: Fuente: Ávila G. Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2021.

Cuestionario de Rendimiento laboral

Instrucciones: según su criterio sobre los servicios que da en el departamento donde labora, por favor lea y marque lo que sea correcto para usted.

El tiempo de llenado es de 15 minutos.

Siendo:

Nunca =N

Casi nunca =CN

A veces =AV

Casi siempre= CS

Siempre= S

NIVEL DE COMPROMISO		N	CN	AV	CS	S
1	Muestro un perfil ético profesional					
2	Cumplo con responsabilidad las tareas					
3	Supero los inconvenientes cuando realizo la planificación dentro de mi área					
4	Establezco objetivos de alto desempeño					
5	Realizo una buena planificación, lo hago con suficiente antelación a la ejecución de actividades					
6	Cumplo con los objetivos establecidos de la organización					
7	Aprovecho y maximizo los recursos asignados con criterio					
8	Coordina previamente las actividades a planificar con mis superiores y compañeros del trabajo					
RESOLUCION DE PROBLEMAS						
9	Brindo soluciones a los problemas del trabajo					
10	Comprendo las emociones de mis compañeros					
11	Dialogo con mis compañeros tratando de solucionar cuando tienen un problema					
12	Trabajo en equipo frente a casos delicados					
13	Realizo aportes importantes para mejorar mi trabajo, sugiriendo formas que permita lograr los objetivos de la institución					
14	Asumo funciones de manera inmediata cuando observo que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados					
15	Propongo métodos de solución de problemas laborales y lo difundo a mis colegas del trabajo					
NIVEL DE INICIA TIVA						
16	Demuestro proactividad en mi trabajo					

17	Me capacito permanentemente					
18	Poseo visión de mediano y largo plazo					
19	Asumo la conducción de equipos de trabajo					
20	Conozco y aplico las normas de cumplimiento institucional					
21	Muestro respeto por el cumplimiento de las normas interna de la institución					
22	Cumplo con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la norma vigente en la institución					

Fuente: Ávila G. Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2021.

2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACION

Instituciones: Universidad San Martín de Porres

: Hospital Santa María del Socorro.

Investigador: Hilda Gloria Chacaltana Cordero

Asesor : Mag. Daniel Ángel Angulo Poblete

Título : Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Enfermero Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.

Introducción: le invitamos a ser partícipe de la presente investigación. Solicitándolo principalmente su sinceridad y tiempo. Resolveré todas las dudas que presente, prometiéndole que los datos serán tratados con total confidencialidad y confiabilidad.

Objetivo: Identificar la relación de la Gestión por competencias y el rendimiento laboral del enfermero en el área de hospitalización y áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2022

Duración: el llenado de ambos cuestionarios le tomará un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos.

Procedimientos involucrados: la presente investigación por ser de tipo descriptivo no requiere de procedimientos invasivos.

Riesgos y problemas de la participación: La presente investigación no tiene ningún riesgo, usted es totalmente libre de aceptar o de rechazarla.

Beneficios esperados: el beneficio es para generar información que pudieran suceder o sustentar próximas investigaciones relevantes y sobre todo para que la institución pueda mejorar la gestión por competencias.

Confidencialidad: No se le pedirá sus nombres, solo se le solicitarán datos generales. Los resultados serán tratados de manera confidencial

Derechos del paciente: Usted es libre de rechazar o aceptar ser participante de la siguiente investigación, si encaso deseará aceptar, deberá de firmar el siguiente consentimiento informado, así mismo es libre de retirarse al transcurrir la investigación si usted lo cree conveniente.

Declaro de manera voluntaria participar de este estudio, comprendo que la información que yo brinde será tratada de manera confidencial, también se me explico que puedo retirarme en el momento que yo lo vea conveniente.

Firma del participante

Fecha: _____

3. Autorización del Comité de ética de la Universidad



La Molina, 01 de diciembre de 2022

Oficio No. 1392 - 2022 - CIEI-FMH- USMP

Señorita
Hilda Gloria Chacaltana Cordero
Alumna de posgrado
Facultad de Medicina Humana
Universidad de San Martín de Porres
Presente

Ref. Plan de Investigación Titulado: Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero Hospital Santa María del Socorro Ica 2022

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y en atención a su solicitud informarle que, en cumplimiento de las buenas prácticas clínicas y la legislación peruana vigente en materia de investigación científica en el campo de la salud, el Comité de mi presidencia, **en la sesión del 28 de noviembre evaluó y aprobó** el siguiente documento:

- **Plan de investigación titulado: Gestión por competencias y rendimiento laboral del enfermero Hospital Santa María del Socorro Ica 2022.**

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines que correspondan.

Atentamente,



Dr. Amador Vargas Guerra
Presidencia
Comité Institucional de Ética en Investigaciones
de la Facultad de Medicina Humana de la
Universidad de San Martín de Porres

AYC/ABZ/ma

4. Autorización del Comité de ética del hospital



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ICA
U.E. 405 HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO-ICA



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

DICTAMEN DE AUTORIZADO

SEÑORA
LIC. ENF. HILDA GLORIA CHACALTANA CORDERO
Egresada de la Escuela de PosGrado de la Universidad San Martín de Porres
PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el Proyecto de Investigación titulado:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL ENFERMERO
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA 2022"


Que usted sometió a consideración del Comité de Ética e Investigación del Hospital Santa María del Socorro de Ica, de acuerdo a las recomendaciones de sus integrantes cumple con los requerimientos de ética y de investigación, por lo que el dictamen es **AUTORIZADO** para su desarrollo y publicación.

Número de Registro

R-2022-100-59

Ica, 28 de Diciembre del 2022

GOBIERNO REGIONAL ICA
DIRECCIÓN REGIONAL SALUD ICA
HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO


MAG. ANA MARIA UCCAS HUAMANCOLI
JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Email: unidaddocenciaeinvestigacion@hotmail.com
Calle Castrovirreyna N°759
Ica