



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Habilidades gerenciales y gestión sanitaria de los jefes de cada
área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cordova Gomez, Richard Mardoni (orcid.org/0000-0003-0232-4263)

ASESOR:

Mgr. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

CO-ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA

DE

Gestión de Políticas Públicas

INVESTIGACIÓN:

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ
2023

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, a mis hermanas, a mi enamorada, y a todas las personas que me ayudaron en todo el proceso de poder alcanzar ese objetivo de mi desarrollo profesional.

Cordova Gomez, Richard Mardoni

Agradecimiento

Le debo mis triunfos al mayor de todo, a Dios, por dándome la seguridad del que perseverara y se esfuerza será capaz de superar las dificultades y lograra todos sus objetivos y metas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCION	9
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las habilidades gerenciales	18
Tabla 2: Operacionalización de gestión sanitaria	19
Tabla 3: Distribución de la población	20
Tabla 4: Evaluación de la validez de instrumento	22
Tabla 5: Escala de fiabilidad	22
Tabla 6: Evaluación de la confiabilidad de instrumentos	23
Tabla 7: Descripción de la variable habilidades gerenciales	24
Tabla 8: Descripción de la variable gestión sanitaria	25
Tabla 9: Relación entre habilidades gerenciales y gestión sanitaria	26
Tabla 10: Relación entre habilidades personales y gestión pública	27
Tabla 11: Relación entre habilidades interpersonales y gestión institucional	28
Tabla 12: Relación entre habilidades grupales y gestión clínica	29
Tabla 13: Descripción entre habilidades comunicativas específicas	30

Índice de figuras

Figura 1: Descripción de la variable habilidades gerenciales	24
Figura 2: Descripción de la variable gestión clínica	25

Resumen

El objetivo de la tesis fue determinar si existe una relación entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de los jefes de cada área en el Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022. De acuerdo con el objetivo, la investigación fue un estudio básico cuantitativo-correlacional con un diseño no experimental con un corte transversal. Como instrumentos de recogida de datos se utilizaron dos cuestionarios con una escala de intensidad para las dos variables. Además, se utilizó un formulario de consentimiento informado para los participantes que fueron evaluados. La muestra estaba formada por 38 jefes de cada zona del hospital regional "Jamo" II - 2. Los resultados de la investigación mostraron que: la correlación entre las variables y los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman es $r= 0,479$ teniendo una relación positiva moderada y el valor de significación "p" es 0. 00 siendo menor que el nivel de significación $\alpha=0,05$ de la investigación; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula; por lo tanto, si existe relación entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de los jefes de cada zona dentro del hospital regional "Jamo" II - 2, 2022.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, gestión sanitaria, gestión clínica, jefatura.

Abstract

The objective of the thesis was to determine if there is a relationship between managerial skills and health management of the heads of each area in the Regional Hospital "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022. According to the objective, the research was a basic quantitative-correlational study with a non-experimental design with a cross-sectional cut. Two questionnaires with an intensity scale for the two variables were used as data collection instruments. In addition, an informed consent form was used for the participants who were evaluated. The sample consisted of 38 chiefs from each zone of the regional hospital "Jamo" II - 2. The results of the research showed that: the correlation between the variables and the results of Spearman's Rho statistical test is $r = 0.479$ having a moderate positive relationship and the significance value "p" is 0.00 being less than the significance level $\alpha = 0.05$ of the research; therefore, the research hypothesis is accepted, rejecting the null hypothesis; therefore, if there is relationship between managerial skills and health management of the heads of each zone within the regional hospital "Jamo" II - 2, 2022.

Keywords: Managerial skills, health management, clinical management, chief.

I. INTRODUCCIÓN

Como parte del problema tenemos el estudio de Rodríguez y Mendoza (2017), el cual plantea que la atención al paciente es inadecuada en los centros médicos ecuatorianos, los cuales adolecen de deficiencias en funciones como gestión, evaluación del desempeño, análisis, toma de decisiones, implementación de medidas preventivas y correctivas, como lo demuestra la investigación. Sabiendo lo que se adolece en otros países, es importante mencionar que un problema que aqueja a nivel nacional Galván (2018), refiere que las elevadas tasas de morbilidad, la demanda insatisfecha de atención, la corrupción por parte por parte de los gobernadores y sus allegados; llegamos a que el sistema de salud peruano es de fragmentación y de varias deficiencias. Seguidamente en la región Tumbes, adolece de una inadecuada gestión sanitaria por parte de los anteriores gobernadores regionales y directores de Diresa y hospital regional, asimismo, los pacientes se quejan que la infraestructura del hospital es deteriorada, sus ambulancias están inoperables, la atención no es la oportuna y además los encargados de cada área dentro del hospital no realizan una buena gestión para la mejor atención para los pobladores. Y uno de los casos más conocidos de una mala gestión es la construcción de un hospital modelo de 06 pisos, el cual se tuvo que ser abandonado hace 6 años atrás, porque la infraestructura no era la adecuada y se corría un riesgo tanto para los profesionales y pacientes, y tuvieron que regresar al antiguo hospital; y todo esto por una mala gestión del gobernador que se encontraba en ese momento. Por la problemática expuesta, el presente trabajo de investigación nos lleva a poder formular el siguiente problema, ¿qué relación existe entre habilidades gerenciales y gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022?; aunado a esto la importancia de mejorar el nivel de atención en el Hospital se originó el estudio presente, el cual considera que las habilidades que desempeñan en los puestos que laboran influyen de una manera directa en la efectividad de la buena gestión en salud dentro del Hospital. La relevancia de la tesis ejecutada es la utilización de la investigación para otros investigadores que desean estudiar temas sobre la salud de la población peruana y mundial; las dos variables se pueden examinar desde diferentes perspectivas, utilizando diferentes unidades analíticas y un conjunto diferente de herramientas. Es por ello que el reto a futuro es que quienes trabajan en el sector

salud, que tienen a su cargo un hospital o un departamento específico dentro de uno, vean el valor de saber administrar los recursos y elijan capacitarse para el beneficio del pueblo; por lo mencionado es que se trabaja con esta población. Los últimos 5 años, la prevención de la salud no ha mostrado avances significativos; las instituciones de salud son notorias por su pérdida de autoridad, mala supervisión de la ejecución del presupuesto, insatisfacción común de los pacientes y falta de integridad organizacional, ya que las métricas no han mejorado a pesar de los aumentos en los salarios y el personal. El para que se está realizando el presente estudio, es para que los encargados que están dentro del hospital tomen los datos encontrados y mejoren en sus habilidades y la parte de la gestión que están llevando a cabo, asimismo es importante mencionar que también los resultados obtenidos se podrán implementar para que favorezcan en los diferentes aspectos de salud como la atención especializada, integral ambulatoria y hospitalaria con su enfoque en la prevención, tratamiento, recuperación, rehabilitación y el adecuado manejo del tesoro del estado. A todo esto se realizó el presente objetivo general el determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de los responsables de cada área del hospital regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022; asimismo con los objetivos específicos: determinar la relación entre las habilidades personales y la gestión pública de los jefes de cada área del hospital regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022, también el determinar la relación entre las habilidades interpersonales y la gestión institucional de los jefes de cada área del hospital regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022, el determinar la relación entre las habilidades grupales y la gestión clínica de los jefes de cada área del hospital regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022, y finalmente determinar las habilidades comunicativas específicas de los jefes de cada área del hospital regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022. Por lo tanto, la hipótesis: las habilidades gerenciales están relacionadas con la gestión sanitaria de los jefes de cada sector del hospital regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Tenemos un primer antecedente a nivel nacional en la teoría de Galván (2018) en su objetivo principal fue el conocer la correlación que existió entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de los representantes de la red de salud José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2018. Ese centro de salud sirvió de sitio para la aplicación de este estudio. Para evaluar las diferencias en las preocupaciones de los jefes y gerentes, se utilizaron dos encuestas. La revisión es no experimental, cuantitativa y correlativa. Al final de la revisión, el tesista encontró como conclusión, que las habilidades gerenciales están relacionadas con la forma en que los directivos gestionan en el sistema de salud, lo que sugiere que el aumento del desarrollo de las habilidades incrementa la gestión de los directivos.

A nivel nacional, también tenemos la investigación de Farfán (2020). En este caso, el objetivo general fue determinar la correlación que se halló entre habilidades gerenciales y la gestión sanitaria en los trabajadores de la Clínica Nuestra Señora de las Mercedes de Paita en 2020. La Clínica Nuestra Señora de las Mercedes de Paita, Perú. Se administraron dos encuestas a los trabajadores de las clínicas de emergencia como parte del procedimiento de estudio. El estudio se realizó con una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y se demostró que la capacidad de gestión de los trabajadores del hospital en sus puestos de trabajo singulares estaba relacionada con sus habilidades de comunicación personal, interpersonal, grupal y especializada. Los resultados que obtuvo indican que habilidades gerenciales obtuvieron una correlación entre la gestión sanitaria de los hospitales clínicos.

En una línea similar, la investigación de Gutiérrez sobre el estudio de las variables (2020). En este trabajo, el objetivo general del autor fue comparar las habilidades gerenciales y la supervisión gerencial de los equipos de gestión de los establecimientos de salud de la Red de Salud de Ventanilla. Los establecimientos médicos de Ventanilla, Perú, utilizaron para los resultados de esta investigación. Para obtener los datos fue aplicada una encuesta al personal de los centros de salud. Se utilizó una metodología transversal, cuantitativa, básica, descriptiva-correlacional, no experimental, hipotética-deductiva. Según las conclusiones del investigador, obtuvo una correlación en lo que viene a ser las habilidades directivas y la administración directiva con un "0,526", con un nivel de significación de "0,00",

lo que sugiere que tener mejores habilidades gerenciales está relacionado con tener una eficacia más destacada en la administración en salud.

Actualmente, a nivel internacional, tenemos la tesis de Pereda (2016). Como objetivo general fue determinar la importancia de las habilidades gerenciales en el área pública. La revisión se aplicó al área pública en el territorio de Córdoba, España. La revisión fue dirigida entre subordinados y directores. La estrategia utilizada por el creador fue una metodología cuantitativa, ya que trabajó con los resultados obtenidos de las revisiones generales, y su grado de estudio fue exploratorio. Se concluyó que la variable habilidades gerenciales presentan una ventaja competitiva y esto a que el lugar de trabajo actual es cambiante y extremadamente intenso en diferentes aspectos. Los establecimientos públicos necesitan supervisores preparados con habilidades gerenciales para dar una mejor consideración y administración del recurso.

Al continuar la investigación, tenemos la teoría de Ramírez (2018). En la cual se solidificó como su objetivo general el analizar el conocimiento de las habilidades gerenciales en los supervisores de enfermería del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde. La revisión se realizó en el Colegio Venezolano de Carabobo. La investigadora aplicó una encuesta a los gerentes de enfermería del área de emergencia. En este estudio utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, de forma descriptiva, un diseño no experimental, de campo y transversal. El estudio encontró que los gestores de enfermería tenían un alto grado de conocimientos de gestión, destacando en sus marcas la escucha de los demás, la comunicación, las habilidades interpersonales, el liderazgo y la cooperación, que fomentan un ambiente de colaboración.

A nivel internacional, concluimos citando a Rodríguez & Mendoza (2017). En su tesis de investigación, el objetivo principal fue es establecer la correlación entre la gestión de la salud y la satisfacción del usuario externo. Una parte de los centros de salud de Ecuador fueron sometidos a los hallazgos de este estudio. Se aplicaron cuestionarios a nueve gerentes de centros de salud y a 652 consumidores externos como parte de un diseño de investigación transversal y relacional. Se concluyó la relación que existe entre la gestión ineficaz y el descontento de los pacientes.

Teniendo en cuenta la variable habilidades gerenciales, Peñarrieta y col. (2018), nos dicen que para que logre tener éxito de un estilo de gestión hospitalaria dependerá en más del 50% de la capacidad del gerente para poner en práctica el plan y alcanzar las metas en conjunto, además de educar y motivar a su personal. Estos ejecutivos son personas que debe tener ideas brillantes, innovadoras, que les permitan involucrar a otros deben tener grandes habilidades administrativas y, sobre todo, ser capaces de actuar como gerente, lo que tiene la mayor responsabilidad. Y para definir las habilidades gerenciales (García y col, 2017; Arrascue y col, 2021) nos refieren que son el vínculo por el cual los atributos de estrategia, prácticas gerenciales, herramientas, técnicas, personalidad y estilo trabajan para lograr resultados efectivos en una sociedad. Es por ello, que las habilidades directivas son los pilares de una gestión eficaz, traduciendo y practicando tu propio estilo. Como se ha dicho hasta ahora, la correcta aplicación de las habilidades se refleja en la gestión o gestión del talento de un individuo que tiene un puesto de trabajo en otros colaboradores. (Moscoso, 2020)

Los investigadores citan que la viabilidad de los supervisores también depende de que sus subordinados/asociados los consideren pioneros. Si la posición del jefe es sólo formal, los subordinados deben acatarla, pero su supervisor no es un pionero para ellos, sino sólo una persona con poder formal. En el caso de que los subordinados vean a su director como un pionero con verdadero poder, generalmente seguirán a la persona en cuestión. De esta manera, la evaluación de los supervisores es en realidad la evaluación de su capacidad para satisfacer la posición de autoridad. Smutny, y col. (2016).

Con respecto a la variable Gestión sanitaria, los autores mencionan que en pocas palabras, la atención médica, tanto pública como privada, depende de la industria farmacéutica, la medicina y las tecnologías relacionadas. (Latama, 2011; Santos, y col, 2015).

Una gran administración y gestión de los activos proviene de la información sobre la posición que está supervisando y todo esto provoca la atención, la intercesión y el bienestar de la junta que está en buena forma. Una gran navegación, datos fiables y personas dotadas a su alrededor trabajarán con dinamismo en la evitación de las enfermedades, la recuperación y el restablecimiento de los pacientes que experimentan complejidades derivadas de

numerosas enfermedades que se tratan en los hospitales de todo el país. Bastidas (2021). Asimismo, refuta la idea del investigador (Tuesta, 2018) que la gestión sanitaria indica que la continuidad y optimización de los resultados está siendo propiciada por la estructura asistencial hospitalaria y del área de salud. Para mejorar la gestión asistencial se tienen en cuenta tres factores clave: los espacios de profesionales y pacientes, la eficacia y eficiencia del modelo organizativo, y por último, el área de la salud.

De acuerdo con la dimensión de habilidades gerenciales, la definición de la investigadora (Farfán, 2018) propone 4 dimensiones, siendo las siguientes:

Habilidades personales según Trujillo & Guerrero (2022) establecen que la autodirección se relaciona con áreas individuales que representan el desempeño del gerente y también se trata de la capacidad de desarrollar un sentido preciso de nosotros mismos, de dirigir nuestras vidas. Las habilidades personales dentro de sus ventajas competitivas de cada organización trazan un camino que puede llevar al éxito o al fracaso, asimismo el desarrollo de competencias en cualquier actividad, por lo tanto, se vuelve crucial en cualquier institución, ya sea pública o privada, servicios o productos. En otras palabras, el triunfo de tener buenas habilidades no es solo planificar y dirigir esfuerzos para crear ventajas competitivas que tienen que ver con la innovación; también es necesario fijarse en quienes hacen posible que se desarrollen esas ventajas competitivas. (Lizama, 2021; Flores y col, 2016).

Habilidades interpersonales en las personas que viven en contextos sociales, familiares, educativos, laborales; para desarrollar una saludable vida, la convivencia y las conexiones interpersonales son necesarias y cruciales. (Castro, y col, 2021; Janasz, y col 2019). Además Lacunza & Contini (2016) hace mención que Algunas características positivas contribuyen a la mejora de las conexiones positivas, especialmente las cualidades relacionales como el amor, la benevolencia, el conocimiento social (envuelto en la ética de la humanidad), así como las cualidades cívicas que conducen a una vida local sólida, como la ciudadanía, la administración y la sensatez.

Habilidades grupales son considerados como el procedimiento de inspiración característico que comprende la valiosa oportunidad de afectar a los individuos con su trabajo, designándoles tareas ya que influye en decidir si los compañeros de equipo tienen los datos adecuados, la experiencia esencial y en la

posibilidad de que estén enfocados en la asociación, con ello el desarrollo de grupos viables coordinando individuos confiables, avanzando un porte positivo, son puntos de vista que los directores deben mirar con pericia, productividad y oportunidad ante las nuevas condiciones y circunstancias del mundo globalizado. (Paredes, y col, 2021; Eisner, y col, 2017).

Las Habilidades específicas de comunicación (Ibañes, 2018; Doyle, 2021) nos refiere que los pacientes es una tarea complicada que requiere diferentes habilidades además de las verbales, por ejemplo, responder a la respuesta cercana del paciente, incluir al paciente en la navegación, lidiar con la presión creada por las suposiciones del paciente para arreglar, incluir a los familiares en el proceso de bienestar y enfermedad, y la prueba de cómo dar confianza cuando la circunstancia es desfavorable.

Galván (2018), que mide la variable Gestión sanitaria, se plantea 3 dimensiones:

Gestión Pública, a lo largo del tiempo han realizado intentos de aplicar la gestión de procesos a la administración pública para aliviar la insatisfacción pública con lo que las instituciones públicas ofrecen de manera rutinaria. Este esfuerzo por aplicar la tecnología se extiende al sector sanitario, aunque los encuentros demuestran que los enfoques para aplicarlo fluctúan con frecuencia. Considera el significado de un ciclo funcional, según el cual debe tener un elemento concreto para un cliente concreto, y que esta interacción empieza y termina con ese cliente. (Robles & Díaz, 2017; Walker, y col, 2017).

Gestión Institucional, esta dimensión agrupa las acciones para mejorar la capacidad operativa de las normas de salud en la atención al paciente. Esto incluye el establecimiento, seguimiento, seguimiento y evaluación continua de los sistemas presupuestarios y programación, investigación y control de calidad. (MSPAS, 2010; Stafford & Taylor, 2016).

La gestión clínica se lleva a cabo en instalaciones y servicios clínicos ambulatorios, y se centra sobre todo en el trabajo que realizan los expertos clínicos. El hecho de que los expertos sean los encargados de distribuir la mayor parte de los recursos entre miles de decisiones inciertas de diagnóstico y tratamiento hace que el sector sanitario sea distintivo. La gestión clínica es la encargada de

emprender las acciones destinadas a disminuir la incertidumbre y regular los resultados de este proceso. (Román, 2012; Cequier & Ortega, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

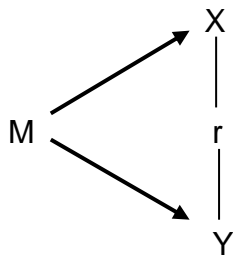
3.1.1 Tipo de investigación

La tesis fue cuantitativa, con Hernández, Fernández y Baptista como perspectivas (2015). Además, la recolección de datos se utiliza para corroborar hipótesis a través de cálculos numéricos y examen descriptivo con el fin de identificar patrones de acción y validar teorías. El paradigma cuantitativo se enmarca en la tesis porque intenta confirmar las hipótesis establecidas durante el proceso de la tesis. La investigación fue de tipo básico y se le considera investigación hipotética, pura o primordial teniendo en cuenta a Valderrama (2015). También está predestinado a contribuir a una entidad de conocimiento científico bien fundamentada y no necesariamente crea resultados de beneficio práctico. Además, se centra en la adquisición de datos sobre la realidad medioambiental o en la agudización de la visión teórico-científica para revelar leyes y principios. Dado que no se han encontrado referencias nacionales o internacionales significativas sobre el tema utilizando la metodología descrita, este estudio investigativo fue de tipo básico, en este sentido porque ya que se han recogido conocimientos actuales no publicados, estableciendo un campo de investigación moderno.

3.1.2 Diseño de investigación

La tesis fue de un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal; esto se debe a que no crea la situación, sino que sólo se percibe para el análisis, sin manipulación previa; esto quiere decir que no intentó el autor manipular las variables: habilidades gerenciales y gestión sanitaria. Es por ello, el estudio utilizó ese tipo de diseño, ya que fue con el objetivo de hallar la correlación entre las dos variables, poblaciones o condiciones específicas. Asimismo, es transversal ya que pretende describir las variantes y en última instancia, investigar su ocurrencia y correlación, lo que significa que las correlaciones entre las variantes ya están establecidas (Agudelo & Aigner 2008; Risco 2020).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Jefes de cada área

X = Habilidades Gerenciales

Y = Gestión Sanitaria

r = Relación entre ambas variables

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Definición conceptual

Variable 01: Habilidades Gerenciales:

Para funcionar bien en un puesto de trabajo que conlleva responsabilidad y crear el compromiso, la cooperación y el acuerdo son necesarios dentro del grupo de trabajo, además que el ejecutivo debe ser sensible a ciertas situaciones externas que pasan, Pérez & Rosales (1997).

Variable 02: Gestión Sanitaria:

La integración de conceptos relacionados con la gestión de las organizaciones sanitarias tiene como su objetivo es fomentar la iniciativa de decisiones que acierten a visión estratégica, mejorando la gestión en los servicios para la alta calidad a los pacientes, Olmos (2002).

TABLA 01: OPERACIONALIZACIÓN DE HABILIDADES GERENCIALES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN	RANGO DE LA VARIABLE
VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES	Para funcionar bien en un puesto de trabajo que conlleva responsabilidad y crear el compromiso, la cooperación y el acuerdo son necesarios dentro del grupo de trabajo, además que el ejecutivo debe ser sensible a ciertas situaciones externas que pasan, Pérez & Rosales (1997).	Fue utilizada la planificación estratégica y dimensiones como, las habilidades personales, las habilidades interpersonales, las habilidades grupales y las habilidades específicas de comunicación, se evaluarán con una escala de intensidad.	Habilidades Personales	Autoconocimiento	1,2,3	ESCALA DE INTENSIDAD	Siempre (4) Casi siempre(3) Casi nunca (2) Nunca (1) Siempre (4) Casi siempre(3) Casi nunca (2) Nunca (1) Siempre (4) Casi siempre(3) Casi nunca (2) Nunca (1) Siempre (4) Casi siempre(3) Casi nunca (2) Nunca (1)	BAJO: 24 - 48 MEDIO: 49 - 72 ALTO: 73 - 96
				Manejo del estrés personal	4,5,6			
			Habilidades Interpersonales	Motivación.	7,8,9			
				Manejo de conflictos	10,11,12			
			Habilidades Grupales	Liderazgo	13,14,15			
				Trabajo en equipo	16,17,18			
			Habilidades específicas de comunicación	Comunicación verbal y escrita	19,20,21			
				Conducción de reuniones de trabajo	22,23,24			

TABLA 02: OPERACIONALIZACIÓN DE GESTIÓN SANITARIA

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN	RANGO DE LA VARIABLE
VARIABLE 2: Gestión Sanitaria	La integración de conceptos relacionados con la gestión de las organizaciones sanitarias tiene como su objetivo es fomentar la iniciativa de decisiones que acierten a visión estratégica, mejorando la gestión en los servicios para la alta calidad a los pacientes, Olmos (2002).	Mediante una planificación estratégica y las dimensiones como, gestión pública, gestión institucional, gestión clínica serán evaluadas con la escala de intensidad.	Gestión Pública	• Financiamiento.	1,2,3,4,5,6	ESCALA DE INTENSIDAD	Siempre (4) Casi siempre(3) Casi nunca (2) Nunca (1)	DEFICIENTE: 18 - 36 REGULAR: 37 - 54 BUENO: 55 - 72
			Gestión Institucional	• Logro de Objetivos.	7,8,9,10,11,12		Siempre (4) Casi siempre(3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Gestión Clínica	• Calidad en salud.	13,14,15,16,17,18		Siempre (4) Casi siempre(3) Casi nunca (2) Nunca (1)	

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Número global de jefes que se encuestaron y que comparten un nivel jerárquico dentro del hospital. Por ello estuvo conformada por Jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022.

Tabla N°3. *Distribución de la población*

GRUPOS	N°	%
Nombrados	14	36.8
Contratados	24	63.2
Total	38	100 %

Fuente: Registro del total del personal

3.3.2 Muestra:

Se representa es un total de población a estudiar debido a que tienen características de estudio similares y están conformadas por 38 jefes de hospital, de los cuales 24 son Cas del hospital y 14 son Nombrados. Su duración media del personal en el servicio es de tres años, y su edad oscila entre los treinta años y más.

3.3.3. Muestreo:

La muestra se realizó por conveniencia, quedando conformada la muestra por todo el total de jefes que trabajan en el hospital en la presente investigación, además para la selección los criterios fueron los siguientes:

3.3.4 Criterios de inclusión y exclusión

3.3.4.1 Criterios de inclusión:

El personal jefe que acepte participar de forma voluntaria.

El personal jefe o que tengan algún cargo dentro del Hospital.

3.3.4.2 Criterios de exclusión:

El personal jefe que se niegue a contestar las encuestas.

Los jefes que no asistan el día de la aplicación del cuestionario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La tesis empleó el método de la encuesta, esto es un manuscrito que el investigador escribe para un grupo de personas en el que analiza sus preferencias, costumbres y deseos, entre otras cosas.

3.4.2. Instrumento

Se utilizó el cuestionario como instrumento, que contiene un conjunto de ítems diseñados para recoger información relevante para determinar las variables e indicadores propuestos en la tesis.

Se diseñó un cuestionario con 24 ítems en una escala de intensidad en cuatro categorías para evaluar las habilidades gerenciales, con cuatro categorías de intensidad: 1 nunca, 2 casi Nunca, 3 casi siempre, 4 casi siempre, el instrumento incluía las siguientes dimensiones: habilidades personales con 6 ítems (1, 2, 3, 4, 5 y 6), habilidades interpersonales con 6 ítems (7, 8, 9, 10, 11 y 12), habilidades de grupo con 6 ítems (13, 14, 15, 16, 17 y 18) y habilidades específicas de comunicación con 6 ítems (19, 20, 21, 22, 23 y 24).

Para la evaluación de la gestión sanitaria se elaboró un cuestionario de 18 ítems, con cuatro categorías de intensidad: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, 4 casi siempre; el instrumento se divide en tres dimensiones: gestión pública con 6 ítems (1, 2, 3, 4, 5 y 6), gestión institucional con 6 ítems (7, 8, 9, 10, 11 y 12) y gestión clínica 6 ítems (13, 14, 15, 16, 17 y 18).

3.4.3 Validez y fiabilidad Validez

3.4.3.1 Validez

La línea de base global se refiere al nivel en el que se puede medir la variante que el cuestionario intenta medir. Esta técnica de validación por expertos trata de averiguar a qué nivel es capaz de evaluar el cuestionario la variante en cuestión sobre la base de los "votos evaluados". Para determinar la validez del cuestionario, tres expertos en la materia se reunieron para evaluarlo mediante un documento titulado "Evaluación de validez por expertos" y formular las recomendaciones pertinentes, validando así el cuestionario.

Tabla N° 4. *Evaluación de la validez de instrumentos*

Apellidos y nombres	Grado	DNI	Evaluación
García Cayao Jhony	Magister	76370180	Aplicable
Zapata Boyer Angie Balbina	Magister	71717660	Aplicable
Tapia Cabrera Felicita	Magister	18842939	Aplicable

Fuente: Matriz de validez de expertos

3.4.3.2 Confiabilidad

Este es el nivel de encuestas realizadas a grupos de personas con resultados vinculados similares. Una forma de obtener confiabilidad es el alfa de Cronbach, que varía entre 0 y 1. Un factor de 0 es confianza nula y un factor de 1 es confianza alta.

Tabla N°5. *Escala de fiabilidad*

Valor	Significado
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiabilidad
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Según Kuder Richardson

Se aplicó el cuestionario a evaluar a 10 jefes, esto para encontrar la confiabilidad de los dos instrumentos, luego el coeficiente Alfa de Cronbach (ver apéndice 5 y 6), que es una métrica utilizada para medir la confiabilidad de la interna estructura de la escala y evaluar el grado de correlación entre los ítems o preguntas de las variables y escalas de esta investigación. La aceptabilidad se determinará si la puntuación es igual o superior a 0,60.

Tabla N° 6 *Evaluación de la confiabilidad de instrumentos*

Variables	N° Items	Alfa de Cronbach
Habilidades gerenciales	24	0.79 excelente confiabilidad
Gestión sanitaria	18	0.85 excelente confiabilidad

Fuente: Prueba de confiabilidad

3.5 Procedimientos

Se inició con la debida aprobación por parte del director del hospital, quien dio el visto bueno para el desarrollo de la investigación dentro de su área de responsabilidad, para luego realizar las debidas coordinaciones con los jefes de cada servicio. Organizar un horario y tiempo disponible para explicar el propósito de firmar el formulario de consentimiento informado y pasar a la aplicación del cuestionario. El tiempo máximo estimado para ambas herramientas es de 25 minutos.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis que se utilizó para los datos estadísticos fue el programa estadístico SPSS (versión 25). Y esto porque la estadística descriptiva genera tablas de frecuencias, porcentajes y números, los cuales luego la información se analiza para generar tablas descriptivas y tablas de inferencia basadas en los coeficientes de Spearman para su posterior discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Se presentara a los jefes de cada área un consentimiento informado impreso, el cual contendrá información llamando a la comprensión y la voluntariedad de los participantes. Asimismo durante el trabajo se considerara aspectos y principios éticos como: respetar la autonomía del participante, la No – maleficencia, el desarrollo del estudio y la aplicación de instrumentos que no infringirá y tampoco causara daño intencional a la población de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables en estudio

Partiendo de los resultados se presentan de forma descriptiva, analizando las siguientes variables, habilidades gerenciales y gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022.

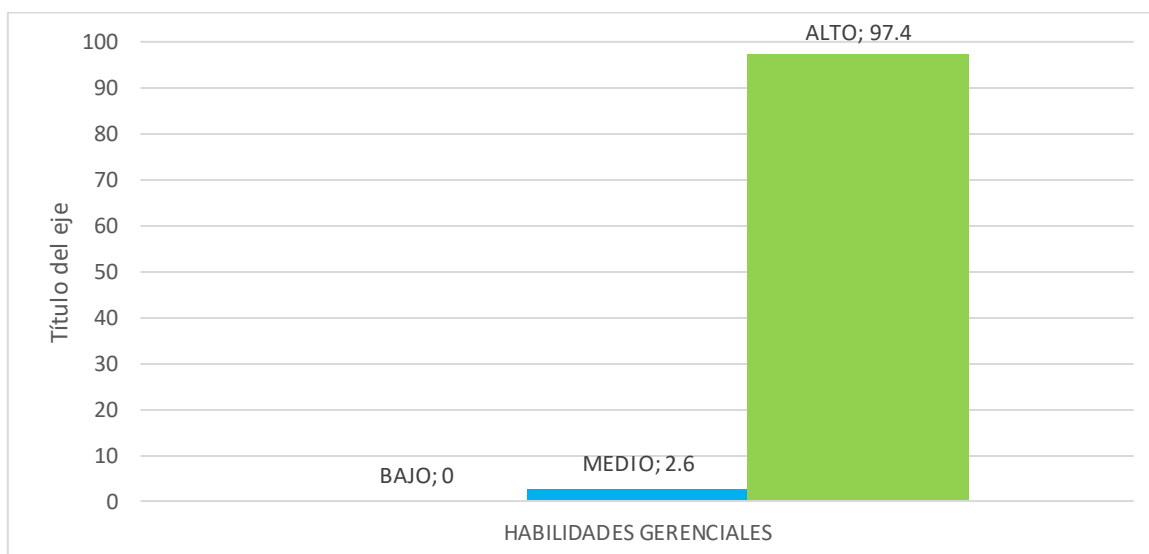
Tabla 07

Habilidades gerenciales de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
HABILIDADES GERENCIALES	BAJO	0	0
	MEDIO	1	2,6
	ALTO	37	97,4
	Total	38	100,0

Grafico 01

Representación porcentual de Habilidades gerenciales de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022



Interpretación:

Al observar la Tabla 07. Habilidades gerenciales de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2, 2022. Se visualiza en su grafico que, del 100% (N=38) jefes encuestados el 0% (N=0) mostró un nivel bajo con respecto a las habilidades gerenciales, el otro 2.6% (N=1) mostró un nivel medio con respecto a las habilidades gerenciales y el 61.8% (N=37) mostró un nivel alto con relación a las habilidades gerenciales.

Se puede interpretar que de los encargados de cada área, la gran mayoría tiene un nivel alto en habilidades gerenciales, de acuerdo a los datos que se obtuvieron.

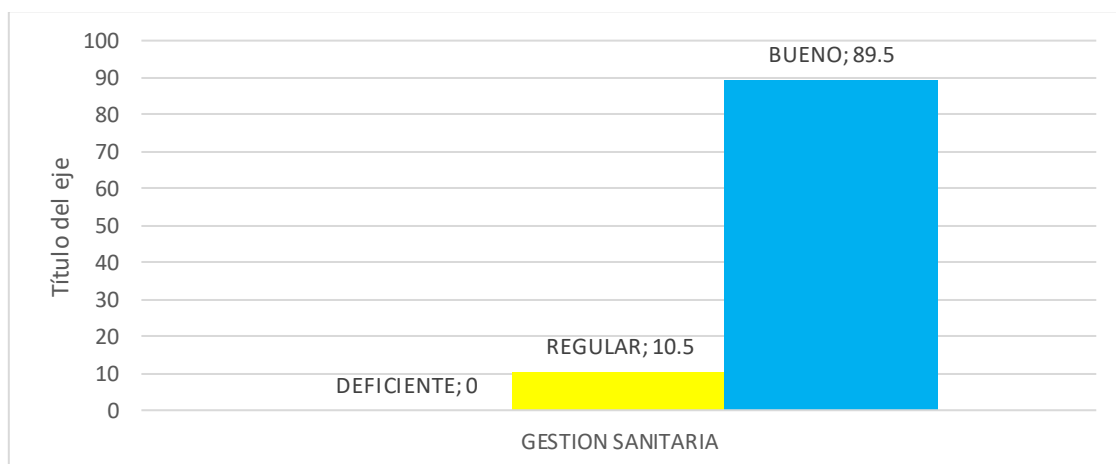
Tabla 08

Gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
GESTIÓN SANITARIA	REGULAR	4	10,5
	BUENO	34	89,5
	Total	38	100,0

Grafico 02

Representación porcentual de la Gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022.



Interpretación:

Al observar la Tabla 08. Gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2, 2022. Se visualiza en su grafico que, del 100% (N=38) jefes encuestados el 0% (N=0) mostró un nivel deficiente con respecto a la gestión sanitaria, el otro 10.5% (N=4) mostró un nivel regular con respecto a la gestión sanitaria y el 89.5% (N=34) mostró un nivel bueno con relación a la gestión sanitaria.

De acuerdo a los datos que se obtuvo en la investigación se puede analizar, que de todos los jefes encuestados un mayor porcentaje tiene un buen nivel en gestión sanitaria.

4.2 Resultados por variables de estudio

4.2.1 Resultados de la correlación entre variable habilidades gerenciales y gestión sanitaria

Los resultados estimados para determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de cada área del hospital regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022. Se utilizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra fue menor a 50 y la normalidad de las variables tuvo un valor de significancia "p" de 0.000. Dado que este estadístico es no paramétrico, se aplicó la prueba de Spearman para los coeficientes de la estadística.

Tabla 09:

Relación entre las Habilidades Gerenciales y Gestión Sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022.

		HABILIDADES GERENCIALES		GESTIÓN SANITARIA
Rho de Spearman	HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	38	38
	GESTIÓN SANITARIA	Coefficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	38	38

Interpretación:

Según la Tabla 9, los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman es $r=0,479$ teniendo un tipo de relación positiva moderada y el valor de significación "p" es $0,00$ siendo menor que el nivel de significación $\alpha=0.05$ de la investigación, con estos resultados se puede llegar a que se rechazando la hipótesis nula y acepta la hipótesis de investigación esto por el valor de la relación entre las dos variables.

Por lo tanto, interpretando los datos encontrados en la investigación; existió una relación entre las variables habilidades gerenciales y la gestión sanitaria.

4.3. Resultados de las correlaciones entre dimensiones de estudio.

4.3.1 Resultados de la correlación en las dimensiones de habilidades personales y gestión pública

Tabla 10

Determinar la relación que existe entre las habilidades personales con la gestión pública de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II- 2 Tumbes, 2022.

		DIMENSIÓN H.PERSONALES	DIMENSIÓN G. PUBLICA	
Rho de Spearman	DIMENSIÓN H.PERSONALES	Coefficiente de correlación	1,000	-,027
		Sig. (bilateral)	.	,872
		N	38	38
	DIMENSIÓN G. PUBLICA	Coefficiente de correlación	-,027	1,000
		Sig. (bilateral)	,872	.
		N	38	38

Interpretación:

La tabla 10, el valor de correlación entre las variables de acuerdo a los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman es $r= -0,027$ y el valor de significancia

“p” es de 0,872, siendo mayor al nivel de significancia $\alpha=0.05$, lo que conlleva a que se acepte la hipótesis nula, se rechace la hipótesis específica de investigación.

En consecuencia, en los datos encontrados nos hace referencia a que no existe relación entre las variables habilidades personales y la gestión pública de los jefes de cada área.

4.3.2 Resultados de la correlación en las dimensiones de habilidades interpersonales y gestión institucional

Tabla 11

Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales con la gestión institucional de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022.

		DIMENSIÓN H. INTERPERSONALES		DIMENSIÓN G. INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN H. INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,011
		Sig. (bilateral)	.	,950
		N	38	38
	DIMENSIÓN G. INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,011	1,000
		Sig. (bilateral)	,950	.
		N	38	38

Interpretación:

La tabla 11, el valor de correlación entre las variables y los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman es $r= 0,011$ y el valor de significancia “p” es de 0,950 siendo menor al nivel de significancia $\alpha=0.05$, lo cual nos implica a determinar que se acepte la hipótesis, rechazando la hipótesis nula específica de investigación.

Por lo tanto, analizando a los datos, existió relación entre las variables habilidades interpersonales con la gestión institucional.

4.3.3 Resultados de la correlación en las dimensiones de habilidades grupales y gestión clínica

Tabla 12

Determinar la relación que existe entre las habilidades grupales con la gestión clínica de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022.

			DIMENSIÓN H. GRUPALES	DIMENSIÓN G.CLINICA
Rho de Spearman	DIMENSIÓN H. GRUPALES	Coefficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	38	38
	DIMENSIÓN G.CLINICA	Coefficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	38	38

Interpretación:

En consecuencia los datos obtenidos en este objetivo se observa en la tabla 12, los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman es $r = 0,537$ y el valor de significancia "p" es de 0,001 siendo menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ de la investigación, en consecuencia, se acepta la hipótesis, rechazando la hipótesis nula de específica de investigación.

Considerando los datos, se analizó que existió la correlación entre las variables habilidades grupales con la gestión clínica.

4.3.4 Resultados del análisis descriptivo de la dimensión habilidades específicas de comunicación

Tabla 13

Determinar las habilidades comunicativas específicas de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Habilidades específicas de comunicación	BAJO	0	0
	MEDIO	2	5,3
	ALTO	36	94,7
	Total	38	100,0

Interpretación:

Al observar la Tabla 13. Habilidades comunicativas específicas de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022. Se visualiza que, del 100% (N=38) jefes encuestados el 0% (N=0) presenta nivel bajo con respecto a las habilidades comunicativas específicas, el otro 5.3% (N=2) presenta nivel medio con respecto a las habilidades comunicativas específicas y el 94.7% (N=36) presenta nivel alto con relación a las habilidades comunicativas específicas.

Podemos interpretar con los datos obtenidos que el personal jefe tiene un nivel alto de acuerdo a sus habilidades comunicativas específicas.

V. DISCUSIÓN

Los antiguos problemas estructurales del sistema sanitario peruano plantean dificultades al sector de la salud. Es por ello que las personas más pobres son las más perjudicadas por las condiciones inadecuadas de los centros sanitarios, ya que son las más propensas a enfermar o fallecer por falta de acceso a una atención excelente, además un componente esencial de una gestión sanitaria eficaz es la capacidad de gestión. La provincia de Tumbes tiene muchas necesidades sanitarias, y es crucial seleccionar a los mejores jefes y administradores del hospital, desarrollar sus capacidades y evaluar periódicamente sus progresos y logros.

Conforme a los resultados, las habilidades gerenciales de los jefes de cada área del hospital regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022. Del 100% de los jefes entrevistados, el 0% tiene un nivel bajo de habilidades gerenciales, el 2,6% tiene un nivel medio de habilidades gerenciales y el 61,8% tiene un nivel alto de habilidades gerenciales. A partir de los resultados obtenidos, podemos decir que todos los jefes entrevistados tienen un nivel alto de habilidades gerenciales en los cuales el encargado podrá gestionar, coordinar y dirigir bajo control, todas las situaciones que se le presenten a lo largo del tiempo que se quedara en el puesto.

Estos resultados coinciden con los de Galván (2018) en el sentido de que el 43,8% de los encuestados sus habilidades gerenciales están en un nivel alto, el 40,6% cree que están en un nivel medio y el 15,6% cree que están en un nivel bajo. Con esto podemos deducir que tanto los datos observados de habilidades gerenciales de los jefes de cada área del hospital regional son parecidas a los datos que encontró Galván (2018) en su investigación.

Por otro lado, tenemos los datos obtenidos en la tesis de Gutiérrez (2020), que del 100% de sus encuestados, el 55% presenta un nivel medio en habilidades gerenciales, un 18,33% presenta un nivel alto con relación a habilidades gerenciales y finalmente un 26,67% tiene un bajo nivel. Por lo que se puede inferir que no se haya similitud con los resultados obtenidos en la variable habilidades gerenciales de los jefes de cada área del hospital regional.

También se puede apreciar que, la variable gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2, 2022. El 100% de jefes encuestados el 0% presenta nivel deficiente con respecto a la gestión sanitaria, el otro 10.5% presenta nivel regular con respecto a la gestión sanitaria y el 89.5% presenta nivel bueno con relación a la gestión sanitaria. Interpretando los resultados, se puede decir que muestra un nivel bueno de acuerdo a la variable gestión sanitaria.

En estos datos, Galván (2018) no es comparable, ya que en los datos obtenidos en su trabajo por la variable gestión sanitaria el 34,4% de los encuestados en gestión de la salud está en un nivel bajo, mientras que de los encuestados en gestión el 32,8% está en un nivel medio, y el 32,8% de los encuestados en gestión está en un nivel alto. Es por ello que los datos en la investigación de Galván (2018), no son iguales a los datos que se pudo evidenciar en la variable gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional.

Al debatir los resultados con los de Gutiérrez (2020), no se haya similitud con los datos obtenidos en la variable gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del hospital regional, y esto porque sus resultados nos dan que el 46,7% del equipo encuestado tienen un nivel medio en relación a gestión, el 30% tiene un nivel bajo, y el 23,3% tiene un nivel alto. Es por ello que observando los datos obtenidos por Gutiérrez (2020), no se comparan a los datos encontrados de la variable gestión sanitaria.

Con respecto al objetivo general, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir que se evidencia la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del hospital regional "Jamo", se encontró que la relación entre las variables y los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman es $r = 0,479$ y el valor de significación "p" es 0,00, que es inferior al nivel de significación de la investigación $= 0,05$. Esto muestra que la mejora de las habilidades gerenciales de cierta forma mejora la gestión sanitaria que están ejerciendo, también se puede decir que los jefes responsables serán capaces de mejorar el método de planificar, organizar,

dirigir y gestionar los recursos para cumplir los objetivos requeridos por el hospital, para la mejora de los pacientes y el buen trato.

Podemos refutar con los datos que se encontró, que estos resultados son similares a la investigación de Farfán (2020), ya que le autor pudo deducir en sus resultados que existió una relación positiva entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de los empleados del hospital ($\rho=.934^{**}$ $p=0.000$) y se acepta su hipótesis de estudio, es por ello que en los resultados obtenidos en las variables habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del hospital son parecidos a los datos observados en el objetivo general de la investigación de Farfán (2020).

Gutiérrez (2020), que trabajó con los equipos directivos de los SESA de la Red de Salud de Ventanilla, descubrió que existía una relación entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria. Además se aceptó su hipótesis y se rechazó la hipótesis nula, debido al valor de chi-cuadrado de 26,86 y al valor p de 0,000021, lo que garantiza una correlación entre las variables gestión sanitaria y habilidades directivas en los equipos directivos del SESA de la Red Sanitaria Ventanilla. Lo que se puede entender que las variables del presente trabajo, son similares a los datos que encontró Gutiérrez (2020) ya que también le existió una relación al correlacionar sus variables de estudio.

Asimismo, de manera similar al trabajo de Galván (2020), ya que sus hallazgos de este estudio muestran que las habilidades gerenciales se correlacionan de manera significativa con la forma de gestión de los funcionarios de la Red de Salud José Mara Arguedas, Andahuaylas-2018 en el sistema de salud, con un coeficiente de correlación de 0,89 (Rho de Spearman) y un valor p de 0,000, que está por debajo del nivel de significación (0,01), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación. Lo que se puede deducir que sus resultados de acuerdo al objetivo general de Galván (2020) son similares en los datos obtenidos las variables en el presente estudio que se elaboró.

Según el primer objetivo específico, se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis específica de la investigación, mostrando que no existe correlación entre las habilidades personales y la gestión pública de los jefes de cada área

dentro del hospital regional "jamo" ,como indican los resultados de la correlación entre las variables y los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman siendo $r = -0,027$ y el valor de significación "p" superior al nivel de significación $\alpha = 0,05$ de la investigación. Esto demuestra que las habilidades personales no tienen ninguna relación con la gestión pública.

Los resultados de la presente investigación no son similares al estudio investigativo de Farfán (2020), por lo que en su tesis realizada por este autor pudo encontrar que si existe relación con significancia entre ambas dimensiones, además halló que se aceptó su hipótesis de investigación, por otro lado se evidencia que existe relación alta positiva y significativa con un $\rho = ,818^{**}$ y $p = 0,000$. Lo que se puede concluir que el estudio de Farfán (2020), si encontró correlación entre sus dimensiones y los datos obtenidos en el presente trabajo no se encuentra correlación entre los resultados que se obtuvieron en la correlación de las dimensiones.

Tampoco los resultados son similares a los de Galván (2020) dado que en su investigación si existe una fuerte correlación (Rho de Spearman de 0,81) y el valor p obtenido es de 0,000 (0,01), se deduce que los resultados de la correlación entre las habilidades personales y la gestión pública están significativamente relacionados con la gestión sanitaria de los empleados públicos de la Red de Salud José Mara Arguedas, Andahuaylas-2018. Los que nos conlleva a concluir y a refutar que los datos que se obtuvo en la tesis de Galván (2020) no guardan similitud de resultados con el presente trabajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, la correlación entre las variables y los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman es $r = 0,011$ y el valor de significación "p" es de 0,950, el cual está por debajo del nivel de significación $\alpha = 0,05$ de la investigación; por lo que se acepta la hipótesis, rechazando la hipótesis nula específica de la investigación; por lo tanto, si existe relación entre las habilidades interpersonales con la gestión institucional de los jefes de cada área dentro del hospital regional "Jamo" II - 2, 2022. Los resultados indican que al tener buenas habilidades interpersonales, se logrará una buena gestión dentro de la institución.

Comparando con el trabajo de Ramírez (2018), los resultados de su correlación entre sus dimensiones, por lo cual dentro de su trabajo de investigación se pudo observar que tuvo como resultado que las habilidades interpersonales si influyen en la gestión del personal de enfermería, lo cual si existe una relación significativa de manera positiva y se acepta su hipótesis específica. Lo cual nos conlleva a que el trabajo de Ramírez guarda similitud con los resultados obtenidos con las otras dimensiones de habilidades interpersonales con la gestión institucional de los jefes de cada área.

Analizando el trabajo realizado por Galván (2020), se encontró que en su objetivo específico las habilidades interpersonales se relacionaron de manera significativa con la gestión sanitaria de los empleados públicos de la red de salud "José María Arguedas", Andahuaylas-2018, es preciso mencionar que se halló una muy buena correlación (Rho de Spearman de 0,84) y el valor p obtenido es de 0,000 (0,01), afirmando la segunda hipótesis específica. Es por ello que se puede comparar con las dimensiones de Galván (2020), ya que también tienen una similitud con las dimensiones de la investigación.

Sin embargo, para el tercer objetivo específico, la correlación entre las variables y los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman es $r = 0,537$, y el nivel de significación "p" es de 0,001, que es inferior al nivel de significación de la investigación de 0,05. En consecuencia, se aceptó la hipótesis y se rechazó la hipótesis nula de la investigación. Además es preciso mencionar que existe una relación entre las habilidades grupales y la gestión clínica de los jefes de cada área dentro del estudio. Este objetivo demuestra que las prácticas de gestión clínica de los jefes están influidas por las competencias de su grupo.

Comparando los datos recogidos de las dimensiones de la tesis de Galván (2018), el autor describe que si existe una muy buena correlación entre ambas dimensiones, tales como habilidades grupales y la gestión clínica con un rho de Spearman de 0,84 y el valor p obtenido es de 0,000 ($< 0,01$), confirmando su hipótesis de investigación en ese objetivo específico. Asimismo se puede diferir que sus resultados con similares a los datos obtenidos en la correlación de habilidades grupales y la gestión clínica de los jefes de cada área.

Al comparar las dimensiones correlacionadas con el trabajo de investigación de Farfán (2020), quien concluye que existió una relación positiva y significativa entre las habilidades grupales y la gestión de la salud en los colaboradores del hospital con un ($\rho=0.906^{**}$ $p=0.000$), cabe mencionar que al igual que en los resultados que se obtuvo en presente estudio dentro de los datos analizados, anexado a este análisis podemos encontrar que en sus dimensiones del autor Farfán (2020), halló una correlación entre las habilidades grupales y la gestión de la salud en los colaboradores del Hospital.

Y por último, el cuarto objetivo específico, las habilidades de comunicación específicas de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022. Se observa y se analiza que, del 100% (N=38) de los jefes entrevistados el 0% (N=0) presenta un nivel bajo en cuanto a habilidades comunicativas específicas, el resto 5,3% (N=2) presenta un nivel medio en cuanto a habilidades comunicativas específicas y el 94,7% (N=36) presenta un nivel alto en cuanto a habilidades comunicativas específicas.

Comparando con el trabajo de Ramírez (2018), podemos deducir que sus resultados son similares ya que del total de profesionales entrevistados (100%= 21 casos) manifestaron que escuchaban atentamente los planteamientos realizados por el personal, el 76,19% (16 casos) manifestaron que escuchaban atentamente las sugerencias realizadas por el personal, predominando el 90,48% (19 casos) manifestaron que escuchaban atentamente los problemas laborales del personal.

VI. CONCLUSIONES

Lo que se concluyó en la investigación que se realizó son las siguientes:

Dado que existía una relación entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria de los jefes de hospital, se aceptó la hipótesis y se rechazó la hipótesis nula en función de los resultados.

No se encontró ninguna relación entre las dimensiones de las habilidades personales y la gestión pública. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Se observó que las dimensiones de habilidades interpersonales y gestión institucional están relacionadas, y estos datos conllevaron a que se acepte la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

Se halló la relación entre las dimensiones de habilidades grupales y la gestión clínica, y esto nos lleva a la conclusión que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

Y como parte última en el cuarto objetivo específico las habilidades comunicativas específicas de los directivos, el 0% obtienen un nivel bajo de habilidades comunicativas específicas, el otro 5,3% obtienen un nivel medio de habilidades comunicativas específicas y el 94,7% obtienen un nivel alto de habilidades comunicativas específicas, es por ello que podemos concluir que el personal tiene un nivel alto de acuerdo a sus habilidades comunicativas.

VII. RECOMENDACIONES

Dado que las capacidades de gestión y la gestión de la salud tienen una relación, es la obligación del jefe que contrata a personal, el elegir a los trabajadores para los puestos de nivel medio basándose en la gestión de su talento humano y proporcionar a todos los empleados recién contratados unas condiciones de trabajo mínimas. De este modo, la oficina puede seguir mejorando aspectos de esta última en beneficio de los expertos y los usuarios.

Al jefe de personal: Trabajar con los distintos departamentos para desarrollar un plan de formación para los miembros del personal médico y/o administrativo a lo largo del año con el fin de apoyarles en el mantenimiento de un alto nivel de autoconciencia y gestión del estrés personal, ya que es crucial hacerlo en relación con la gestión de la salud.

Con el fin de maximizar los procesos de gestión llevados a cabo por los empleados de los mandos intermedios para que cumplan con los indicadores en su desempeño y los acuerdos de mejora, la Dirección Regional de Salud necesita dar la máxima prioridad al desarrollo de las habilidades de gestión en los equipos directivos. Debido a la alta rotación de personal, es fundamental incentivar a los nuevos empleados y coordinadores que ingresan a las jefaturas en salud, a participar en un proyecto de inducción en habilidades gerenciales.

Por último, se sugiere que la sociedad investigadora utilice el presente estudio como sustento para futuras investigaciones con particularidades comparables en un ambiente distinto, ampliando así los conocimientos a las futuras generaciones de con los nuevos resultados.

REFERENCIAS

- Agudelo, L & Aigner, J (2008) Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*. <https://hdl.handle.net/10495/2622>
- Álvarez, A (2020) Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales*. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arrascue, I., Podesta, L., et al (2021) Habilidades directivas desde la percepción del personal del Hospital Municipal Los Olivos. *Rvdo. fac. Medicina*. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>.
- Bastidas, G (2021) Consideraciones éticas sobre la gestión de la salud en la crisis sanitaria generada por el SARS-CoV-2. *MedUNAB*. <https://doi.org/10.29375/01237047.4120>
- Castro, N., Alvarado, W., Romero, J., Mondragón, D (2021) Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766
- Cequier, A & Ortega, B (2015) Clinical management levels. *Rev Esp Cardiol*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rec.2015.02.010>
- Doyle, A (2021). Communication skills for success in the workplace. *The Balance*. <https://www.thebalancemoney.com/communication-skills-list-2063779>
- Durán, F & Lara, G (2021) Aplicación del coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson en una escala para la revisión y prevención de los efectos de las rutinas formadas durante el periodo de confinamiento a partir de la identificación del seguimiento de medidas de seguridad, de comida y de descanso. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/issue/archive>
- Eisner, L., Eddie, D., et al. (2017) *Dialectical behavioral therapy group skills training for bipolar disorder*. Science Direct. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2016.12.006>
- Farfán, R. (2020) *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria en los colaboradores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita-2020*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50411>

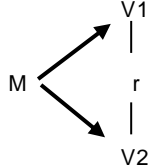
- Fernando, F. (18 de setiembre del 2017). La falta de personal y equipos aqueja a los hospitales. *El Correo*.
- Flores, E., García, M., et al (2016) Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449849320001>
- Galván, J. (2018) *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37537>
- García, F., Boom, E., & Molina, S. (2017) Habilidades del gerente en organizaciones del sector Palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia. *Vision del Futuro*. <http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/>
- Gutiérrez, L. (2020) *habilidades gerenciales y gestión administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la red de salud Ventanilla, Callao, 2019*. (Tesis doctoral), Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5323>
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P (2015) *Metodología de la investigación. Quinta edición*. México: Editorial Mac Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob>
- Ibañes, B (2018) *habilidades de comunicación para profesionales de la salud*. (Tesis doctoral). Universidad de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/111916#>
- Janasz, S., Dowd, K. & Schneider, B. (2019) *Interpersonal Skills in Organizations*. Mc Graw Hill Education. <http://ecommerce-prod.mheducation.com>.
- Latama, F (2011) *Manual de la administración y gestión sanitaria*. <https://books.google.com/cu/books?id=seYYA8x4XewC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Lacunza, A., & Contini, E (2016) Relaciones interpersonales positivas: los adolescentes como protagonistas. *Psicod debate*. <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v16i2.598>

- Lizama, V (2021) Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020. *Digital Publisher*. [https:// doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467](https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467)
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. (2010) *Modelo de atención integral*. Ministro de Salud. <https://www.paho.org/gut/dmdocuments/Modelo>
- Moscoso, E (2020) *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58226?show=full>
- Olmos, L (2002) Gestión sanitaria. *Universidad Complutense*. 4(1), 1-4. <https://www.actasdermo.org/es-gestion-sanitaria-articulo-13036375>
- Paredes, M., Cárdenas, V., & Palomino, A (2021) Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Gaceta Científica*. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Peñarrieta, M., Ajila, D., Moreno., et al. (2018) *Habilidades gerenciales hospitalaria: cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa* (pág. 22). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. <http://www.munayi.uleam.edu.ec/>
- Pereda, F (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la Provincia de Córdoba*. (Tesis doctoral), Universidad de Córdoba. <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>
- Pérez, M., Rosales, R (1997) Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones. *Prentice Hall*.
- Quintana, F. (2016). *Análisis de Situación de Salud de la Región Tumbes- Perú* (págs. 35 -39). Dirección Regional de Salud Tumbes. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ASIS%202015%20TUMBES%20.pdf>
- Ramirez, C (2018). *Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital universitario Dr. Ángel Larralde*. (Tesis de Maestría), Universidad de Carabobo. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8175/1/cramirez.pdf>
- Robles, L., & Diaz, P (2017) Aplicando la gestión por procesos en el sector salud del Perú. *Revista académica Perú Salud*. <https://www.academia.edu/38963164>

- Rodríguez, G., & Mendoza, P (2017) *Relación entre gestión del director y satisfacción del usuario externo en centros de salud de un distrito del Ecuador*. Universidad de las Fuerzas Armadas. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S102555832017000200007&script=sci_abstract
- Roman, A (2012) Conceptos y definiciones básicas de la gestión clínica. *Medwave*. <http://dx.doi.org/10.5867/medwave.2012.05.5418>
- Santos, A., Santos, K., Oliveira, F., et al. (2015) health management: the use of information systems and the sharing of knowledge for decision making. *Scielo*. <https://doi.org/10.1590/0104-07072016003440015>
- Smutny, P., Prochazka, J., & Vaculik, M. (2016) The relationship between managerial skills and managerial effectiveness in a management simulation game. *Innovar*. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n62.59385>
- Stafford, S., & Taylor, J (2016) Transnational education as an internationalization strategy: meeting the challenges of institutional management. *Journal of higher education policy and management*. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2016.1202811>
- Tuesta, J (2018) Gestión sanitaria y la satisfacción del paciente adulto mayor en el hospital II Tarapoto-Essalud, Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*. <https://doi.org/10.30554/archmed.18.2.2677.2018>
- Trujillo, L., & Guerrero L (2022) Estrategias activas en las habilidades directivas en médicos en formación de un hospital de la región Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2118
- Valderrama, S (2015) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. 4. a Ed. Perú: Editorial San Marcos.
- Walker, R., James, O & Brewer, G (2017) Replication, experimentation and knowledge in public management research. *Public Management Review*. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1282003>

ANEXOS:

Anexo 01: Matriz de consistencia: Habilidades Gerenciales y Gestión Sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – Tumbes, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre Habilidades Gerenciales y Gestión Sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022?	Determinar la relación entre Habilidades Gerenciales y Gestión Sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022.	Las Habilidades Gerenciales se relacionan significativamente con la Gestión Sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022.	VARIABLE 1 Habilidades Gerenciales Dimensiones Habilidades personales. Habilidades interpersonales Habilidades grupales Habilidades específicas de comunicación	ENFOQUE: Investigación Cuantitativa ALCANCE: No Experimental Trasversal DISEÑO: Correlacional 
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2 Gestión sanitaria Dimensiones Gestión Publica Gestión Institucional Gestión Clínica	POBLACIÓN: Personal encargado de cada área dentro del Hospital de Tumbes. MUESTRA: Toda la población Muestral TECNICA: Encuesta con el instrumentos del cuestionario ESCALA: Intensidad ANALISIS: SPSS
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades personales con la gestión pública de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades interpersonales con la gestión institucional de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022.? ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades grupales con la gestión clínica de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022.? ¿Cuáles son las habilidades específicas de comunicación de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre habilidades personales con la gestión pública de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022 Determinar la relación que existe entre habilidades interpersonales con la gestión institucional de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022? Determinar la relación que existe entre habilidades grupales con la gestión clínica de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022. Determinar las habilidades específicas de comunicación de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> Las habilidades personales se relacionan significativamente con la gestión pública de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022. Las habilidades interpersonales se relacionan significativamente con la gestión institucional de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022. Las habilidades grupales se relacionan significativamente con la gestión clínica de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022. Las habilidades específicas de comunicación son idóneas en los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022. 		

**ANEXO 02:
MATRIZ DE INSTRUMENTO**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	%	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES	Habilidades Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento 	25%	6	1. ¿Los trabajadores poseen un conjunto de estándares y principios personales bien desarrollado que guía su comportamiento? 2. ¿Frente a situaciones de presión laboral, aprecia que sus colegas confían en sus capacidades y sigue adelante? 3. Para mejorar la gestión, ¿Se capacita constantemente?
		<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del estrés personal 			4. ¿Sus compañeros usan métodos eficaces de administración en su tiempo, para realizar sus actividades laborales? 5. ¿Lleva usted un programa regular de ejercicio físico? 6. ¿Mantiene usted un equilibrio en su vida, al tener diferentes intereses fuera del trabajo?
	Habilidades Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. 			7. ¿En el área como jefe, utiliza usted diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales? 8. ¿En el área como jefe, se designa funciones y tareas que le resulten interesantes y desafiantes a sus colaboradores? 9. ¿En el área como jefe, se garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad?

		<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conflictos. 	25%	6	<p>10. ¿Ante un conflicto, se interviene para solucionarlo y es neutral ante ello?</p> <p>11. ¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a buscar alternativas de solución?</p> <p>12. ¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que deje satisfecho al personal implicado?</p>
	Habilidades Grupales	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Trabajo en equipo. 	25%	6	<p>13. ¿En el área como jefe, se hace más comentarios positivos que negativos?</p> <p>14. ¿Cuándo se comunica la visión de su área, logra concientizar al personal que está a su cargo?</p> <p>15. ¿En su área como jefe, usted hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo en superar sus debilidades?</p> <p>16. ¿Para el trabajo en equipo, usted forja primero una base de común de acuerdo con sus colaboradores antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades?</p> <p>17. ¿El ambiente laboral de todo su equipo de trabajo es el idóneo?</p> <p>18. Aprovecha las competencias centrales de su equipo de trabajo?</p>
	Habilidades específicas de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación verbal y escrita 	25%	6	<p>19. ¿Utiliza la comunicación como un canal más idóneo para mantener un clima armonioso entre el personal?</p> <p>20. ¿Suele modular la voz al momento de realizar sus conferencias o reuniones?</p> <p>21. ¿Utiliza un proyector digital o materiales visuales para realizar reuniones más entendibles?</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Conducción de reuniones de trabajo 			<p>22. ¿Entabla reuniones para comunicar algo o solucionar algún problema con algún personal?</p> <p>23. ¿Usted complementa su presentación con respuestas seguras e informadas?</p> <p>24. ¿Usted se asegura que todos los participantes entienden lo que se dice y se hace en la reunión.</p>
TOTAL			100%	24	
	Gestión Publica	<ul style="list-style-type: none"> • Financiamiento. 	33.3%	6	<p>1. ¿Se conoce las fuentes de financiamiento para la mejora del área donde ejerce su jefatura?</p> <p>2. ¿Se verifica que la ejecución presupuestal para su área sea la apropiada?</p> <p>3. ¿Se evalúa que el presupuesto anual enviado para las diferentes actividades por parte del gobierno cubran con los gastos de área?</p> <p>4. ¿Es controlado el presupuesto y los gastos del área en que está encargado?</p> <p>5. ¿La inversión del presupuesto público está bien implementadas en el área donde se ejerce la jefatura?</p> <p>6. ¿La ejecución del presupuesto para realizar las actividades es el correcto?</p>

VARIABLE 2: Gestión Sanitaria	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de Objetivos. 	33.3%	6	<p>7. ¿Se evalúa de manera periódica el cumplimiento de los indicadores del presupuesto por resultados (PPR2022)?</p> <p>8. ¿Cómo parte de la gestión en su cargo, se implementa una evaluación de desempeño semestral a sus trabajadores?</p> <p>9. ¿Cómo parte de la gestión en su cargo, tiene un plan de capacitación mensual a sus trabajadores?</p> <p>10. ¿Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a su conocimiento de gestión de la institución?</p> <p>11. ¿Los resultados obtenidos hasta el momento, en los procesos de control y gestión son los adecuados?</p> <p>12. ¿Considera que las labores del personal son eficientes de acuerdo asignación de tareas?</p>
	Gestión Clínica	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad en salud. 	33.3%	6	<p>13. ¿En su área como jefe, se gestiona la atención adecuada de los pacientes, respetando sus derechos, con amabilidad y bajo enfoque de interculturalidad?</p> <p>14. ¿En su área como jefe, se gestiona que los ambientes sean limpios, ordenados?</p> <p>15. ¿En su área como jefe, fomenta usted la aplicación correcta de las normas técnicas y administrativas en la atención por el bien del paciente?</p> <p>16. ¿Usted considera que tratamiento, diagnóstico, pronóstico, prevención que se le realiza a los pacientes es el adecuado?</p> <p>17. ¿Usted considera que el trato a los pacientes por su personal es el idóneo?</p> <p>18. ¿Sus estrategias de gestión aplicadas hasta el momento son los adecuados de acuerdo a la atención en la población?</p>
TOTAL			100%	18	

ANEXO 03: JUICIO DE EXPERTOS

HABILIDADES GERENCIALES

EXPERTO 01



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Habilidades Personales	Autoconocimiento	1. ¿Los trabajadores poseen un conjunto de estándares y principios personales bien desarrollado que guía su comportamiento?	✓		✓		✓		
		2. ¿Frente a situaciones de presión laboral, aprecia que sus colegas confían en sus capacidades y siguen adelante?	✓		✓		✓		
		3. Para mejorar la gestión, ¿Se capacita constantemente?	✓		✓		✓		
	Manejo del estrés personal	4. ¿Sus compañeros usan métodos eficaces de administración en su tiempo, para realizar sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
		5. ¿Lleva usted un programa regular de ejercicio físico?	✓		✓		✓		
		6. ¿Mantiene usted un equilibrio en su vida, al tener diferentes intereses fuera del trabajo?	✓		✓		✓		
Habilidades Interpersonales	Motivación	7. ¿En el área como jefe, utiliza diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales?	✓		✓		✓		
		8. ¿En el área como jefe, se designa funciones y tareas que le resulten interesantes y desafiantes a sus colaboradores?	✓		✓		✓		
		9. ¿En el área como jefe, se garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad?	✓		✓		✓		
	Manejo de conflictos	10. ¿Ante un conflicto, se interviene para solucionarlo y es neutral ante ello?	✓		✓		✓		
		11. ¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a buscar alternativas de solución?	✓		✓		✓		
		12. ¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que deje satisfecho al personal implicado?	✓		✓		✓		
Liderazgo	13. ¿En el área como jefe, se hace más comentarios positivos que negativos?	✓		✓		✓			
	14. ¿Cuándo se comunica la visión del área, logra concientizar al personal?	✓		✓		✓			



Habilidades Grupales	Trabajo en equipo.	15. ¿En su área como jefe, usted hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo en superar sus debilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		16. ¿Para el trabajo en equipo, usted forja primero una base de común acuerdo con sus colaboradores antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		17. ¿El ambiente laboral de todo su equipo de trabajo es el idóneo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		18. Aprovecha las competencias centrales de su equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilidades específicas de comunicación	Comunicación verbal y escrita	19. ¿Utiliza la comunicación como un canal más idóneo para mantener un clima armonioso entre el personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		20. ¿Suele modular la voz al momento de realizar sus conferencias o reuniones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		21. ¿Utiliza usted proyector digital o materiales visuales para realizar reuniones más entendibles?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Conducción de reuniones de trabajo	22. ¿Entabla reuniones a menudo con su equipo de trabajo para hacer llegar un comunicado y acuerdos laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		23. ¿Usted complementa su presentación con respuestas seguras e informadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		24. ¿Usted se asegura que todos los participantes entienden lo que se dice y se hace en la reunión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): Si hay Suficiencia

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR, MGI: Zapata Boyer Angie B.

DNI: 71713660

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Docencia Universitaria / Nutricionista Dietista

FECHA: 20-10-22

- PERTINENCIA: EL ITEM CORRESPONDE AL CONCEPTO TEORICO FORMULADO.
- RELEVANCIA: EL ITEM ES APROPIADO PARA REPRESENTAR AL COMPONENTE O DIMENSIÓN.
- CLARIDAD: SE ENTIENDE SIN DIFICULTAD ALGUNA EL ENUNCIADO DEL ITEM, ES CONCISO, EXACTO Y DIRECTO.

NOTA: SUFICIENCIA, SE DICE SUFICIENCIA CUANDO LOS ITEMS PLANTEADOS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LA DIMENSIÓN.

Angie B. Zapata Boyer
Nutricionista Dietista
C.N.P. 7838

FIRMA DEL EXPERTO

EXPERTO 02



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Habilidades Personales	Autoconocimiento	1. ¿Los trabajadores poseen un conjunto de estándares y principios personales bien desarrollado que guía su comportamiento?	/		/		/		
		2. ¿Frente a situaciones de presión laboral, aprecia que sus colegas confían en sus capacidades y sigue adelante?	/		/		/		
		3. Para mejorar la gestión, ¿Se capacita constantemente?	/		/		/		
	Manejo del estrés personal	4. ¿Sus compañeros usan métodos eficaces de administración en su tiempo, para realizar sus actividades laborales?	/		/		/		
		5. ¿Lleva usted un programa regular de ejercicio físico?	/		/		/		
		6. ¿Mantiene usted un equilibrio en su vida, al tener diferentes intereses fuera del trabajo?	/		/		/		
Habilidades Interpersonales	Motivación.	7. ¿En el área como jefe, utiliza diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales?	/		/		/		
		8. ¿En el área como jefe, se designa funciones y tareas que le resultan interesantes y desafiantes a sus colaboradores?	/		/		/		
		9. ¿En el área como jefe, se garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad?	/		/		/		
	Manejo de conflictos.	10. ¿Ante un conflicto, se interviene para solucionarlo y es neutral ante ello?	/		/		/		
		11. ¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a buscar alternativas de solución?	/		/		/		
		12. ¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que deje satisfecho al personal implicado?	/		/		/		
Liderazgo.	13. ¿En el área como jefe, se hace más comentarios positivos que negativos?	/		/		/			
	14. ¿Cuándo se comunica la visión del área, logra concientizar al personal?	/		/		/			

Habilidades Grupales	Trabajo en equipo.	15. ¿En su área como jefe, usted hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo en superar sus debilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		16. ¿Para el trabajo en equipo, usted forja primero una base de común acuerdo con sus colaboradores antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		17. ¿El ambiente laboral de todo su equipo de trabajo es el idóneo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		18. Aprovecha las competencias centrales de su equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilidades específicas de comunicación	Comunicación verbal y escrita	19. ¿Utiliza la comunicación como un canal más idóneo para mantener un clima armonioso entre el personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		20. ¿Suele modular la voz al momento de realizar sus conferencias o reuniones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		21. ¿Utiliza usted proyector digital o materiales visuales para realizar reuniones más entendibles?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Conducción de reuniones de trabajo	22. ¿Entabla reuniones a menudo con su equipo de trabajo para hacer llegar un comunicado y acuerdos laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		23. ¿Usted complementa su presentación con respuestas seguras e informadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		24. ¿Usted se asegura que todos los participantes entienden lo que se dice y se hace en la reunión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): Se tiene Suficiencia.

OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICABLE ()

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR. MGR: García Cayao, Jhonny

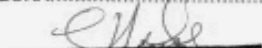
DNI: 76370180

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Maestría en Ciencias Universitarias (Nutrición)

FECHA: 20-10-2022

- PERTINENCIA: EL ITEM CORRESPONDE AL CONCEPTO TEORICO FORMULADO.
- RELEVANCIA: EL ITEM ES APROPIADO PARA REPRESENTAR AL COMPONENTE O DIMENSIÓN.
- CLARIDAD: SE ENTIENDE SIN DIFICULTAD ALGUNA EL ENUNCIADO DEL ITEM, ES CONCISO, EXACTO Y DIRECTO.

NOTA: SUFICIENCIA, SE DICE SUFICIENCIA CUANDO LOS ITEMS PLANTEADOS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LA DIMENSIÓN.


Mg. Jhonny García Cayao
 Nutricionista Dietista
 C.N.P. 799

FIRMA DEL EXPERTO

EXPERTO 03



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Habilidades Personales	Autoconocimiento	1. ¿Los trabajadores poseen un conjunto de estándares y principios personales bien desarrollado que guía su comportamiento?	✓		✓		✓		
		2. ¿Frente a situaciones de presión laboral, aprecia que sus colegas confían en sus capacidades y siguen adelante?	✓		✓		✓		
		3. Para mejorar la gestión, ¿Se capacita constantemente?	✓		✓		✓		
	Manejo del estrés personal	4. ¿Sus compañeros usan métodos eficaces de administración en su tiempo, para realizar sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
		5. ¿Lleva usted un programa regular de ejercicio físico?	✓		✓		✓		
		6. ¿Mantiene usted un equilibrio en su vida, al tener diferentes intereses fuera del trabajo?	✓		✓		✓		
Habilidades Interpersonales	Motivación	7. ¿En el área como jefe, utiliza diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales?	✓		✓		✓		
		8. ¿En el área como jefe, se designa funciones y tareas que le resultan interesantes y desafiantes a sus colaboradores?	✓		✓		✓		
		9. ¿En el área como jefe, se garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad?	✓		✓		✓		
	Manejo de conflictos	10. ¿Ante un conflicto, se interviene para solucionarlo y es neutral ante ello?	✓		✓		✓		
		11. ¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a buscar alternativas de solución?	✓		✓		✓		
		12. ¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que deje satisfecho al personal implicado?	✓		✓		✓		
Liderazgo	13. ¿En el área como jefe, se hace más comentarios positivos que negativos?	✓		✓		✓			
	14. ¿Cuándo se comunica la visión del área, logra concientizar al personal?	✓		✓		✓			



Habilidades Grupales	Trabajo en equipo.	15. ¿En su área como jefe, usted hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no sólo en superar sus debilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		16. ¿Para el trabajo en equipo, usted forja primero una base de común acuerdo con sus colaboradores antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		17. ¿El ambiente laboral de todo su equipo de trabajo es el idóneo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		18. Aprovecha las competencias centrales de su equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Habilidades específicas de comunicación	Comunicación verbal y escrita	19. ¿Utiliza la comunicación como un canal más idóneo para mantener un clima armonioso entre el personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		20. ¿Suele modular la voz al momento de realizar sus conferencias o reuniones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		21. ¿Utiliza usted proyector digital o materiales visuales para realizar reuniones más entendibles?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Conducción de reuniones de trabajo	22. ¿Entabla reuniones a menudo con su equipo de trabajo para hacer llegar un comunicado y acuerdos laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		23. ¿Usted complementa su presentación con respuestas seguras e informadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		24. ¿Usted se asegura que todos los participantes entienden lo que se dice y se hace en la reunión?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *Items puntuados son suficientes para medir la dimensión*

OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICABLE ()

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR, MG: *Felicita Soledad Tapia Cabrera*

DNI: *18248939*

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: *M. Sc. en Gestión de la Atención de la Salud*

FECHA: *21 octubre 2022*

- PERTINENCIA: EL ITEM CORRESPONDE AL CONCEPTO TEORICO FORMULADO.
- RELEVANCIA: EL ITEM ES APROPIADO PARA REPRESENTAR AL COMPONENTE O DIMENSIÓN.
- CLARIDAD: SE ENTIENDE SIN DIFICULTAD ALGUNA EL ENUNCIADO DEL ITEM, ES CONCISO, EXACTO Y DIRECTO.

NOTA: SUFICIENCIA, SE DICE SUFICIENCIA CUANDO LOS ITEMS PLANTEADOS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LA DIMENSIÓN.

FIRMA DEL EXPERTO

Felicita
 Mg. Felicita Tapia Cabrera
 CNP. 1284
 NUTRICIONISTA

ANEXO 04: JUICIO DE EXPERTOS

GESTION SANITARIA

EXPERTO 01



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN SANITARIA

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN PÚBLICA	FINANCIAMIENTO	1. ¿Se conoce las fuentes de financiamiento para la mejora del área donde se ejerce la jefatura?	✓		✓		✓		
		2. ¿Se verifica que la ejecución presupuestal en el área sea la apropiada?	✓		✓		✓		
		3. ¿Se evalúa que el presupuesto anual enviado para las diferentes actividades por parte del gobierno cubran con los gastos del área?	✓		✓		✓		
		4. ¿Es controlado el presupuesto y los gastos del área en que está encargado?	✓		✓		✓		
		5. ¿La inversión del presupuesto público está bien implementada en el área donde se ejerce la jefatura?	✓		✓		✓		
		6. ¿La ejecución del presupuesto para realizar las actividades es el correcto?	✓		✓		✓		
GESTIÓN INSTITUCIONAL	LOGRO DE OBJETIVOS	7. ¿Se evalúa de manera periódica el cumplimiento de los indicadores del presupuesto por resultados (PPR2022)?	✓		✓		✓		
		8. ¿Cómo parte de la gestión en su cargo, se implementa una evaluación de desempeño semestral a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
		9. ¿Cómo parte de la gestión, se tiene un plan de capacitación mensual a los trabajadores?	✓		✓		✓		
		10. ¿Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a su conocimiento de gestión de la institución?	✓		✓		✓		
		11. ¿Los resultados obtenidos hasta el momento, en los procesos de control y gestión son los adecuados?	✓		✓		✓		
		12. ¿Considera que las labores del personal son eficientes de acuerdo asignación de tareas?	✓		✓		✓		
		13. ¿En su área como jefe, se gestiona la atención adecuada de los pacientes, respetando sus derechos, con amabilidad y bajo enfoque de interculturalidad?	✓		✓		✓		
		14. ¿En su área como jefe, se gestiona que los ambientes sean limpios, ordenados?	✓		✓		✓		



Habilidades Grupales	Trabajo en equipo.	15. ¿En su área como jefe, usted hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo en superar sus debilidades?	✓		✓		✓			
		16. ¿Para el trabajo en equipo, usted forja primero una base de común acuerdo con sus colaboradores antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades?	✓		✓		✓			
		17. ¿El ambiente laboral de todo su equipo de trabajo es el idóneo?	✓		✓		✓			
		18. Aprovecha las competencias centrales de su equipo de trabajo?	✓		✓		✓			
Habilidades específicas de comunicación	Comunicación verbal y escrita	19. ¿Utiliza la comunicación como un canal más idóneo para mantener un clima armonioso entre el personal?	✓		✓		✓			
		20. ¿Suele modular la voz al momento de realizar sus conferencias o reuniones?	✓		✓		✓			
		21. ¿Utiliza usted proyector digital o materiales visuales para realizar reuniones más entendibles?	✓		✓		✓			
	Conducción de reuniones de trabajo	22. ¿Entabla reuniones a menudo con su equipo de trabajo para hacer llegar un comunicado y acuerdos laborales?	✓		✓		✓			
		23. ¿Usted complementa su presentación con respuestas seguras e informadas?	✓		✓		✓			
		24. ¿Usted se asegura que todos los participantes entienden lo que se dice y se hace en la reunión.	✓		✓		✓			

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *Si hay Suficiencia*

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR, MGI: *Zapata Boyer Angie B.* DNI: *71717660*

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: *Docente Universitaria / Nutricionista Dietista* FECHA: *20-10-22*

- PERTINENCIA: EL ITEM CORRESPONDE AL CONCEPTO TEORICO FORMULADO.
- RELEVANCIA: EL ITEM ES APROPIADO PARA REPRESENTAR AL COMPONENTE O DIMENSION.
- CLARIDAD: SE ENTIENDE SIN DIFICULTAD ALGUNA EL ENUNCIADO DEL ITEM, ES CONCISO, EXACTO Y DIRECTO.

NOTA: SUFICIENCIA, SE DICE SUFICIENCIA CUANDO LOS ITEMS PLANTEADOS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LA DIMENSION.

[Firma]
Mg. Angie B. Zapata Boyer
 Nutricionista Dietista
 C.N.P. 7638
 FIRMA DEL EXPERTO

EXPERTO 02



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN SANITARIA

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN PÚBLICA	FINANCIAMIENTO	1. ¿Se conoce las fuentes de financiamiento para la mejora del área donde se ejerce la jefatura?	/		/		/		
		2. ¿Se verifica que la ejecución presupuestal en el área sea la apropiada?	/		/		/		
		3. ¿Se evalúa que el presupuesto anual enviado para las diferentes actividades por parte del gobierno cubran con los gastos del área?	/		/		/		
		4. ¿Es controlado el presupuesto y los gastos del área en que está encargado?	/		/		/		
		5. ¿La inversión del presupuesto público está bien implementada en el área donde se ejerce la jefatura?	/		/		/		
		6. ¿La ejecución del presupuesto para realizar las actividades es el correcto?	/		/		/		
GESTIÓN INSTITUCIONAL	LOGRO DE OBJETIVOS	7. ¿Se evalúa de manera periódica el cumplimiento de los indicadores del presupuesto por resultados (PPR2022)?	/		/		/		
		8. ¿Cómo parte de la gestión en su cargo, se implementa una evaluación de desempeño semestral a sus trabajadores?	/		/		/		
		9. ¿Cómo parte de la gestión, se tiene un plan de capacitación mensual a los trabajadores?	/		/		/		
		10. ¿Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a su conocimiento de gestión de la institución?	/		/		/		
		11. ¿Los resultados obtenidos hasta el momento, en los procesos de control y gestión son los adecuados?	/		/		/		
		12. ¿Considera que las labores del personal son eficientes de acuerdo asignación de tareas?	/		/		/		
		13. ¿En su área como jefe, se gestiona la atención adecuada de los pacientes, respetando sus derechos, con amabilidad y bajo enfoque de interculturalidad?	/		/		/		
		14. ¿En su área como jefe, se gestiona que los ambientes sean limpios, ordenados?	/		/		/		

GESTIÓN CLÍNICA	CALIDAD EN SALUD	15. ¿En su área como jefe, fomenta usted la aplicación correcta de las normas técnicas y administrativas en la atención por el bien del paciente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		16. ¿Usted considera que tratamiento, diagnóstico, pronóstico, prevención que se le realiza a los pacientes es el adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		17. ¿Usted considera que el trato a los pacientes por su personal es el idóneo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		18. ¿Sus estrategias de gestión aplicadas hasta el momento son los adecuados de acuerdo a la atención en la población?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *Se trata Suficiencia.*

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR. MGR: *García Cayao Shana*

DNI: *76370180*

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: *Maestra en Docencia Universitaria (Nutricionista)*

FECHA: *20-10-2022*

- PERTINENCIA: EL ITEM CORRESPONDE AL CONCEPTO TEORICO FORMULADO.
- RELEVANCIA: EL ITEM ES APROPIADO PARA REPRESENTAR AL COMPONENTE O DIMENSION.
- CLARIDAD: SE ENTIENDE SIN DIFICULTAD ALGUNA EL ENUNCIADO DEL ITEM, ES CONCISO, EXACTO Y DIRECTO.

NOTA: SUFICIENCIA, SE DICE SUFICIENCIA CUANDO LOS ITEMS PLANTEADOS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LA DIMENSIÓN.

[Firma]
Mg. Jhony García Cayao
 Nutricionista Dietista
 C.N.P. 7910

FIRMA DEL EXPERTO

EXPERTO 03



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN SANITARIA

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN PÚBLICA	FINANCIAMIENTO	1. ¿Se conoce las fuentes de financiamiento para la mejora del área donde se ejerce la jefatura?	✓		✓		✓		
		2. ¿Se verifica que la ejecución presupuestal en el área sea la apropiada?	✓		✓		✓		
		3. ¿Se evalúa que el presupuesto anual enviado para las diferentes actividades por parte del gobierno cubren con los gastos del área?	✓		✓		✓		
		4. ¿Es controlado el presupuesto y los gastos del área en que está encargado?	✓		✓		✓		
		5. ¿La inversión del presupuesto público está bien implementada en el área donde se ejerce la jefatura?	✓		✓		✓		
		6. ¿La ejecución del presupuesto para realizar las actividades es el correcto?	✓		✓		✓		
GESTIÓN INSTITUCIONAL	LOGRO DE OBJETIVOS	7. ¿Se evalúa de manera periódica el cumplimiento de los indicadores del presupuesto por resultados (PPR2022)?	✓		✓		✓		
		8. ¿Cómo parte de la gestión en su cargo, se implementa una evaluación de desempeño semestral a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
		9. ¿Cómo parte de la gestión, se tiene un plan de capacitación mensual a los trabajadores?	✓		✓		✓		
		10. ¿Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a su conocimiento de gestión de la institución?	✓		✓		✓		
		11. ¿Los resultados obtenidos hasta el momento, en los procesos de control y gestión son los adecuados?	✓		✓		✓		
		12. ¿Considera que las labores del personal son eficientes de acuerdo asignación de tareas?	✓		✓		✓		
		13. ¿En su área como jefe, se gestiona la atención adecuada de los pacientes, respetando sus derechos, con amabilidad y bajo enfoque de interculturalidad?	✓		✓		✓		
		14. ¿En su área como jefe, se gestiona que los ambientes sean limpios, ordenados?	✓		✓		✓		

GESTIÓN CLÍNICA	CALIDAD EN SALUD	15. ¿En su área como jefe, fomenta usted la aplicación correcta de las normas técnicas y administrativas en la atención por el bien del paciente?	✓		✓		✓		RESERVA DE CALIFICACIONES
		16. ¿Usted considera que tratamiento, diagnóstico, pronóstico, prevención que se le realiza a los pacientes es el adecuado?	✓		✓		✓		RESERVA DE CALIFICACIONES
		17. ¿Usted considera que el trato a los pacientes por su personal es el idóneo?	✓		✓		✓		RESERVA DE CALIFICACIONES
		18. ¿Sus estrategias de gestión aplicadas hasta el momento son los adecuados de acuerdo a la atención en la población?	✓		✓		✓		RESERVA DE CALIFICACIONES

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *Item propuesto son suficientes para medir la dimensión*

OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE (✓) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR, MG: *Tapia Cabrera Felicitas Lucretia* DNI: *18842939*

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: *Magister en Gestión de los Servicios de la Salud* FECHA: *21-10-202*

- PERTINENCIA: EL ITEM CORRESPONDE AL CONCEPTO TEORICO FORMULADO.
- RELEVANCIA: EL ITEM ES APROPIADO PARA REPRESENTAR AL COMPONENTE O DIMENSION.
- CLARIDAD: SE ENTIENDE SIN DIFICULTAD ALGUNA EL ENUNCIADO DEL ITEM, ES CONCISO, EXACTO Y DIRECTO.

NOTA: SUFICIENCIA, SE DICE SUFICIENCIA CUANDO LOS ITEMS PLANTEADOS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LA DIMENSIÓN.

FIRMA DEL EXPERTO

F. Tapia

Mg. Felicitas Tapia Cabrera
CNP. 1284
NUTRICIONISTA

ANEXO 05: PRUEBA PILOTO

CUESTIONARIO: INSTRUMENTO HABILIDADES GERENCIALES

	HABILIDADES PERSONALES						HABILIDADES INTERPERSONALES						HABILIDADES GRUPALES						HABILIDADES ESPECIFICAS DE COMUNICACIÓN						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
Est. 1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	1	2	3	4	1	3	3	4	3	74
Est. 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95
Est. 3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	82
Est. 4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	78
Est. 5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
Est. 6	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	80
Est. 7	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	81
Est. 8	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	90
Est. 9	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	1	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	78
Est. 10	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	85
Varianza	0.49	0.18	0.23	0.23	0.23	0.27	0.28	0.27	0.46	0.93	0.90	0.49	1.34	0.23	1.21	1.12	0.49	0.23	0.23	1.16	0.23	0.23	0.18	0.28	50.900

Análisis de fiabilidad de instrumento para Habilidad gerencial

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	0
	Total	10	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.79	24

Por lo tanto, el instrumento presenta una excelente confiabilidad

ANEXO 06: PRUEBA PILOTO

CUESTIONARIO: GESTIÓN PÚBLICA

Partic.	GESTIÓN PÚBLICA						GESTIÓN INSTITUCIONAL						GESTION PÚBLICA						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
Est. 1	3	1	4	4	3	3	3	2	3	4	1	3	2	4	3	3	1	3	50
Est. 2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
Est. 3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	65
Est. 4	3	4	3	3	3	4	2	3	1	2	2	3	3	3	1	4	2	2	48
Est. 5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	68
Est. 6	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	61
Est. 7	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	65
Est. 8	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	67
Est. 9	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	63
Est. 10	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	60
Varianza	0.27	0.93	0.27	0.27	0.28	0.28	0.71	0.89	0.93	0.49	1.21	0.49	0.49	0.18	0.90	0.23	1.21	0.50	54.233

Análisis de fiabilidad de instrumento para Gestión Sanitaria

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	0
	Total	10	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.85	18

Por lo tanto, el instrumento presenta una excelente confiabilidad

ANEXO 7: PRUEBA DE NORMALIDAD

PRUEBA DE NORMALIDAD						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES	,538	38	,000	,152	38	,000
VARIABLE GESTIÓN SANITARIA	,527	38	,000	,355	38	,000

La prueba estadística de Shapiro- Wilk, se utilizó debido a que la muestra era menor a 50, en la cual se observa que el valor de normalidad de las variables tiene un valor de significancia “p” es de 0,000, por ende, es una estadística no paramétrica.

ANEXO 08: SOLICITUD DE PERMISO PARA PODER UTILIZAR EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: PERMISO PARA USAR EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Amarilis Calle Cáceres

Jefa de la unidad de apoyo a la docencia e investigación del Hospital Regional "Jamo" II-2 Tumbes

Yo, Richard Mardoni Cordova Gomez, licenciado en Nutrición y Dietética, con DNI: 71871001, N° de colegiatura: 7839, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que habiendo culminado mi proyecto de investigación de Posgrado de Maestría Gestión Publica en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; titulado "**Habilidades Gerenciales y Gestión Sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022**". Como parte de las exigencias académicas de la escuela de posgrado; me pide que presente la solicitud para poder usar el nombre de esta prestigiosa institución en el proyecto de investigación, pido a usted la autorización.

Por lo expuesto:

Solicito a usted acceder a mi petición.

Tumbes, 26 de octubre del 2022

Lic. Richard M. Cordova Gomez
NUTRICIONISTA DIETISTA
C.N.P. 7839

Lic. Richard Mardoni Cordova Gomez

DNI: 71871001

N° C: 7839

Gobierno Regional - Tumbes
Hospital Regional "JAMO" II - 2 - TUMBES
Secretaria Tramite Documentario

RECIBIDO

26 OCT 2022

Reg N°: _____ Exp: _____
Hora: 05:50 Firma: _____

Doc. 1331417
EJA 1134127

ANEXO 09: OFICIO DE PERMISO PARA PODER APLICAR LAS ENCUESTAS EN LA INSTITUCIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 24 de octubre de 2022

CARTA N° 249-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Dra. Amarilis Calle Cáceres

Jefe

UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
HOSPITAL REGIONAL "JAMO" II - 2 TUMBES

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **RICHARD MARDONI CORDOVA GOMEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN SANITARIA DE LOS JEFES DE CADA ÁREA DENTRO DEL HOSPITAL REGIONAL "JAMO" II - 2 TUMBES, 2022** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre Habilidades Gerenciales y Gestión Sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II - 2 Tumbes, 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



R Benites

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.

Doc. 1331417
Ed. 1134127

Gobierno Regional - Tumbes
Hospital Regional "JAMO" II - 2 - TUMBES
Secretaría Trámite Documentario

RECIBIDO

26 OCT 2022

Reg. N° _____ Exp. _____
Hora 05:00 Firma _____

ANEXO 10: CONSENTIMIENTO INFORMADO

TUMBES:/...../.....

Yo,.....,
identificado con DNI:.....

Acepto participar libremente en la aplicación del cuestionario presencial titulado: Habilidades Gerenciales y Gestión sanitaria de los jefes de cada área en el Hospital Regional “Jamo” II-2, 2022. Con el fin de determinar si existe relación entre ambas variables, previa orientación por parte del investigador, a sabiendas que la aplicación del cuestionario no perjudicara en ningún aspecto en mi bienestar y que los resultados obtenidos aportaran de manera significativa a la sociedad investigadora.

FIRMA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO 01: HABILIDADES GERENCIALES

Habilidades Gerenciales y Gestión sanitaria de los jefes de cada area en el Hospital Regional "Jamo" II-2, 2022

INSTRUCCIONES:

Estimado Jefe (a), el presente cuestionario busca identificar las Habilidades Gerenciales a nivel del hospital cuya finalidad de mejorar la situación de salud de la provincia de Tumbes, por lo tanto, responda con suma honestidad con (X) las siguientes preguntas en base a la escala de Nominal:

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN: HABILIDADES PERSONALES					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	¿Los trabajadores poseen un conjunto de estándares y principios personales bien desarrollado que guía su comportamiento?				

2	¿Frente a situaciones de presión laboral, aprecia que sus colegas confían en sus capacidades y sigue adelante?				
3	Para mejorar la gestión, ¿Se capacita constantemente?				
4	¿Sus compañeros usan métodos eficaces de administración en su tiempo, para realizar sus actividades laborales?				
5	¿Lleva usted un programa regular de ejercicio físico?				
6	¿Mantiene usted un equilibrio en su vida, al tener diferentes intereses fuera del trabajo?				
DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
7	¿En el área como jefe, utiliza usted diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales?				
8	¿En el área como jefe, se designa funciones y tareas que le resulten interesantes y desafiantes a sus colaboradores?				
9	¿En el área como jefe, se garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad?				
10	¿Ante un conflicto, se interviene para solucionarlo y es neutral ante ello?				

11	¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a buscar alternativas de solución?				
12	¿Ante un conflicto, se ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que deje satisfecho al personal implicado?				
DIMENSIÓN: HABILIDADES GRUPALES					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
13	¿En el área como jefe, se hace más comentarios positivos que negativos?				
14	¿Cuándo se comunica la visión de su área, logra concientizar al personal que está a su cargo?				
15	¿En su área como jefe, usted hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo en superar sus debilidades?				
16	¿Para el trabajo en equipo, usted forja primero una base de común de acuerdo con sus colaboradores antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades?				
17	¿Conoce usted las maneras de lograr relaciones fuertes y cohesión entre sus colaboradores?				
18	¿Aprovecha usted las competencias centrales de su equipo de trabajo?				
DIMENSIÓN: HABILIDADES ESPECIFICAS DE COMUNICACION					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4

19	¿Utiliza la comunicación como un canal más idóneo para mantener un clima armonioso entre el personal?				
20	¿Suele modular la voz al momento de realizar sus conferencias o reuniones?				
21	¿Utiliza usted proyector digital o materiales visuales para realizar reuniones mas entendibles?				
22	Entabla reuniones para comunicar algo o solucionar algún problema con algún personal?				
23	¿Usted complementa su presentación con respuestas seguras e informadas?				
24	¿Usted se asegura que todos los participantes entienden lo que se dice y se hace en la reunión.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
 CUESTIONARIO 02: GESTIÓN SANITARIA

Habilidades Gerenciales y Gestión sanitaria de los jefes de cada area en el Hospital Regional “Jamo” II-2, 2022

INSTRUCCIONES:

Estimado Jefe (a), el presente cuestionario busca identificar su Gestión Sanitaria a nivel del hospital cuya finalidad de mejorar la situación de salud de la provincia de Tumbes, por lo tanto, responda con suma honestidad con (X) las siguientes preguntas en base a la escala de Nominal:

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre



DIMENSIÓN: GESTIÓN PÚBLICA					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	¿Se conoce las fuentes de financiamiento para la mejora del área donde ejerce su jefatura?				

2	¿Se verifica que la ejecución presupuestal para su área sea la apropiada?				
3	¿Se evalúa que el presupuesto anual enviado para las diferentes actividades por parte del gobierno cubran con los gastos de área?				
4	¿Es controlado el presupuesto y los gastos del área en que está encargado?				
5	¿La inversión del presupuesto público está bien implementadas en el área donde se ejerce la jefatura?				
6	¿La ejecución del presupuesto para realizar las actividades es el correcto?				
DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
7	¿Se evalúa de manera periódica el cumplimiento de los indicadores del presupuesto por resultados (PPR2022)?				
8	¿Cómo parte de la gestión en su cargo, se implementa una evaluación de desempeño semestral a sus trabajadores?				
9	¿Cómo parte de la gestión en su cargo, tiene un plan de capacitación mensual a sus trabajadores?				
10	¿Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a su conocimiento de gestión de la institución?				

11	¿Los resultados obtenidos hasta el momento, en los procesos de control y gestión son los adecuados?				
12	¿Considera que las labores del personal son eficientes de acuerdo asignación de tareas?				
DIMENSIÓN: GESTIÓN CLINICA					
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
13	¿En su área como jefe, se gestiona la atención adecuada de los pacientes, respetando sus derechos, con amabilidad y bajo enfoque de interculturalidad?				
14	¿En su área como jefe, se gestiona que los ambientes sean limpios, ordenados?				
15	¿En su área como jefe, fomenta usted la aplicación correcta de las normas técnicas y administrativas en la atención por el bien del paciente?				
16	¿Usted considera que tratamiento, diagnóstico, pronóstico, prevención que se le realiza a los pacientes es el adecuado?				
17	¿Usted considera que el trato a los pacientes por su personal es el idóneo?				
18	¿Sus estrategias de gestión aplicadas hasta el momento son los adecuados de acuerdo a la atención en la población?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 11: RESPUESTA PARA APLICAR ENCUESTAS

	PERÚ	MINISTERIO DE SALUD	HOSPITAL REGIONAL "JOSE ALFREDO MENDOZA OLAVARRIA" JAMO II-2 TUMBES	DIRECCIÓN EJECUTIVA	
---	------	---------------------	---	---------------------	---

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Tumbes, 02 de Noviembre de 2022.

OFICIO N° 1729 -2022/GOB.REG.TUMBES-DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE

Señor:
Mg. RICARDO BENITES ALIAGA.
Jefe de la Escuela de Posgrado - Trujillo.
Universidad Cesar Vallejo.

Presente.-

ASUNTO : EMITE RESPUESTA A SOLICITUD AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS.

REFERENCIA : a) OFICIO N° 249-2022-UCV-VA-EPG-F01/J.
b) INFORME N° 0134-2022/DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE-U.AP.DOC.INV. Reg. N° 1334277 / 1137057

De mi mayor consideración;

Mediante el presente me dirijo a usted, para expresarle mis afectuosos saludos y en atención al documento de la referencia a), mediante el cual solicita **AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**, para el estudiante **RICHARD MARDONI CÓRDOVA GÓMEZ**.

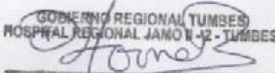
Ante ello, la Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia mediante el documento de la referencia b), informa que habiéndose revisado el expediente presentado y habiendo cumplido con presentar los documentos exigidos a quienes se encuentren interesados en realizar investigaciones en seres humanos, por lo expuesto **es Factible atender su Solicitud**, para que él estúdiate **RICHARD MARDONI CÓRDOVA GÓMEZ** del programa de Maestría en Gestión Pública aplique instrumentos para el desarrollo de su Tesis denominada "**HABILIDADES GERENCIALES Y GESTION SANITARIA DE LOS JEFES DE CADA AREA DENTRO DEL HOSPITAL REGIONAL JAMO II-2 TUMBES 2022**", con la observación que el interesado de cuenta a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación y a la jefatura del departamento donde realizará la recolección de datos de la aplicación del consentimiento informado para garantizar que la investigación se realice bajo los principios fundamentales del respeto por la vida, la salud, la autoestimación, la dignidad y el bienestar de los sujetos a investigar, así como al final del proceso realice la socialización de los resultados de la investigación científicas, se adjunta al presente para su conocimiento y respectivo cumplimiento.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para manifestarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;

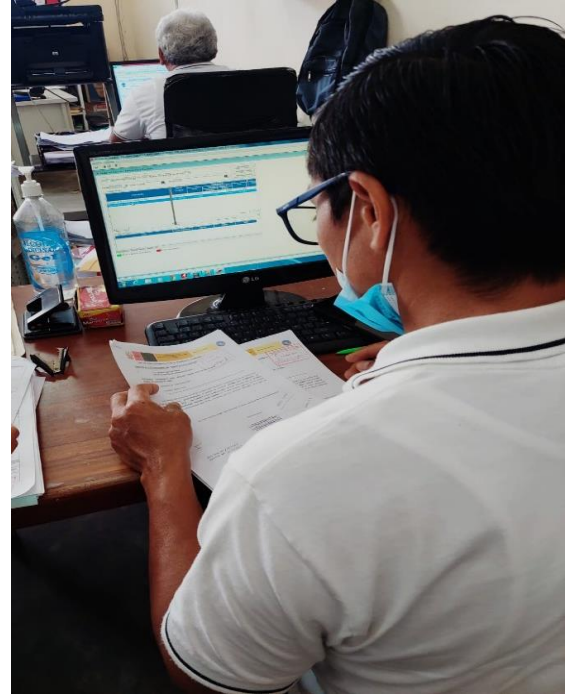
DM-HR/DE	
C.c.	
Und. Apoyo a la Docencia	
Archivo	
FOLIOS:	

N° DOC.	1336554
N° EXP	1137054


GOBIERNO REGIONAL TUMBES
HOSPITAL REGIONAL JAMO II-2 - TUMBES
Dra. Diana María Horna Ruiz
DIRECTOR EJECUTIVO (e)
CMP. N° 64187

HOSPITAL REGIONAL II-2 "JAMO" TUMBES
Calle 24 de Julio N° 565 – Tumbes
Página Web: www.hrit.gob.pe

Anexo 12: FOTOS DE LOS PARTICIPANTES





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades Gerenciales y Gestión Sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional "Jamo" II – 2 Tumbes, 2022", cuyo autor es CORDOVA GOMEZ RICHARD MARDONI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 19-01-2023 07:01:43

Código documento Trilce: TRI - 0518002