



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades gerenciales y cumplimiento de estándares acreditación
según percepción del personal de salud, hospital
II-1 distrito Florencia de Mora, 2023

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

AUTORA:

Pinzon Chunga, Paola Patricia (orcid.org/0000-0003-4525-6678)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)
Mtro. Mejía Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

*Enumerar uno a uno a cuantos debo dedicar
Requeriría más de una página, ellos saben
Celebran mis triunfos y saben que este trabajo
Llego a su final por han estado acompañándome
Durante todo este proceso y está dedicado a ellos.*

AGRADECIMIENTO

A mis asesores Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline y Mg. Mejía Falcon, Víctor Edicson

Por su calidad y profesionalismo en su labor como docentes por su preocupación constante durante el proceso y para culminar el presente informe, sin ellos no hubiese sido posible llegar a la meta.

A cada uno de los docentes de la escuela de posgrado

Mi gratitud, admiración y afecto por su valioso aporte en mi formación académica.

A cada uno de los que conforman el personal de salud del hospital nivel II-1

Florencia de mora

Por su colaboración desinteresada en la participación de este informe, convencida que los resultados que aquí se encuentran serán un aporte para mejorar en sus actividades de atención diaria del hospital.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades Gerenciales y Cumplimiento de Estándares Acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II-1 Distrito Florencia de Mora, 2023", cuyo autor es PINZON CHUNGA PAOLA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ELIANA JACKELINE GUZMÁN AVALOS DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 16- 01-2024 00:20:12

Código documento Trilce: TRI - 0704244





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PINZON CHUNGA PAOLA PATRICIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades Gerenciales y Cumplimiento de Estándares Acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II-1 Distrito Florencia de Mora, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAOLA PATRICIA PINZON CHUNGA DNI: 02850883 ORCID: 0000-0003-4525-6678	Firmado electrónicamente por: PPPINZON el 21-12- 2023 10:16:42

Código documento Trilce: TRI - 0704263



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
Índice de Tablas	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	6
III METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2 Variable y operacionalización	24
3.3 Población, criterios de inclusión y exclusión , muestra, muestreo y unidad de análisis	24
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	26
3.5 Procedimientos.....	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos.	28
IV RESULTADOS	29
V DISCUSIÓN	35
VI CONCLUSIONES.....	42
VII RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXO	

Índice de Tablas

Tabla 1	Habilidades gerenciales y cumplimiento de estándares de acreditación según percepción del personal de salud de hospitales Nivel II-1 distrito de Florencia de mora, 2023	26
Tabla 2	Habilidades gerenciales en el personal de salud de hospitales Nivel II-1 distrito de Florencia de mora, 2023	27
Tabla 3	Dimensión gerencial y Habilidades gerenciales según percepción del personal de salud de hospitales Nivel II-1 distrito de Florencia de mora, 2023.	28
Tabla 4	Dimensión prestacional y Habilidades gerenciales según percepción del personal de salud de hospitales Nivel II-1 distrito de Florencia de mora, 2023	29
Tabla 5	Dimensión de apoyo y Habilidades gerenciales según percepción del personal de salud de hospitales Nivel II-1 distrito de Florencia de mora, 2023	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de los estándares de acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II - 1 en el distrito Florencia de Mora, octubre – diciembre 2023. Tuvo un diseño correlacional simple, con población de 120 personales de salud y muestra de 92 integrantes, a los cuales se les aplico 2 cuestionarios, de 18 y 38 preguntas. Los resultados: la relación entre habilidades gerenciales y acreditación hospitalaria, con valores de $r=0,661$. Las habilidades gerenciales muestran un nivel moderado, seguido de un nivel alto y un escaso porcentaje de nivel bajo en el personal de salud. La relación existente entre la dimensión gerencial de acreditación hospitalaria y habilidades gerenciales un Rho de Spearman 0,745 percibido. La relación existente entre la dimensión gerencial de acreditación hospitalaria y habilidades gerenciales con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,875. Entre la dimensión de apoyo de acreditación hospitalaria y habilidades gerenciales se halló un valor del coeficiente de correlación de Spearman 0,889.

Se concluye: las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el cumplimiento de los estándares de acreditación según percepción del personal de salud.

Palabras clave: habilidades, gerenciales, acreditación, relación

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between managerial skills and compliance with accreditation standards according to the perception of health personnel in a level II-1 hospital in the Florencia de Mora district, October – December 2023. It had a simple correlational design, with a population of 120 health personnel and a sample of 92 members, to whom 2 questionnaires of 18 and 38 questions were applied. The results: the relationship between managerial skills and hospital accreditation, with values of $r=0.661$. Management skills show a moderate level, followed by a high level and a low percentage of low level in health personnel. The relationship between the managerial dimension of hospital accreditation and managerial skills was a perceived Spearman's Rho of 0.745. The relationship between the managerial dimension of hospital accreditation and managerial skills was based on a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.875. A value of Spearman's correlation coefficient of 0.889 was found between the support dimension of hospital accreditation and managerial skills.

It is concluded that managerial skills are significantly related to compliance with accreditation standards according to the perception of health personnel.

Keywords: skills, management, accreditation, relationship

I. INTRODUCCIÓN

La salud se considera un derecho universal pero no podemos concebir salud desvinculado de la calidad, que implica constantemente la adecuación de estos servicios de salud al momento y contexto mundial, nacional y aun local. Esta adecuación, mejoras, modificaciones o adaptación está garantizada solo en el cumplimiento de los estándares de acreditación de los servicios u establecimiento de salud, los que es una constante preocupación para organismo internacionales como se deja constancia en la declaración de Alma-Ata que sienta las bases para la evolución de los sistemas de salud a nivel mundial, al señalar que cada país debe alcanzar un nivel aceptable de salud, desde los niveles más bajos del sistema de salud. (OPS/OMS/PAHO, 1978).

Sin embargo, el cumplimiento de estos estándares de acreditación en los servicios de salud está en manos de quienes los dirigen o ejercen la jefatura los que a su vez deben contar habilidades gerenciales que les permitan planificar, ejecutar e implementar que el establecimiento de salud bajo su dirección logre acreditarse permitiéndose así ser considerado un servicio de calidad.

El cumplimiento de estos estándares de acreditación se ha ido implementando en diversos países a nivel mundial así en España, se realiza un análisis de la tendencia que surge en los establecimientos de salud por lograr la acreditación en base a las Normas ISO-900, en relación al sistema de acreditación de la Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations (JCAHO) y el modelo europeo (EFQM), vinculados a los protocolos de gestión que busca generar cambios que garantice una asistencia sanitaria con evidencia científica, conocimientos plasmados en guías de práctica clínica redundando en eficiencia, en satisfacción del personal de salud y paciente en la acreditación de centros y servicios sanitarios y habilidades del profesional del área de cirugía. Solamente la acreditación avala la calidad o bordea la excelencia. (Belzunegui, 2010).

En América latina, en Colombia se publicó un ranking de hospitales y acreditación en salud de solo 44 hospitales acreditados en América latina y 25 hospitales en Colombia. (Rodriguez, 2023) esboza tenuemente la relación que existe entre el liderazgo clínico y la acreditación y el hecho de que se debe evaluar las herramientas; de acreditación; con rigor. Esta realidad debería motivarnos a preguntarnos por qué la cifra de hospitales o establecimientos acreditados es tan mínima ante la existencia de una cantidad cada vez en ascenso de servicios de salud / establecimientos de salud u hospitales.

En el Perú, al examinar los datos de acceso público en la Plataforma digital único del Estado Peruano, visualizamos que solo 5 establecimientos de salud han alcanzado acreditarse en el intervalo del año 2019 al 2022, emitiéndose la resolución RM N°456-2007/MINSA. (gob.pe, 2022). Cabe resaltar el hecho que nuestro país cuenta con 23,656 en el registro nacional de organizaciones que brindan servicios en salud RENIPRESS, surgen cuestiones que nos lleva a indagar si esta deficiencia de establecimientos acreditados obedece a la influencia que tienen las habilidades gerenciales; que deben poseer los directores de dichos establecimientos; en el cumplimiento de los estándares que le lleve a lograr la acreditación. El proceso de acreditación requiere habilidades gerenciales; que no se están aplicando en la persona del director; específicas que logren el máximo involucramiento en cada una de las tres dimensiones de la acreditación.

Debemos considerar las estadísticas publicados el 2019 que muestran lo nefasto que es para las instituciones la falta de habilidades en los que aspiran a la plaza representadas en el 76% que son finalmente declaradas desiertas si lo llevamos al campo de la salud para cubrir plazas en el 71% podemos encontrar que la carencia de habilidades socioemocionales y técnicas en los directores de hospitales se ubicarían en este porcentaje. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2017)

En el distrito de Florencia de mora ofrece su cartera de atención a los pobladores, el hospital II-1, le fue otorgado un código RENIPRESS debido a

su capacidad resolutoria, sin embargo cuenta el director de este hospital con las habilidades gerenciales para realizar un adecuado cumplimiento de los estándares que la acreditan, como es percibido el aspecto de habilidades del director por el personal que allí labora, este proceso es cíclico y se ejecuta cada tres años como se halla estipulado por el ente rector de salud en nuestro país, considerando que para alcanzar esta meta, se requiere un mínimo de porcentaje en infraestructura, el debido equipamiento, una cantidad específica de personal tanto asistencial como administrativa, capacitación entre otros, aun así los usuarios siempre señalan deficiencias en la atención y ambientes hasta el grado de acudir a servicios de salud en Trujillo, este año fue re - acreditado el hospital.

Ante lo expuesto en los párrafos anteriores es imprescindible realizar el planteamiento del problema principal ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de los estándares de acreditación según percepción del personal de salud en un Hospital nivel II-1 en el distrito de Florencia de mora, octubre -diciembre 2023?

La presente investigación reviste relevancia en nuestro medio ante la escasa o nula información, no contamos con datos, cifras o percepción del personal de salud en lo relacionado a la acreditación hospitalaria que como hemos dejado constancia es imprescindible conocer para el desarrollo y desempeño adecuado por lo que tras esta subyace: calidad de la atención en nuestro sistema de salud.

Por lo antes señalado, esta investigación a nivel teórico ha recopilado información bibliográfica valiosa que enriquecerá el conocimiento en este tema en el área de gerencia en salud, en donde confluyan estas dos variables, que muestren la influencia de la habilidad gerenciales para cumplir cada estándar de acreditación desde la percepción del personal de salud, que logre mostrarnos la importancia que en los servicios de salud el director cuente con las habilidades gerenciales para lograr el cumplimiento de cada uno de los estándares para acreditarse.

Así mismo metodológicamente las variables de esta investigación podrán ser estudiadas con otras unidades de análisis, en otro tiempo y espacio sin perder de vista lo imprescindible que es contar con profesionales con las debidas habilidades gerenciales. Los instrumentos generados en la presente investigación, los cuales serán validados podrán ser utilizados en futuras investigaciones de habilidades gerenciales en especial el instrumento utilizado para la variable acreditación que es de autoría propia, marcando un precedente en los servicios de salud en lo relacionado a gestión.

Así mismo el aspecto practico, los resultados que se obtenidos proveniente de datos reales en esta investigación podrían influenciar en la adecuada toma de decisiones en especial al designar a los jefes o directores de establecimientos quienes deberán contar con ciertas habilidades gerenciales y un amplio conocimiento de los estándares de acreditación que llevaran al hospital a la calidad en salud lo cual constituye un aporte a la sociedad.

En el aspecto social las recomendaciones de la investigación serán beneficiosas para los usuarios del hospital nivel II-1 del distrito de Florencia de mora, pues el que una IPRESS tenga un director que cuente con las adecuadas habilidades para la acreditación las llevaría a servicios ofertados que se ajuste el nivel de vida apropiado de la población de Florencia de mora.

Por lo mencionado en párrafos anteriores nos proponemos como objetivo general: determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de los estándares de acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II - 1 en el distrito Florencia de mora, octubre – diciembre 2023.

Del objetivo principal surgen los objetivos específicos: identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1. Establecer la relación entre habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión gerencial de estándares de acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1. Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión prestacional de la acreditación según percepción del personal de salud en un

hospital nivel II – 1. Establecer la relación entre las habilidades gerenciales en el cumplimiento de la dimensión apoyo de la acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1.

Así mismos la hipótesis se corrobora o contraste, siendo la hipótesis general las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el cumplimiento de los estándares de acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II - 1 en el distrito Florencia de mora, octubre – diciembre 2023, del cual surgen las hipótesis específicas la dimensión gerencial de acreditación se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1. La dimensión prestacional de acreditación se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1. La dimensión apoyo de acreditación se relaciona significativamente con las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1.

II. MARCO TEÓRICO

Cada variable motivo en estudio del presente informe de tesis: habilidades gerenciales y acreditación de hospitales; escasamente ha sido investigado en función de relación, dependencia e influencia que vinculen ambas variables. Siendo Europa un ejemplo de ello, sin embargo, los diversos países de este continente cuentan con normas que muestran cómo se debe acreditar los establecimientos de salud y publicaciones que recopilan información de los organismos que la realizan, enumera los requisitos con los que debe contar, describe los estándares de gestión de la organización con fines sanitarios dónde se enfatiza el rol de gobierno, liderazgo y dirección. como sucede en España Joint Commission International (JCI) y sus estándares internacionales para acreditar. (Joint Commission International, 2014). No es ajena a esta realidad América latina, los estados y sus gobernantes que también han implementado todo el marco legal y normativo con el mismo fin.

En relación a acreditación en Cali-Colombia Franco (2021) con el objetivo: evaluar la percepción del valor que agrega la acreditación a la calidad de la atención en clínicas y hospitales en Colombia. transversal y observacional. 22 profesionales conformaron la muestra. Su instrumento evaluó tres ejes temáticos : valor agregado que aporta el proceso de acreditación, proceso de evaluación e informe final. La escala tipo Likert fue el instrumento que midió la percepción del proceso. Obtuvo los resultados (86.4%) la percepción de que es humanizado el trato (81.8%). Se nota una mejor calidad de los procesos con acreditación (77.4%),y (63.6%) compromiso de los médicos. En conclusión: hay un valor agregado en instituciones de salud acreditadas, presentose la percepción más baja en los compromiso de los médicos (Franco, 2021)

En el mismo país en Colombia Zapata (2019) realiza un estudio con el objetivo: determinar y comparar entre hospitales públicos y privados, los elementos y factores del contexto que pueden favorecer el logro de la acreditación. Un estudio de controles y casos, en instituciones de alta y mediana complejidad, 16 acreditados y no acreditados 38, entre públicos

privados. MUSIQ, como instrumento para comparar elementos y los factores del entorno en sus dimensiones "Ambiente- Macrosistema- Equipos de Calidad -Microsistema". Resultando: 23 elementos y factores con cuatro dimensiones, tres con diferencias relevantes del sector privado: en el Macrosistema la Información, el sistema de apoyo para mejorar la calidad y la estabilidad laboral en el microsistema es indudablemente el factor de la motivación. Concluyendo: existen diferencias en un hospital público y un privado que facilitar logros en la acreditación en salud. (Zapata, 2019)

En tanto Berto(2021) en Brasil se realiza un estudio abocado a explicar los factores que interactúan e influyen en los elementos involucrados en el proceso de implantación, mantenimiento y evolución de la acreditación hospitalaria. Formando parte La entrevista, el análisis de los documentos y una estricta observación del participante, llevado longitudinalmente en un lapso de 24 meses. Periodo de mantenimiento en el nivel 2 en la acreditación de un hospital, el salto al nivel tercero y el mantenerlo allí. Aplicar cursos constructivista, en cinco rondas se dividió el levantamiento de cada dato, basado en la teoría fundamentada de Charmaz, y con 56 participantes. Con una proposición propuesta: pactar en el Cuidado, siendo una elección integradora y metódica en la comprensión del modo de desarrollar la acreditación en un hospital. Estructurada en tres categorías: 'La manera en que trabajamos', 'La acreditación como instrumento de las acciones' y 'Amor a cada una de las causas'; como apoyo a estas categorías: 'evolución de profesionales de la salud'; resultados: 'Atención enfocada en el paciente. (Berto, 2021)

En otro país latinoamericano Batista (2020) Sao Paulo – Brasil investiga: identificar las dimensiones dominantes del liderazgo auténtico de los enfermeros en una red de hospitales privados y su correlación con la satisfacción laboral y con el modelo de acreditación. transversal, analítico fue el método, ejecutado en 11 hospitales con 282 Licenciados en enfermería, debemos señalar que 94 eran líderes/ gestores y 188 se encontraban bajo líder, los cuales respondieron cuestionarios Authentic Leadership Questionnaire y Job Satisfaction Survey. Resultados: visible notoriedad de

significativa diferencia entre el cálculo de los gestores y de los subordinados al líder, en cada una de las dimensiones del Authentic Leadership Questionnaire. En las instituciones, con el modelo Joint Commission International, los subordinados al director, lo percibían con transparencia Mayor por la correlación positiva. En conclusión. correlación entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral y la pauta de acreditación entre los colaboradores. (Batista, 2020)

En el Perú Galvan (2018) estudio con el objetivo de determinar el nivel de relación de las habilidades gerenciales con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018. Fue básica, correlacional simple, no experimental, transversal. Todos los trabajadores que ejercían en la red de salud José María Arguedas (520) conformaron la población y los cuestionarios validados fueron el instrumento para las variables, usaron una encuesta. Concluyendo en una relación significativa entre las variables, por la correlación considerada muy buena (Rho de Spearman de 0.89) con un p-valor de 0.000 (< a 0.01). (Galvan, 2018)

A nivel regional no existen investigaciones que relacionen o estudien un nexo o vínculo de habilidad gerencial en el cumplimiento de los estándares de acreditación. En diversas investigaciones hallamos la variable habilidades gerenciales vinculadas a otras variables, cabe señalar que ninguna investigación ha versado en relación a acreditación de establecimientos de salud.

En el caso de Arrascue (2021) Lima realizó su investigación con el objetivo Analizar las habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos 2019.de tipo correlacional, transversal, con la participación de 52 personas a quienes se aplicó un cuestionario de percepción de habilidades gerenciales de 27 ítems y con 4 dimensiones. Obtuvo como resultados que el 69% consideraron adecuadas las habilidades interpersonales, el 69% y el 58% para habilidades de valores y motivación, la percepción de que fueran adecuadas las habilidades gerenciales fue 55.8%, regulares el 44,2% e inadecuado ninguno, en conclusión, habilidades gerenciales adecuadas con un 55,8%. (Arrascue, 2021)

Así encontramos a Aldaz (2022) Trujillo- Perú, elabora su tesis con el objetivo: determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de salud, un estudio correlacional, transversal y básico; como técnica la encuesta y 2 cuestionarios, con la participación de 63 trabajadores de salud. Su investigación arrojó que un 66.7% calificó a su jefe con adecuadas habilidades gerenciales, un 15.9% consideró que sus jefes contaban con regulares hábiles gerenciales, a mayor habilidades gerenciales mayor gozo laboral. Conclusión: requieren potenciar habilidades gerenciales por la influencia en la satisfacción y la producción laboral, los gerentes.(Aldaz, 2022)

Por su parte Ananpa (2018) Trujillo- Perú ejecutó la investigación para establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los Médicos que ejercen la jefatura en los hospitales en la ex Red Túpac Amaru, una investigación prospectiva de carácter transversal, fue observacional y descriptivo correlacional, su población 44 Médicos que ejercen jefatura. Encuesta y cuestionario fueron instrumento y tecnica aplicada. Sus resultados muestran la correlación; de habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional se relacionan directamente. Concluyendo en la relación directa y débil entre habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en los Médicos que ejercen jefatura en ex Red Túpac Amaru. (Anapan, 2018)

También zumaran (2023) Trujillo-Perú, con el objetivo de establecer la influencia de las habilidades gerenciales en el bienestar laboral de los profesionales de la salud de un Hospital de Lima. De diseño no experimental, correlacional causal, transversal. 89 profesionales en la rama de salud; conformaron su muestra; siendo la encuesta y el cuestionario los elegidos para esta investigación, en los resultados se evidenció la influencia relevante de las habilidades gerenciales en el bienestar laborales, conceptuales y las técnicas en el gozo laboral. Concluyo: existe una la relevante influencia de habilidades gerenciales en el gozo laboral en el personal de la salud. (Zumaran, 2023)

En relación a acreditación Portugal (2018) Cuzco -Perú, realiza un estudio con objetivo: conocer la influencia que existe entre: proceso de acreditación hospitalaria y satisfacción de los usuarios en un hospital . Fue no experimental, descriptivo y correlacional, una encuesta a 60 pacientes y 40 personas que laboran en la institución. Resultando que el 56.7% de los colaboradores notaron la influencia de la acreditación en proceso en un nivel bueno, un 43.3% señaló un nivel regular. concluyendo :corrobación de la hipótesis alterna, la acreditación hospitalaria influye significativamente en la satisfacción de atención de los usuarios. (Portugal, 2018)

En relaciona a acreditación hospitalaria no se encontró investigaciones de los ultimos cinco años que nos proporcionen esta variable en la región la Libertad, ni en Trujillo

A lo largo del tiempo y de las interrelaciones personales, pero sobretodo de la necesidad de ejercer un liderazgo/ gerencia/ dirección de los hospitales se debe contar con aspectos especiales o habilidades que les permitan direccionar las instituciones llevándolas a obtener la acreditación de las mismas; siendo esto sinónimo de calidad; pero cómo se define habilidad gerencial ,que implica manifestar una habilidad, que cuestiones involucradas el poseer una habilidad, que teorías están relacionadas a esta variable y que dimensiones posee, en los siguientes párrafos desarrollaremos estas cuestiones.

Se afirma que las habilidades gerenciales son la colección de conocimientos, actuación y actitudes que un ser humano tendría que poseer para que sea accesible a él en un amplio horizonte de puestos y en distintas clases de instituciones u organizaciones. (Hellriegel, 2009).

Uno de los más reconocidos en la investigación de habilidades gerenciales la define (Whetten D. C., 2011, pág. 8) Consisten en una agrupación identificable de acciones que se ejecutan conducentes a ciertos resultados. Enmarcan claramente las habilidades directivas separándolas de otras prácticas de dirección. Estas habilidades son conductuales y por tanto observables por los que nos rodean sin embargo hay atributos que muestran un desempeño eficaz

siendo un común denominador en los que ejercen la dirección de los establecimientos. son controlables; como segundo atributo; aquel que las posee las controla. Se desarrollan y mejoran en contraposición del coeficiente intelectual o la personalidad que es invariable en el tiempo, este es su tercer atributo. Se interrelacionan y sobreponen; como cuarto atributo; es decir se son complejas y múltiples las habilidades que se poseen para el manejo de situaciones específicas como la selección de personal u organización y liderazgo de los que ejercen la dirección de los establecimientos un quinto atributo, es que estas habilidades son contradictorias o paradójicos. Todas las habilidades son una sumatoria usada para dirigir considerando los valores de cada uno de los que integran su equipo, cada rasgo o dimensión de habilidades son importantes para promover el crecimiento personal sin dejar de lado el profesional. (Whetten D. C., 2008)

Distribuyen estas habilidades en tres bloques: las personales, las interpersonales y las grupales. Los mismos autores antes señalados elaboran un listado de diez habilidades que deben poseer los directores eficaces: La comunicación que es verbal, la distribución de tiempo y estrés, el manejo individual de decisiones, el reconocimiento, el definir dar solución a problemas, como motivar e influenciar en los demás, el delegar tareas, fijar metas y el génesis de visión, auto conocimiento, la constitución de los equipos, cómo se desenvuelve ante conflictos.

Los mismos autores proponen un modelo de habilidades agrupándolo en tres dimensiones. Habilidad personal: (Whetten D. C., 2011, págs. 44-150) las que están centradas en cuestiones que no involucran a otras personas, gira en torno al yo involucra el crecimiento del autoconocimiento, el cómo se maneja el estrés personal y la creatividad para solucionar los inconvenientes inherentes a estas habilidades.

En relación al autoconocimiento el mismo autor Whetten y Cameron señalan la razón por la que centrarse en el autoconocimiento y la estratégica posición que ostenta en el incremento de la capacidad de identificar y procesar las diferencias con sus seres que conforma su entorno. Este aspecto es claramente visible y fácil de evidenciar al que posee la capacidad de hacer

uso de las diversas personalidades y características personales de su entorno el saber reconocerla para potenciarlas, las áreas del autoconocimiento son:

La inteligencia emocional para Goleman es la facultad de distinguir, entender y conducir las propias emociones, así como las demás, está involucrada la autorregulación, conciencia emocional, empatía, así al agrupar la información nuestras decisiones serán más acertada. Para el mismo autor la inteligencia emocional desempeña un papel más predominante que el coeficiente intelectual por el predominio de los impulsos emocionales ante la interrelación con el entorno. (Goleman D. , 2000)

Los valores personales del latín tardío valor, -oris, cualidad o aptitudes para el logro o deleite de otros. El ser humano tiene cualidades positivas que lo califican para una cierta actividad. Permitiéndoles al ser humano diferenciar lo moral de lo inmoral y establecer parámetros en base a su escala de valores. El estilo cognoscitivo este aspecto implica cómo añade nueva información; lógica, coherente y seleccionada; a sus esquemas mentales, la manera de interpretar y como está información es juzgada por el individuo es parte de esta etapa. La orientación hacia el cambio, la mima que le permite adaptarse, está inmerso la capacidad de tolerar situaciones en las cuales la incertidumbre es un común que pone el descubierto hasta donde podemos ser capaces de captar nuestra responsabilidad la tomar decisiones. (Española, 2022)

La autoevaluación básica y esencial donde se encuentran la autoeficacia, el grado de estabilidad emocional y si se posee autocontrol que dan rumbo a nuestro comportamiento.

El manejo de su propio estrés ; de acuerdo a sostenido por Whetten, le reporta beneficios pues ante aporta beneficios a la institución pues impera un comportamiento adecuado, planificar nuevas ideas , un asociación adecuada para escuchar a los demás ,encontrar posición el inadecuado manejo de estrés solo trae como resultado un director que imprime un sesgo en su decisiones en la solución de dificultades fundada en sus prejuicios y aplastada por percibir contra el tiempo, pues le da poder a los factores estresantes : la

situación, el tiempo, la que surgen de nuestras relaciones interpersonales y el anticiparse a los eventos.

El tiempo se convierte en un aliado vital para el director o líder que se ve atrapado entre las solicitudes de solución a problemas de sus colaboradores al que debe dedicarles tiempo, reduciendo considerablemente su tiempo para relajarse o pasarlo en familia agobiado por ello es fácil extraviar el rumbo, realizando las actividades con prisa solo por cumplir aumentando el estrés. Por lo tanto, un gestor que cultiva sus habilidades personales distribuye adecuadamente su tiempo, con autocontrol y siendo equitativo entre el trabajo, familia y prioriza las necesidades para minimizar el estrés de todo lo que debe realizar. (Acosta, 2021)

Habilidad interpersonal que emergen de nuestra interacción con el contexto formando parte de estas habilidades: ganar poder e influencia, la comunicación de apoyo a nuestros compañeros y la manera como se manejan cada conflicto es los que los teóricos han podido documentar siendo el manejo de conflictos y la motivación dos indicadores de estas habilidades, para ello que recurriremos a Maslow y su teoría de las motivaciones lo que constituye el motor de sus acciones lograr satisfacer su necesidad basado en su pirámide de jerarquía, dependiendo cual es la necesidad predominante para el individuo. (Whetten D. C., 2011, págs. 223-250) Entonces a un líder o gestor se le entiende mejor por la relación o los vínculos que forma con sus colaboradores, teniendo como base el tipo o clase de líder que sea: por el poder que ejerce, por la formalidad en el momento que es elegido, por la relación que forma con los que se hallan bajo su gestión o dirección o por el grado de influenciar en sus colaboradores (Bonifaz, 2012).

El manejo de conflictos es la razón primordial del estancamiento de las organizaciones que tiene sus raíces en lo particulares que somos; personalidad característica, valores, antecedentes de familia; que logran dar solución o incrementar dicho conflicto, los cuales para solucionarlos requieren

solo: una estrategia eficiente, la selección de estrategia adecuada al caso el encontrar la raíz del problema dando como resultado una resolución exitosa.

Whetten y Cameron propugnan en relación a cómo manejar un conflicto, el director deberá conocer todos los escenarios para una adecuada valoración de las causas del evento, habiendo realizado este paso escogerá la estrategia para dar la solución adecuada, coronando con éxito la desavenencia o conflicto.

En relaciona a las habilidades grupales por la interacción con grupos extensos de personas al margen de ser uno del grupo o el gestor en este, en estas habilidades encontramos la conformación de equipos de trabajo efectivos y el reclutamiento y la delegación de actividades. Teniendo como indicadores el liderazgo y el trabajo en equipo. (Whetten D. C., 2011, págs. 438-450)

Para el trabajo en equipo el líder con las habilidades gerenciales adecuadas escudriña cuales son los elementos necesarios o convenientes para trabajar en grupo y elige o selecciona de acuerdo a este criterio, con base en las actitudes de cada colaborador para el trabajo en grupo, el líder ha internalizado y añadido a sus esquemas mentales la diferencia entre equipo de trabajo en contraposición con grupos de trabajo (Bonifaz, 2012, págs. 57-64).

Refuerza los aspectos sobre las cuales se erigen las dimensiones de las habilidades al ser enlistas las capacidades más importantes del liderazgo son: mantener y establecer puentes en el grupo. Sociable afrontando las complicaciones que conlleva ejercer la autoridad. Poder interceder en la desavenencia, con todo tipo de perturbaciones o tirantez psicológica, ser admitido y controlar la presión al interno y externo del grupo. Descubrir los escollos y las soluciones aun cuando las opciones parecen ambiguas. Comprender la posición en la que se encuentra, así como el impacto en los miembros de la organización. Muestra habilidades teóricas y organizativas que le hacen destacar sobre el resto. Debe dar crédito de poseer habilidades y el conocimiento para acceder a su posición y ejecutar el proyecto; en este

caso la acreditación; sin evadir los desafíos y las oportunidades la dicotomía útil a todos para alcanzar el objetivo y cumplir con su visión. (UNESCO, 2012)

Entonces, habilidades gerenciales deben ser manifestadas y evidenciada en el director o quien por lo tanto debe desarrollar cualidades de liderazgo, al respecto existen numerosas teorías y tipologías de líderes, la teoría del líder que nace con estas cualidades sustentada por Ralph M. Stogdill quien en 1948 llega a esta conclusión , años más tarde kurt Lewin marcaron un estilo diferente clasificando a los líderes en democrático, autoritario y el que laissez-faire con un solo meta la de cumplir con lo planificado. Likert, Rensis le da otra dirección para él los líderes van evolucionando al ascender de niveles iniciando en el I peldaño hasta llegar al IV peldaño que es lo anhelado, constituyéndose así en la teoría de los estilos modernos de dirección.

El liderar un conjunto de personas es una habilidad, pero resulta ser una pieza clave entonces cabe preguntarnos dónde radica la efectividad del líder; radica en el equilibrio de rasgos intelectuales las aptitudes y actitudes. El director o líder debe contar con una inteligencia práctica con cimientos en la realidad de la institución que representa por tanto coherente y congruente, que le permita visualizara desde fuera y arriba la posición en que se encuentra, simultáneamente esto le otorga la capacidad de adelantarse a los hechos buscando las alternativas de resolución. La actitud personal entendiéndose por ello el grado de compromiso del director con la institución que giran en torno a lo que necesita la empresa. Para el autor la actitud debe ser flexible y pragmática además de tener una escritura y expresión oral adecuada, dispuesto a escuchar las ideas de los demás, es la amalgama para el grupo, y al mismo tiempo el propulsor de sus colaboradores. (Valls, 2005)

No podemos intentar enmarcar a un líder en una teoría; aun cuando se ha teorizado mucho sobre la clasificación del líder; en especial si consideramos el constante cambio o transformación en el que se encuentra las organizaciones, en busca de la excelencia o la calidad; vista desde otra arista es necesario considerar las particularidades de cada institución o hospital en relación a su capacidad resolutive y las diversas unidades productoras con las que cuente el hospital.

Consideremos que es acreditación, cuál es su finalidad, qué aspectos involucra y cuáles son las dimensiones que tras ella subyace, pero en especial cual es la percepción que surge en los que laboran en una entidad de salud que tiene como objetivo acreditarse.

Los primeros atisbos por alcanzar acreditar la calidad en salud surgen en los estados unidos empezando en el colegio americano de cirujanos en el año de 1917, fecha en la que delimitaron por primera vez un mínimo de estándares para prestar servicios de salud con eficiencia, dando inicio a un creciente y progresivo programa mundial de acreditación. (Wright, 2017). Con el propósito de adecuar los estándares se conformó una comisión de trabajo que contó con representantes de países como República Checa, el país Emiratos Árabes, Chile; en América latina; España, USA, Taiwán, los Países Bajos, Polonia, el Brasil, Arabia Saudita, Alemania, Nueva Zelandia, el Reino Unido, Zimbawe y Sudáfrica quienes basándose en las norma vigentes en Estados Unidos ,elaboraron un listado nuevo para ser aplicados en varias partes del mundo y tener una base técnica más fundamentada, se ha revisado uno por uno los estándares en ello también ha intervenido miembros de la Internacional Society for Quality in Health Care , el producto de este trabajo es la disminución de estándares de 500 a 350 que son básicos y aplicables en cualquier país equivalentes a la norma ISO 9000, la European Foundation for Quality Management (EFQM) y el Malcolm Baldrige National Quality Award norteamericano. (Napoli, 2015)

Es menester destacar que tanto el gremio de enfermería como especialidades médicas generaron sus estándares propios. Con el propósito de equiparar los criterios, nace la Comisión Conjunta (Joint Commission en inglés) en 1951; la encargada definiendo los únicos estándares con los que alcanzan acreditar los hospitales en Estados Unidos y en un periodo de 3 años actualizados. Desde 1959 en Canadá, el Consejo Canadiense de Acreditación de Servicios de Salud (CCHSA) lleva a cabo esta tarea. La Organización Mundial De La Salud (OMS) ha identificado 36 programas vigentes de acreditación durante el 2000. En la actualidad, la acreditación se ha instaurado en 70 países realizada de forma externo. Se instaura en Latinoamérica de manera

incipiente acreditar los sistemas salud en la década del 90. El año 1992 mientras se desarrollaba la II conferencia de América Latina de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) se presentó públicamente del “Manual de Acreditación de Hospitales”, que es acogido en muchos de los algunos países y como un Génesis de los procesos en acreditación (Novaes, 2000).

En Colombia, el Ministerio de Salud, la OPS, junto a organizaciones privadas, priorizan el primer manual de acreditación de IPS, la versión 3.1 que ve la luz el 2018 actualmente vigente aun (Colombia, 2018). La resolución 1474 11 estipula las funciones del instituto colombiano de normas técnicas (Icontec) como la única entidad de acreditación. El proceso evaluativo de Icontec se ejecuta a través de profesionales en salud quienes realizan una valuación de factores de los ejes de la acreditación. Actualmente se precisa realizar exploraciones que reiteren los beneficios y detallen cómo son percibidos estos procesos. (ICONTEC, 2016).

Si definimos acreditación la literatura colombiana lo describe : proceso que se está implementando, por lo que las entidades del gobierno definen acreditación en salud como un proceso de forma voluntaria y periódica de autoevaluación interna y verificación externa de cada uno de los procesos y cuyos resultados garantizan la mejora en la calidad de una institución organización de salud, mediante el escrutinio del listado de estándar óptimo y posible de lograr, conocidos previamente por las entidades que serán evaluadas. Ejecutada por personal competente y formado con ese propósito, siendo respaldado; el resultado; por la entidad acreditadora para esta función (Colombiana, 2006).

Desde el año 2009 existen en Chile estándares de acreditación que exigen que las instituciones de salud cumplan ciertos requisitos de seguridad que disminuyan el riesgo que resulten con algún tipo de daño ocasionado por la atención. (Chile, 2022) Resultando ser una tendencia en alza en las naciones de América latina y generando la creación de toda la normatividad e instituciones que realicen esta acreditación.

El ente en salud de nuestro país define acreditación como un proceso de evaluación externa; lo realiza una entidad debidamente conformada y que se ciñe a las normas vigentes; que se realiza periódicamente está basado en cotejar el desempeño de los facilitadores de salud en un listado de estándares ideales y posibles de llegar, expuesto y habituales por los que brindan atención de la salud, con el propósito de incentivar a las acciones para mejorar de manera continua la calidad y el desempeño adecuado de las UPSS dentro de los establecimientos. Esta condición de acreditación se realiza mediante una Resolución Regional ejecutiva en cada una de las regiones. Este concepto básico también se encuentra en la Guía Técnica de Evaluadores para la Acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo. (MINSa, 2007)

El Colegio médico define acreditación como un conjunto de fases sucesivas de intervención externa de forma periódica que toma como fundamento el desempeño de las IPRESS con una secuencia de estándares destinados a fomentar acciones para mejorar constantemente la calidad en atención se realiza con la finalidad de dar garantías a los que afluyen a los servicios de salud; de acuerdo a su categoría; que se les brindan los servicios con calidad, pues se acata lo establecido por las normas del Estado. (Colegio Médico del Perú, 2023)

Sus objetivos: mejorar la confianza de los usuarios e incrementar la satisfacción por los servicios que reciben, mejorar la calidad de la atención y la seguridad del paciente, estimular y mejorar la articulación de los servicios de salud y estimular la competitividad de las IPRESS basándose en criterios de calidad y efectividad.

Siendo el liderazgo, la gradualidad, la confidencialidad, y la objetividad y consistencia los principios sobre los que se sustenta la acreditación. (SUSALUD, 2019, pág. 27)

A nivel mundial han surgido organizaciones direccionadas a acreditar los servicios de salud como la organización mundial Joint Commission International que cuenta con 20 años de ejercicio ha realizado la acreditación

en diversos países, en su manual Estándares de acreditación para hospitales 5 edición nos muestra que un estándar define las aspiraciones de desempeño, estructuras o funciones que requieren coexistir para acreditar un hospital. En el Perú se ha venido implementando, a través de los años, este proceso como lo muestra la línea del tiempo.

En Perú ha evolucionado la acreditación desde los 90, inicia ley general de salud y de modernización de la seguridad social en 1997, el 2001 la RM N°760-2001-SA/DM que crea el sistema de gestión de calidad en salud y la ley marco de la descentralización. Aprobación de políticas de salud 2002-2012, la calidad de la atención como derecho ciudadano, la NT N°0021-MINSA/DGSP V01 categorización de establecimientos de sector salud el 2004, la NTS 050 MINSA-DGSP- V01 acreditación de establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo con la RM N°703-2006-MINSA, el 2009 la ley 29344 marco de AUS, creación de la SUNASA. El 2011 la NST N°021-MINSA/DHGSP V03 categorías de establecimientos de salud RM 546-2011/MINSA. Creación de SUSALUD el 2013 y el decreto reforma ley 30224 crea el sistema nacional de calidad y el instituto nacional de calidad y la guía técnica para la categorización de establecimientos de salud RM 076-2014/MINSA. (SUSALUD, 2019, pág. 30).

Entonces hemos de considerar en este punto la importancia del liderazgo, así como el trabajo en equipo; ambas conforman la única estrategia conocida para lograr la acreditación, evidenciadas en la búsqueda de decisiones y en el hacer de los gestores o líderes como de cada miembro del hospital. El gestor desempeña un rol vital para lograr que las cada una de las tácticas de gestión se convierta en una cultura que se impregne en cada uno de las áreas o niveles del hospital cubriendo toda la organización en este momento; cuando sus actuar evidencia su compromiso; es donde el gestor asume su rol de líder, lo mismos aplica para cada uno de los que ejercen puesto de jefatura o responsabilidades de las diversas áreas o UPPSS dentro del hospital. (Colegio Medico del Perú, 2023, pág. 27.29).

El director traza el rumbo al implantar diseñar e ir evaluando el proceso de transformación que se cimenta en la misión y visión del hospital, cada una de

las metas propuestas deben estar enfocadas en la acreditación. El líder transformador generará oportunidades futuras, estableciendo las características que lo diferencian pero que lo califican para brindar servicios en salud de acuerdo a su capacidad resolutive o categoría obtenida. Este líder no es una utopía no debe ser considerada solo una intensión es el resultado de contar con las habilidades gerenciales requeridas, son los líderes los que deben impulsar el cumplimiento de los valores, principios institucionales y todo el marco normativo en el camino a la acreditación.

Entre la teoría de las relaciones humanas han versado ampliamente en relación al influencia del líder o gestor en el comportamiento de su entorno lo que determina la actuación congruente y totalitario ; el gestor es el engranaje ;que requiere cada organización pues los otros miembros que la constituyen ejecutan las ordenes con la plena seguridad de que lo que se realiza es lo esperado y óptimo, alcanzar una transformación tan drástica es un tanto difícil si el grupo no está convencido de lo que hace. Entonces él convencerá el grupo constituye un factor que divide la autoridad del seguir a líder por convicción (Arroyo, 2023)

El gestor o líder es el socializador de significados de autoevaluación: una etapa de la acreditación; es el instrumento para el perfeccionamiento permanente en calidad del hospital y no ser vista como algo negativo, el equipo evaluador debe ser el adjunto preciso para la transformación y en tanto acreditar. Un aspecto consecuente es el reconocimiento del equipo de autoevaluación, el tiempo, dedicación que imprimen en su labor en esta primera etapa.

Al ser evaluado el hospital se requerir más del compromiso de los directores de las diversas áreas, pues el término de la evaluación marca el inicio del esfuerzo supremo de todos los integrantes de la entidad para llevar a cabo el levantamiento de las observaciones de estándares no alcanzados o que se halla en proceso, convirtiéndolos en el objetivo a seguir. Las transformaciones no siempre son bien aceptadas por los que laboran por el hecho de ser considerados más trabajo, es aquí donde el líder persuade y estimula la capacidad de los trabajadores para que no se desalienten al contrario laboren

adecuadamente y con optimismo (Organo oficial de la asociacion costarricense de hospitales, Enero -agosto 1997)

El proceso de acreditación cuenta con dos etapas, la evaluación interna ejecutada por el personal calificado de la misma institución que verifica la cantidad de estándares que cumplen, realizar los reajustes y evalúa. Es prioridad fortalecer y desarrollar las capacidades o habilidades gerenciales de los directores, debido a que sobre ellos recae las funciones del proceso. (Ruela, 2010) el mismo autor sostiene, la debilidad es el ingreso de personas que no están capacitadas, asignadas en base a mitos como: autoridad, decisiones de calidad y los llamando conocimientos burocráticos, que termina en mal ejercicio en la dirección que afecta los servicios. Si la meta es acreditar se debe llegar a 85% de estándares y solicitar la evaluación externa, la evaluación interna; no debe ser menor del 50% para ser revaluado, si está en el rango de 50% al 69% se realizan correcciones en 9 meses, si está en 70% a 84% levantarán las observaciones en 6 meses, los estándares que obtuvieron 0 y 1 son los que requieren ser corregidos.

El verificador; evaluador externo que realiza la acreditación; cuenta con una lista de ítems o estándares que debe cumplir el establecimiento para lograr ser acreditado. Estos macroprocesos se encuentran expuestos en las normas, las que dan forma a las dimensiones, agrupadas en tres secciones: gerencial, prestacional y de apoyo.

La dimensión gerencial está relacionada vinculada a planificar, organizar controlar, y direccionar, así como fijar lo político, estrategias, trazar objetivos, planificar mejoras por tanto se halla organizado por: el direccionamiento, la gestión que se realiza en el factor humanos, la gestión de calidad, el manejo de riesgos en la atención, seguridad de gestión frente a desastres, el control de gestión y prestación

La dimensión prestacional es la dimensión que trata con los que afluyen al hospital, lo que tiene un impacto considerable en beneficio de los usuarios, es el valor añadido, esta dimensión integrada: la atención ambulatoria, la atención de hospitalización, la atención de emergencias

La dimensión apoyo amalgama todo lo que involucra las provisiones de recursos imprescindibles en procesos misionales, gerenciales; las dimensiones no se pueden ni deben separar son una sola entidad; conformada: el apoyo brindado al diagnóstico y tratamiento, la admisión y el alta, la referencia y contrarreferencia, la gestión en medicamentos, la gestión de la información, la descontaminación, la limpieza, la desinfección y la esterilización, el manejo del riesgo social, la gestión de insumos y materiales, la gestión de equipos de infraestructura.

El proceso de acreditación requiere de personal comprometido con todo lo que ello implica desde la optimización del personal que labora en la institución, generar un nexo entre el personal de salud y el director para darle una transformación al hospital mediante las mejoras implementadas, actividades estratégicas, capacitaciones que pueda ser percibida por los usuarios donde se encuentre presente la eficacia y la eficiencia reflejado al cumplir los estándares de calidad de la acreditación (Betancourt, 2012)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

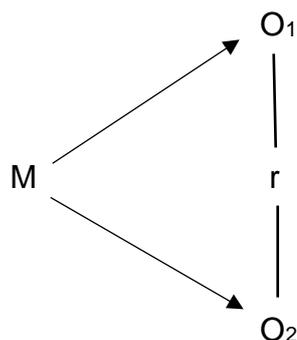
3.1.1. tipo de investigación:

La presente investigación fue de tipo aplicada, con un objetivo específico la resolución de un problema en una realidad con base en las teorías ya existentes. (Fundación Española para la ciencia la tecnología y el desarrollo, 2018)

3.1.2. Diseño de investigación:

Este diseño planteado fue de tipo no experimental, en virtud a que las variables no serán de ninguna manera desfiguradas; de corte transversal, pues la temporalidad entre la exposición y el efecto serán medidas simultáneamente en el tiempo finalmente será de tipo correlacional simple porque intentará demostrar la asociación entre las variables sin establecer una relación de causalidad (Hernandez, 2014).

El diseño de las variables sería el siguiente:



Donde :

M: Personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023.

O₁: variable 1: Habilidades gerenciales.

O₂: variable 2: Acreditación hospitalaria.

R: relación de las variables.

3.2. Variable y operacionalización

En la presente investigación se consideró dos variables siendo estas habilidades gerenciales y acreditación de hospitales.

Variable 1: Habilidades gerenciales, esta variable exhibe tres dimensiones, siendo: habilidades de tipo personales, habilidades de tipo interpersonales y habilidades de tipo grupal.

Variable 2: Acreditación de hospitales, esta variable exhibe tres dimensiones, siendo estas: dimensión gerencial, dimensión prestacional, dimensión de apoyo específico.

La operacionalización de las variables comprendió la definición conceptual, la definición operacional de cada una de las variables, así como sus dimensiones, indicadores, y escala de medición. La presentación de la operacionalización se visualiza en el anexo N°1.

3.3. Población, criterios de inclusión y exclusión , muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La presente investigación tuvo como población el total del personal que ejecuta su trabajo en el hospital nivel II-1, constituida por un total de 120 personas por los criterios de exclusión e inclusión, que corresponden al personal de salud.

De acuerdo a Hernández la población es un sector de aquellos que encajan específicamente con las peculiaridades que con la requerido es definida o solo forman parte de investigación quienes cumplen con las características que se ajustan a las variables. (Hernandez, 2014).

Criterios de inclusión

Todo personal de salud que se encuentra ejecutando su labor en el hospital nivel II-1 de Florencia de Mora.

Personal que de forma voluntaria otorgue su consentimiento para contribuir en esta investigación.

Personal de salud que complete correctamente el cuestionario.

Criterios de exclusión

Personal de salud que voluntariamente se abstenga de participar

Personal de salud que no se encuentre laborando por motivo de vacaciones o licencias.

Personal de salud que realiza internado de medicina, obstetricia, enfermería, nutrición y odontología o realiza pasantía.

Personal del área administrativa y de mantenimiento.

3.3.2. Muestra

La muestra poblacional es un subconjunto de elementos que son seleccionados y al mismo tiempo representarán a la población total al momento de ser evaluados. Calcular el tamaño de esta muestra permitirá ahorrar tiempo y recursos al aplicar el estudio de investigación, sin sacrificar la confiabilidad de los datos obtenidos. (Hueso, 2012)

A este propósito, usaremos la fórmula propuesta por Murray Larry para calcular el tamaño de la muestra de un universo finito. (Anexo 2)

Entonces, se dio seguimiento a un mínimo de 92 personas de 120 en total, para obtener resultados con un 95% de confiabilidad en la investigación.

3.3.3. Muestreo

El muestreo empleado fue de tipo probabilístico aleatorio simple, teniendo cada uno de los que conforman la unidad de análisis la misma probabilidad de formar parte de los encuestados.

3.3.4. Unidad de Análisis

La unidad de análisis se encontró constituido por cada uno de los que ejecutan su labor asistencial en el hospital nivel II-1 Florencia de mora en el periodo y que cumplieron con los criterios de inclusión.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica de recolección de datos:

En la investigación se empleó la técnica de encuesta estándar de Likert, para ambas variables: habilidades gerenciales y acreditación de hospitales.

Instrumento:

El instrumento que permitió recopilar la información en esta investigación fue el cuestionario. Se aplicó 2 cuestionarios uno de habilidades gerenciales y otro de acreditación. El cuestionario de habilidades gerenciales (Anexo 3) tomado de Galván Buleje, Juan Erasmo y ajustado por la autora de la presente (Anexo 4), la encuesta presento 18 preguntas fundamentadas en tres dimensiones; la dimensión habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales, se hará uso de la escala de Likert para la puntuación de las respuestas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y que se presentó el tres niveles bajo, medio y alto. Este cuestionario fue validado

por tres expertos debidamente acreditados en la SUNEDU, la conclusión de los validadores: hay suficiente prueba y por tanto es aplicable (Anexo 5) y la confiabilidad fue obtenida mediante 20 personales de salud reflejado en el alfa de Cronbach de ,744 (Anexo 6)

El cuestionario de acreditación hospitalaria creado por la autora de esta investigación, una encuesta de 36 preguntas; fundamentadas en tres dimensiones, la dimensión gerencial, dimensión prestacional y dimensión de apoyo, se usó de la escala de Likert para la puntuación de las respuestas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y que presento tres niveles: bajo. Mediano y alto. (Anexo 7) debidamente validada por los tres expertos. La conclusión de los validadores: hay suficiente prueba y por tanto es aplicable

(Anexo 8) así mismo la confiabilidad fue documentada a través de 20 personales de salud la que arrojó un alfa de Cronbach de ,705 (anexo 9)

El software SPSS V-25 fue utilizado para la fiabilidad por tanto el instrumento cuenta con la adecuada precisión, claridad y coherencia

3.5. Procedimientos

En la presente investigación, se consideró el siguiente flujo: Iniciamos solicitando el permiso al director médico del Hospital II-1 Distrito Florencia 2023, mediante el documento emitido por la red de salud de Trujillo, se le informo el objetivo de la investigación, del instrumento que será aplicado en el hospital. permitiéndose la aplicación de la encuesta. Al tener contacto con el personal de salud del hospital, los que aceptaron participar después de recibir la información adecuada en cumplimiento con la ética del investigador, se les proporcionó el consentimiento informado (Anexo 10) y acto seguido completaron el cuestionario el que les tomó 30 minutos para ser resuelto. Recabados los datos en su totalidad se procedió a registrar en una base de datos creada para la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que formaron parte de un Excel, para registrar las cifras el mismo que fue exportado a sistema de procesar datos estadísticos en el programa SPSS v.25 lo que permitió la construcción de distribución de frecuencias relativas y absolutas alistadas en tablas consignando la relación de habilidades gerenciales y acreditación, el coeficiente de correlación de Rho Spearman, la escala utiliza en variables cualitativas ordinales. Se organizó los resultados en tablas de doble entrada.

3.7. Aspectos éticos.

Se respetaron cada uno de los principios éticos al realizar el presente estudio (CONCYTEC, 2019) , por lo tanto se protegió la identidad del personal de salud que participo en esta investigación, se les anticipó de la importancia del consentimiento informado antes de aplicar el cuestionario, la participación; del personal de salud; resulto ser completamente anónima al responder la encuesta, los datos se obtuvieron con fines netamente académicos. Por otro lado, todos los datos presentados en esta investigación son totalmente verdaderos y cabales.

Basados en las directivas académicas de la Universidad Cesar Vallejo para la elaboración de productos académicos, sus referencias bibliográficas se ciñen a la normatividad APA en su edición siete, se ha tomado conciencia de la importancia de evitar el plagio, las citas de fuentes que son vitales para el proyecto y todo estudio, articulo y otros han sido respetados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Habilidades gerenciales y cumplimiento de estándares de acreditación según la percepción del personal de salud en un hospital nivel II-1, distrito Florencia de Mora, 2023.

Acreditación hospitalaria	Habilidades gerenciales								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	3	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.3%	r = ,661 p = ,000
Medio	0	0.0%	55	59.8%	10	10.9%	65	70.7%	
Alto	0	0.0%	5	5.4%	19	20.7%	24	26.1%	
Total	3	3.3%	60	65.2%	29	31.5%	92	100.0%	

Nota: esta tabla muestra la relación entre habilidades gerenciales y acreditación hospitalaria.

En esta tabla, se demostró que el 59.8% del personal de salud estiman que las habilidades gerenciales se hallan en un nivel medio y consideran que el cumplimiento de los estándares de acreditación hospitalaria se encuentra en un nivel medio, el 20.7% presenta un nivel alto en habilidades gerenciales y consideran que el cumplimiento de los estándares de acreditación se encuentra en un nivel alto y el 3.3% se inclinan por un nivel bajo de habilidades gerenciales y estiman que el cumplimiento de los estándares de acreditación se encuentra en un nivel bajo; esta última cifra; nos sugiere la falta de habilidades gerenciales se vincula con el incumplimiento de los estándares de acreditación.

El valor de ($r=,661$ y $p=,000$) indica una relación directa, moderada y significativa entre habilidades gerenciales y cumplimiento de estándares de acreditación hospitalaria, con ello se acepta la hipótesis alterna. El mejorar las habilidades gerenciales impactará positivamente en el cumplimiento de los estándares de acreditación del hospital, es contundente la evidencia que la inversión en desarrollar las habilidades gerenciales mejorará el cumplimiento de los estándares de acreditación por lo que se deben

establecer programas dirigidos a potenciar las dimensiones de habilidades gerenciales.

Tabla 2

Habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en un hospital nivel II -1, distrito Florencia de mora, 2023.

Habilidades gerenciales	n	%
Bajo	3	3.3%
Medio	60	65.2%
Alto	29	31.5%
Total	92	100.0%

Nota: esta tabla identifica las habilidades gerenciales desde la percepción del personal de salud.

En esta tabla de habilidades gerenciales se evidencia que más de la mitad del personal de salud, el 65.2% que son 60 personales de salud, percibe un nivel medio de habilidades gerenciales, lo que es positivo para el hospital ,indica existencia de solidas habilidades personales, interpersonales y grupales lo que significa que una parte significativa del personal de salud percibe adecuadas a habilidades gerenciales, sin embargo para el 31.5%; que es más de un cuarto del total de encuestados 29 personales de salud; perciben las habilidades gerenciales en un nivel alto y solo3 personas el 3.3% del personal de salud identifican un nivel bajo de habilidades gerenciales.

Tabla 3

Habilidades gerenciales y cumplimiento de la dimensión gerencial de estándares de acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1, distrito Florencia de mora, 2023.

Gerencial	Habilidades gerenciales								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	0	0.0%	2	2.2%	0	0.0%	2	2.2%	r = ,745 p = ,000
Medio	3	3.3%	53	57.6%	4	4.3%	60	65.2%	
Alto	0	0.0%	5	5.4%	25	27.2%	30	32.6%	
Total	3	3.3%	60	65.2%	29	31.5%	92	100.0%	

Nota: esta tabla muestra la relación entre la dimensión gerencial de estándares de acreditación y las habilidades gerenciales

En la presente tabla se observa que el 57.6% del personal de salud considera que el cumplimiento de los estándares de acreditación en su dimensión gerencial está en nivel medio e indican que las habilidades gerenciales encuentran en un nivel medio; el 27.2% del personal de salud, considera un nivel alto de cumplimiento de los estándares de acreditación en su dimensión gerencial y manifiestan que las habilidades gerenciales son altas.

El valor ($r=,745$ y $p=,000$) revelan la existencia de una relación directa, moderada y significativa entre la dimensión gerencial de acreditación hospitalaria y habilidades gerenciales. En base a esta relación identificada podemos señalar que con las adecuadas estrategias todo el personal de salud podría alcanzar su máximo potencial lo que garantiza mejora en el cumplimiento de estándares de acreditación en la dimensión gerencial.

Tabla 4

Habilidades gerenciales y cumplimiento de la dimensión prestacional de la acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1, distrito de Florencia de mora, 2023.

Prestacional	Habilidades gerenciales								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	2	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.2%	r = ,875 p = ,000
Medio	1	1.1%	58	63.0%	3	3.3%	62	67.4%	
Alto	0	0.0%	2	2.2%	26	28.3%	28	30.4%	
Total	3	3.3%	60	65.2%	29	31.5%	92	100.0%	

Nota: esta tabla muestra la relación entre la dimensión prestacional de estándares de acreditación y las habilidades gerenciales.

En esta tabla nos revelan que el 63.0% del total personal de salud encuestado ubican un nivel medio del cumplimiento de los estándares de acreditación hospitalaria en la dimensión prestacional el mismo que percibe en este nivel las habilidades gerenciales, el 28.3% percibe un alto cumplimiento de estándares de la dimensión prestacional en concordancia con el mismo nivel de habilidades gerenciales y solo el 2.2 % del total del personal asistencial se ubican en un nivel alto en la dimensión prestacional de acreditación hospitalaria.

El valor de (r=,875 y p=,000) revelan la existencia de una relación directa, significativa y alta entre la dimensión prestacional de acreditación hospitalaria y habilidades gerenciales

Tabla 5

Habilidades gerenciales y cumplimiento de la dimensión apoyo de la acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1, distrito Florencia de mora, 2023.

Apoyo	Habilidades gerenciales								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	3	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.3%	r = ,889 p = ,000
Medio	0	0.0%	59	64.1%	4	4.3%	63	68.5%	
Alto	0	0.0%	1	1.1%	25	27.2%	26	28.3%	
Total	3	3.3%	60	65.2%	29	31.5%	92	100.0%	

Nota: esta tabla muestra la relación entre la dimensión de apoyo de estándares de acreditación y las habilidades gerenciales

En esta tabla se observa que solo el 27.2% del total del personal identifica un nivel alto de estándares de acreditación en la dimensión apoyo el mismo que presentan habilidades gerenciales en mismo nivel alto. Se evidencia que el 64.1% (59) del personal de salud percibe un nivel medio en relación a la dimensión apoyo de acreditación hospitalaria, el mismo que muestra solo un 3.3% de habilidades gerenciales en un nivel bajo.

El valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,889$) y su nivel de significancia ($p = ,000 < 0,05$), presenta una alta relación es directa y significativa entre la dimensión apoyo y habilidades gerenciales.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se realizó la discusión de los datos hallados, los cuales muestran la relación entre las variables, habilidades gerenciales y acreditación hospitalaria, la misma que se hace indispensable debido a la exigencia y el contexto mundial, que requiere hospitales acreditados en los sistemas de salud.

En relación al objetivo general que trata de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de los estándares de acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II - 1 en el distrito Florencia de mora, los hallazgos muestran una relación directa, moderada y significativa ($r=,661$ y $p=,000$), entre las habilidades gerenciales y cumplimiento de estándares de acreditación indicativo de que el director del hospital cuenta con un nivel moderado de habilidades gerenciales las mismas que va en relación directa con el logro de cumplimiento de estándares de acreditación en concordancia con lo que el órgano oficial de la asociación costarricense de hospitales (Enero-agosto 1997) en el artículo "Acreditación de los servicios de salud" señala que se requiere el compromiso de los directores para llevar a cabo el levantar las observaciones de los estándares no alcanzados es aquí donde el director debe utilizar sus habilidades gerenciales ,sean las personales o las grupales para estimular la capacidad del personal de salud.

Por tanto el papel del director médico en el proceso es que la estrategia; considerada de; gestión que llegue a cada uno de personal de salud, mientras el asume el liderazgo de cambio y todo lo que implica la acreditación hospitalaria forme parte de la cultura organizacional del personal de salud, resultados similares hallo zapata (2019) en Colombia su análisis comparativo de factores de contexto para la acreditación de hospitales públicos y privados, quien al documentar sobre la variable acreditación hospitalaria encontró en su evaluación comparativa, que dos factores que favorecen el logro de la acreditación en salud, pertenecen a la dimensión Macrosistema, en esta área esta la estructura y procesos organizacionales en todo su conjunto y

establece una posible conexión con el resultado de esta dimensión, se muestra que en el Macrosistema, un hallazgo adicional en este estudio, encontró que de seis elementos y factores tres evaluados en la dimensión Equipos de calidad, corresponden a liderazgo para gestionar la calidad, diversidad del equipo de calidad y habilidades en técnicas y procedimientos para el mejoramiento de la calidad el elemento existencia del director obtuvo el máximo e igual valor para los grupos, en estudio, lo que nos indica la existencia de estructuras y procesos conformadas para la gestión de la calidad; el Macrosistema; que supone una oportunidad para los hospitales, de llegar a la meta de acreditar y ofrecer servicios de alto nivel en salud.

Así mismo en el año 2010 Ruelas identifico el papel importante en el fortalecer y desarrollar las capacidades o habilidades gerenciales de los directores es una prioridad, debido a que sobre ellos recae las funciones de este proceso, el mismo autor sostiene son indispensables y necesarios los directores con habilidades y conocimientos para la solución en problemas de salud, señala que la debilidad es el ingreso de personas que no están capacitadas y sin previa preparación, siendo la asignado sobre la base de mitos como: autoridad, decisiones de calidad y los llamando conocimientos burocráticos, que termina en mal ejercicio en la dirección y afectación de los servicios que dispensa.

En cuanto a la variable acreditación es necesario considerar que el cumplimiento de los estándares es la medida de un número de acciones con base en cada uno de los ítems con el propósito de ir cerrando las brechas para alcanzar la excelencia, en esta investigación encontramos que el 59.8% se hallaron en el nivel medio, un 20.7% en el nivel alto y solo el 3.3% en el nivel bajo, el mismo que tienen los mismos porcentajes en acreditación, análogo a los resultados presentados por, Ñaupari (2017) encontró que el nivel de cumplimiento de estándares los que, si cumplen en un 41,8%% y no cumplen el 58,2%. En relación a acreditación hospitalaria Portugal en 2018 al aplicar su encuesta al personal de salud, identifico un cumplimiento de estándares en 56,7% en buena, un 43,3% la calificaron como regular, pero el

cumplimiento de forma óptima no obtuvo ningún porcentaje lo que evidencia que hay algunos estándares que no se han logrado cumplir.

También en función de la variable cumplimiento de estándares de acreditación, Franco (2021) en Colombia en su estudio inicio señalando la insuficiente evidencia documentada en su país al respecto a la percepción del proceso de acreditación, aunque sus resultados mostraron una percepción positiva en el área de una atención segura para los pacientes , lo que en nuestro país equivaldría a la dimensión prestacional donde los usuarios son atendidos con bajo conceptos de la tolerancia , el respeto, la amabilidad que debe irradiar el personal lo que se ve reflejado en que el 86.4% de los encuestados manifestaron que la acreditación contribuye a humanizar la atención.

Finalmente, Betancourt (2012) en Colombia en países latinoamericanos en proceso de acreditación en la sección de recomendaciones reitera vincular a los trabajadores con la acreditación mediante las capacitaciones periódicas que garantice la ejecución de actividades que ayuden a reconocer la importancia de que el objetivo es la comunidad y su bienestar para lo que se debe alcanzar el cumplimiento de la mayor cantidad de estándares de acreditación.

En relación del objetivo específico identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en un hospital nivel II -1, distrito Florencia de mora, consideran que el director se encuentra en el nivel medio con el 65.2%, un el 31.5% percibe en habilidades gerenciales en un alto nivel y el 3.3% lo ubicaría en un nivel bajo, evidenciando que más de la mitad del personal de salud de acuerdo a su percepción el director cuenta en un nivel moderado las habilidades, los hallazgos de Aldaz (2022) mostró cifras similares donde el 66.7% calificó que su jefe contaba con las adecuadas habilidades gerenciales y el 15% señaló que poseían regulares habilidades.

En la misma dirección van los datos hallados por Arrascue (2021) que encontró que la percepción del personal de salud en relación a las habilidades

gerenciales era adecuada en un 55,8% más de la mitad como los hallazgos de la presente investigación el mismo autor sostiene que las habilidades gerenciales cumplen un rol destacado en el sistema de salud la concatenación entre cada una de las dimensiones de las habilidades gerenciales evidenciadas se imprimen en la actuación de las función y la actividad de dirección para que la organización logre el éxito, que tiene su fundamento en la teoría de Whetten, en relación a habilidades que señalan la importancia de que los que ejercen jefatura, en este caso los directores cuenten con estas habilidades gerenciales para ejecutar y diseñar procesos que garanticen la adaptación continua a las situaciones que surgen en el cumplimiento del total de estándares de acreditación,

También los resultados de Zumaran (2023) refuerzan la importancia de las habilidades gerenciales que tienen una influencia relevante para el personal de salud, pues no basta con el hecho que el director cuente con las habilidades gerenciales es necesario que el personal de salud reconozca y perciba estas habilidades necesarias para este puesto, tal como lo hace el director, desde la percepción de enfermeras Hidalgo (2021) encontró que los niveles de las habilidades gerenciales fueron considerados eficiente el 52,4%, el 46,4% lo percibe como regular y solo un 1,2% percibe como ineficiente. El mismo investigador señaló que un 70,2% mostraban eficientes habilidades grupales, un 54,7% habilidades personales y solo el 46,4% las habilidades interpersonales. Identificó porcentajes similares Franco los trabajadores médicos otorgaron un 71,9% en adecuado y el 28,1% en regular para las habilidades gerenciales con respecto a la frecuencia de la dimensión de habilidades interpersonales con un 84,4%.

La discusión del objetivo específico establecer la relación entre habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión gerencial de estándares de acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1, nos muestra un valor de $r=,745$ encontrada entre la dimensión gerencial y las habilidades gerenciales debemos señalar que esta dimensión está vinculada a planificar , direccionar y controlar dentro de la institución

prestadora de salud, que al ser comparados con el estudio realizado por Zapata (2019) muestran una similitud en lo que en Colombia denomina macrosistema, en donde el director es el elemento principal y es el de quien depende todos los procesos de gestión en especial a la calidad que garantiza el avance, logros superiores así los elementos y factores que presentan deficiencias deben convertirse en la base para implementar iniciativas que fortalezcan las capacidades del personal de salud enfocados en la acreditación, esta dimensión se caracteriza por que se planifica, organiza, direcciona.

Similar nivel de cumplimiento encontró Ñaupari (2017) en el cumplimiento de cada estándar de acreditación, en la dimensión gerencial donde el 54.60% de personal señaló que si se cumplían con los criterios que fue mejorando en el intervalo investigado, pues se fue presentando año tras año mejoras en cada uno de los documentos técnico y de gestión pertenecientes a esta dimensión que inició con un cumplimiento de solo un 30.80% de cumplimiento de estándares de esta dimensión, para llegar casi a un poco más de la mitad del porcentaje al finalizar la investigación, estos datos muestran que se requiere una evaluación cada año o en su defecto cada 3 años o 5 años proporcionando datos relevantes en el progreso o retroceso en acreditación.

En la discusión del objetivo específico que busca establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión prestacional de la acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r=,875$) nos reveló la existencia de una relación directa, significativa y alta entre la dimensión prestacional de cumplimiento de estándares de acreditación y habilidades gerenciales, en esta dimensión prestacional se hallan los procesos de trato con los usuarios que convergen en este hospital sea esta atención ambulatoria, de emergencia u atención en hospitalización, sin embargo en esta dimensión uno de los estándares que mostro más deficiencia fue las capacitaciones, que de acuerdo a ítems no se habían realizado en los últimos

12 meses al personal en las diferentes áreas por esto solo se alcanzó un $r=,875$.

Los datos hallados concuerdan con los que Ñaupari (2017) en su investigación identificó, que la dimensión prestacional el 61.50% cumplió los estándares de esta dimensión para el último año de la investigación, este mostró un 21.8% de cumplimiento, pero fue presentando una brecha que disminuía cada año, si cumplía los criterios debido la mejora de guía; adecuadas a la realidad; clínicas y evaluación periódica.

El objetivo específico final fue establecer la relación entre las habilidades gerenciales en el cumplimiento de la dimensión apoyo de la acreditación según percepción del personal de salud en un hospital nivel II – 1, el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r =,889$), presenta una alta relación es directa y significativa entre la dimensión apoyo y habilidades gerenciales, que garantiza que no halla desabastecimiento en el hospital siendo la gestión de información a la interior del hospital uno de los estándares que requieren atención, así en relación solo la cumplimiento de estándares de acreditación en esta dimensión apoyo también fueron evidenciados en la investigación que realizo Ñaupari (2017) en la dimensión apoyo donde el 58.20% percibió que si se cumplían los estándares desde que inicio su investigación.

Así también, el cumplimiento de estándares en esta dimensión se inició en un 35.8% para mejora progresivamente, el primer año identificaron la falta de un buzón para quejas de usuarios, socializando estas entre el personal, esta misma deficiencia hallamos en el hospital motivo de la presente investigación donde el personal de salud identifico con claridad que el ítem relacionado a si el personal de salud tenía conocimiento de las quejas que se presentaban obtuvo una puntuación baja. Ñaupari mostro que una mejora en el de toda el área de informática incluido un aplicativo en relación a sus equipos operativos elevo el porcentaje de cumplimiento, el mismo que si se implementa en el hospital de investigación permitiría al personal conocer los avances de su propio esfuerzo.

La investigación de Ñaupari se realizó en un intervalo de tiempo entre los años 2013 a 2016, periodo en el que se abocó a documentar como se incrementaba el cumplimiento de estándares de acreditación y al mismo tiempo se reducía la brecha, al implementarse las reformas, cambios o ejecutar la implementación de lo que el ítem solicite para aquellos estándares que no alcanzaban la puntuación adecuada, por tanto no solo se requiere investigación se precisa de las acciones correctivas de manera objetiva al margen de la dimensión en la que se encuentre la deficiencia. En el caso de la investigación de franco en Colombia se centró en cómo se percibe el proceso en sí mismo, sin embargo el compromiso del personal de salud inmerso alcanzó un 63.6% confirmando que se requiere a todos, el personal asistencial; para llevar a cabo el cumplimiento de los estándares de acreditación.

Cada una de las dimensiones que conforman la acreditación hospitalaria y los estándares que la conforman de los cuales se desprenden diversos ítems que intentan cubrir las necesidades de los usuarios que son factibles y viables solo si se fundamentan en un director con las habilidades gerenciales evidentes a el personal que dirige si como lo señala Acreditación en salud cuadernos de debate en salud del colegio médico la que requiere del todo el personal que conforma un equipo que muestra su participación de manera activa, comprometida y motivada, durante todo el proceso, como lo expresa solo un director con las habilidades gerenciales logra un liderazgo efectivo al difundir los beneficios de la acreditación, reforzando solo conductas positivas. Se mantiene la idea o el mito que el médico como director es suficiente su experiencia en el campo de salud y sus conocimientos adquiridos, para soportar todo el peso de esta constante transformación que requiere la acreditación.

VI. CONCLUSIONES

1.- Las habilidades gerenciales tienen relación moderada y significativa con el cumplimiento de los estándares de acreditación con un coeficiente de Rho de Spearman ($r=,661$ y $p=,000$) desde la percepción del personal de salud del hospital II-1 de Florencia de Mora por tanto a mayores habilidades gerenciales mayor cumplimiento de los estándares de acreditación será mayor.

2.- Las habilidades gerenciales muestran un nivel moderado 65.2%, seguido de un nivel alto 31.5% y concluyendo con un escaso porcentaje de nivel bajo 3.3%, desde la percepción del personal asistencial.

3.- La dimensión gerencial de cumplimiento de estándares de acreditación y habilidades gerenciales con un coeficiente de Rho de Spearman ($r=,745$) revelan una relación directa, significativa y moderada, desde la percepción del personal de salud del hospital II-1 de Florencia de Mora.

4.- La dimensión gerencial de cumplimiento de estándares de acreditación y habilidades gerenciales con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r=,875$) revelan una relación directa, significativa y alta, desde la percepción del personal de salud del hospital II-1 de Florencia de Mora.

5.- La dimensión de apoyo de cumplimiento de estándares de acreditación y habilidades gerenciales establece una relación alta, directa y significativa, siendo valor del coeficiente de correlación de Spearman ($r =,889$) desde la percepción del personal de salud del hospital II-1 de Florencia de Mora.

VII. RECOMENDACIONES

A los responsables del gobierno regional de La Libertad se sugiere una adecuada selección del personal que cuente con las habilidades gerenciales idóneas a la realidad o el contexto del hospital donde ejercerá la dirección, debido a lo evidenciado en esta investigación, contar con las habilidades gerenciales impactara positivamente en el cumplimiento de los estándares de acreditación del hospital. Surge la imperiosa necesidad de incentivar la generación de artículos, e investigaciones; desde los diversos diseños existentes; en relación al cumplimiento de estándares de acreditación.

A la unidad de capacitación se le sugiere impartir periódicamente coaching o talleres de habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales.

El área de planeamiento del hospital se hace imprescindible que organice, planifique y ejecuten; de acuerdo a lo normado; reuniones de análisis de riesgo de los procesos de gestión y la socialización de los estándares de esta dimensión gerencial que aún no se han alcanzado con todo el personal de salud.

El área de calidad debería planificar reuniones secuenciales y periódicas que permita la socialización del avance del cumplimiento de estándares para incrementar el compromiso de todo el personal de salud; médicos ,obstetras, odontólogos, nutricionistas, técnicas de enfermería, psicólogos; y cohesionar al mismo, generando espacios propicios que le permitirá identificar mecanismos para mejorar la atención ambulatoria, de hospitalización y de emergencia, estos espacios también serán propicio para que el personal de salud pueda percibir las habilidades del director, en especial la habilidades personales.

Las áreas que involucran los procesos misionales requieren capacitación periódica hacia el personal de salud de acuerdo a sus diferentes asignaciones y perfiles es un aspecto que no debe ser descuidado, fortalecería el compromiso del personal si ellos perciben que las habilidades gerenciales interpersonales del director van mejorando.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2021). *Gestión eficaz del tiempo y control del estrés*. (6 ta. ed.). Recuperado el 01 de octubre de 2023, de https://books.google.com.pe/books?id=fi1T4uLGq_YC&pg=PA16&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Aldaz, O. (2022). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de salud de un establecimiento de la Red de Salud Cajamarca 2022*. [tesis de maestría]. Trujillo: Repositorio universidad cesar vallejo.
- Anapan, L. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la ex Red Túpac Amaru, Lima 2018*. [Tesis de maestría]. Trujillo: Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, J. V. (2016). El protocolo de la investigación III: la población de estudio. Vol 63 Num.(2). *Revista aAergias*. doi:<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arrascue, L. .. (abril 2021). EMPLOYEES' PERCEPTION OF MANAGEMENT SKILLS IN THE LOS OLIVOS MUNICIPAL HOSPITAL. *Revista de la facultad de medicina humana* 21(2), 275-282. Obtenido de <https://search.bvsalud.org/gim/resource/en/biblio-1179267>
- Arroyo, R. (2023). *Habilidades gerenciales desarrollo de destrezas , competencias y actitudes* (3° ed.). Bogota: Ecoe Ediciones S.A.S. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=042bEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Banco Interamericano de Desarrollo, B. (2017). Encuesta de habilidades al trabajo (ENTHAT) causas y consecuencias de la brecha de habilidades en peru. *Encuesta de habilidades al trabajo (ENTHAT) causas y consecuencias de la brecha de habilidades en peru*. Recuperado el 13 de noviembre de 2023, de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6555/Encuesta%20de%20habilidades%20al%20trabajo%20ENHAT%202017-2018%20causas%20y%20consecuencias%20de%20la%20brecha%20de%20habilidades%20en%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1>
- Batista, S. M. (10 de octubre de 2020). Liderazgo auténtico, satisfacción del enfermero en el trabajo y acreditación hospitalaria: estudio en una red de. *Revista brasileira de Enfermagem REBEn*, 1-8. Obtenido de Profile and competencies of nurse managers at accredited hospitals Perfil y competencias de gerentes de enfermería de hospitales

acreditados Perfil e competências de gerentes de enfermagem de hospitais acreditados - Universidad Cesar Vallejo (exlibrisgrou

Belzunegui, T. B.-A. (2010). Calidad y acreditación de los servicios de urgencias. *Anales Sis San Navarra vol.33*, 123-130.

Berto, A. H. (octubre de 2021). Propuesta de una teoría sustantiva para el proceso de acreditación de hospitales: el modelo "compromiso con el cuidado". *GALE ACADEMIC ONELIFE, Vol 19 (N°4)*, 991-1004. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200167>

Bonifaz, C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. Mexico : Red tercer milenio. Recuperado el 01 de Octubre de 2023, de https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Desarrollo_de_habilidades_directivas.pdf

Chile, S. d. (09 de Diciembre de 2022). Acreditación en establecimientos de salud [video]. *Acreditación en establecimientos de salud*. Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de <https://www.bing.com/videos/riverview/relatedvideo?q=USAID%20concepto%20de%20acreditación%20en%20salud&mid=65AABBE9E54D7B50404565AABBE9E54D7B504045&ajaxhist=0>

Colegio Médico del Perú. (octubre de 2023.). Acreditación en salud cuadernos de debate en salud. En C. m. peru, *Acreditación en salud cuadernos de debate en salud* (págs. 12-14). Lima: Fondo Editorial Comunicacional del Colegio Médico del Perú. Obtenido de <https://www.demo2020.cmp.org.pe/wp-content/uploads/2020/02/CuadernoDebateN7.pdf>

Colombia, M. d. (19 de noviembre de 2018). *Resolución 5095. Por la cual se adopta el manual de acreditación en salud ambulatorio y hospitalario de Colombia versión 3.1; 2018*. Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de Resolución 5095. Por la cual se adopta el manual de acreditación en salud ambulatorio y hospitalario de Colombia versión 3.1; 2018 : <https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=116303&dt=S#:~:text=Resoluci%C3%B3n%205095%20de%202018%20Ministerio,de%20Salud%20y%20Protecci%C3%B3n%20Social>

Colombiana, L. (2006). RESOLUCIÓN 1445 DE 08 DE MAYO DE 2006. *Legis xperta .coleccion de legislacion colombiana*. Recuperado el 01 de octubre de 2023, de https://xperta.legis.co/visor/legcol/legcol_759920421cb3f034e0430a010151f034 <https://acreditacionensalud.org.co/que-es-la-acreditacion-en-salud/>

CONCYTEC. (2019). *Código nacional de la integridad científica*. Recuperado el 10 de octubre de 2023, de

<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

- Española, R. A. (2022). *REA Diccionario de la Real Academia Española. (ed. tricentenario)*. Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de REA Diccionario de la Real Academia Española.(ed. tricentenario): <https://dle.rae.es/valor>
- Franco, A. F. (30 de septiembre de 2021). Percepción del sistema de acreditación sanitaria en Colombia. *Colombia Medica* 52(3), 1-12. Recuperado el 2 de octubre de 2023, de <https://colombiamedica.univalle.edu.co/index.php/comedica/article/view/4894>
- Fundacion Española para la ciencia la tecnología y el desarrollo, F. 2. (2018). *Manual de Frascati 2015 guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. . Barcelona : Fundacion Española para la ciencia la tecnología y el desarrollo ,FECYT, 2018. doi:<https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Galvan, J. (2018). *habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud de andahuaylas - 2018[Tesis de maestría]*. universidad cesar vallejo. Recuperado el 22 de octubre de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galvan_bj.pdf?sequence=1
- gob.pe. (04 de mayo de 2022). *Plataforma digital única del Estado Peruano* . Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano : <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/364371-registro-nacional-de-establecimientos-de-salud-acreditados>
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Mexico: Vergara grupo Zeta. Recuperado el 01 de octubre de 2023, de <https://b.se-todo.com/doc/9121/index.html>
- Goleman, D. (26 de septiembre de 2023). *Concepto de inteligencia emocional según Goleman ¿que es ?definición y significados* . Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de concepto de inteligencia emocional según Goleman ¿que es ?definición y significados: <https://significadosweb.com/concepto-de-inteligencia-emocional-segun-goleman-que-es-definicion/>
- Hellriegel, D. J. (2009). *Administración, un enfoque basado* . Mexico: : Cengage Learning.
- Hernandez, R. F. (2014). *Metodología de la investigación.(6ta ed.)*. MCGRAW-HILL interamericana editores . Recuperado el 01 de

octubre de 2023, de
https://drive.google.com/file/d/0B7gC0vup46j2TUh2T2FjR1V2WVvk/view?resourcekey=0-D7WWUB9D_0ffpl-FZjUqyw

Hueso, A. C. (2012). metodología y tecnicas cuantitativas de investigacion . *Cuadernos docentes en proceso de desarrollo N1. Universidad Politecnica de Valencia*. Recuperado el 12 de octubre de 2023, de <https://docplayer.es/3320323-Metodologia-y-tecnicas-cuantitativas-de-investigacion-cuadernos-docentes-en-procesos-de-desarrollo-n-o-1-andres-hueso-y-ma-josep-cascant.html>

ICONTEC, I. C. (18 de mayo de 2016). REGLAMENTO DEL SERVICIO DE NORMALIZACIÓN DE ICONTEC. Cali, Colombia . Recuperado el 01 de octubre de 2023, de <https://www.icontec.org/wp-content/uploads/2020/04/ES-R-NN-001.pdf#:~:text=Documento%20normativo%20voluntario%20establecido%20por%20consenso%20y%20aprobado,grado%20%C3%B3ptimo%20de%20orden%20en%20un%20contexto%20dado>.

Joint Commission International. (2014). *Estándares de acreditacion para hospitales Joint Commission International*. Illinois: Joint Commission Resources.

MINSA. (2007). *Acreditacion de establecimientos de salud y servicios medicos de apoyo. Norma tecnica N°050-MINSA/DGSP-V.02*. Lima-Peru: Gráfica F & G e.i.r.l. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/249702-456-2007-minsa>

Napoli, S. (diciembre de 2015). *La acreditación en la Argentina ¿realidad, intencion o utopia?* Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de *La acreditación en la Argentina ¿realidad, intencion o utopia?*: <https://auditoriamedicahoy.com.ar/biblioteca/Acreditacion%20en%20Argentina.%20Mesa%20Di%20Napoli.pdf>

Novaes, H. N. (2000). Hospital accreditation. *Rev. Panam Salud publica/ Pan Am J Public Health. 7(6) Iris. Institucional Repository for Information Sharing,* 425-430. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/8805/2359.pdf?sequence=1&isAllowed=y> <https://iris.paho.org/handle/10665.2/8805>

OPS/OMS/PAHO. (1978). Conferencia Internacional De Atención Primaria De Salud, Alma-Ata. *Conferencia Internacional De Atención Primaria De Salud, Alma-Ata*, (pág. 3). URSS: OPS/OMS/PAHO.

Organo oficial de la asociacion costarricense de hospitales. (Enero -agosto 1997). Acreditacion de los servicios de salud. *Hospitales de Cota Rica*, 38 y 39, 19-26. Obtenido de [https://www.bing.com/search?pglt=43&q=Rica%2C+H.+d.+\(Enero+](https://www.bing.com/search?pglt=43&q=Rica%2C+H.+d.+(Enero+)

agosto+1997).+Acreditacion+de+los+servicios+de+salud+.+Hospitale
s+de+Cota+Rica%2C+38+y+39+%2C+19-
26.+Obtenido+de+Acreditaci%C3%B3n+de+los+Servicios+de+Salud
&cvid=060ad6377e36458cb866cfdc1b7590aa&

Portugal, R. (2018). *Acreditación Hospitalaria y la satisfacción de atención en el hospital I Quillabamba- EsSalud -2018[Tesis de maestría]*. Universidad cesar vallejo. Cuzco-Perú. Obtenido de Descubrimiento de Ex Libris - acreditacion en hospitales (exlibrisgroup.com) portugal_rr.pdf (ucv.edu.pe)

Rodriguez, c. (2023). Ranking de hospitales y Acreditacion en Salud . *Salud & Bienestar* , 6-15.

Shaw, C. (diciembre de 2003). Evaluación de la acreditación. *International Journal for Quality in Health Care, Volumen 15, Número 6*, 455-456. Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de <https://academic.oup.com/intqhc/article/15/6/455/1823662?login=false>

SUSALUD. (2019). *SUSALUD: Acreditacion de calidad de la IPRESS"necesidad de un nuevo modelo de acreditacion"*. Recuperado el 9 de octubre de 2023, de SUSALUD: Acreditacion de calidad de la IPRESS"necesidad de un nuevo modelo de acreditacion": https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/acerca_ins/gestion_calidad/100.%20SUSALUD%20Necesidad%20de%20un%20Nuevo%20Modelo%20de%20Acreditaci%C3%B3n.pdf

UNESCO. (2012). Guia facil 2 Liderazgo y organización. En UNESCO, *Guia facil 2 Liderazgo y organización* (pág. 31). Paris : UNESCO biblioteca digital . Recuperado el 01 de Octubre de 2023, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000228344>

Valls, A. C. (2005). Las 12 habilidades directivas clave . *Actualidad economica (numero 315-316)*. Recuperado el 10 de octubre de 2023, de <https://idoc.pub/documents/las-12-habilidades-directivas-clave-klzzo60j67lg>

Whetten, D. C. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Mexico: Pearson Educación de México.

Whetten, D. C. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas. (8a ed.)*. Mexico: Pearson. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

Wright, J. (mayo de 2017). El Colegio Americano de Cirujanos, Estándares mínimos para hospitales y la prestación de servicios de laboratorio de alta calidad. 141(5). *Arch Pathol Lab Med*, 704-717. doi: 10.5858/arpa.2016-0348-HP.

Zapata, M. (abril de abril de 2019). Analisis comparativo de factores del contexto para acreditacion de hsopitales publicos y privados en Colombia, Vol 21 (N° 2). *GALE HEALT AND WELLNES*, 168-194. doi:<http://dx.doi.org/10.15446/rsap.V21n2.75062>

Zumaran, H. (2023). *Habilidades Gerenciales en el bienestar laboral en los profesionales de la salud de un Hospital Nacional en Lima, 2022*. [tesis de maestria]. Trujillo: Repositoria universidad cesar vallejo.

ANEXOS

ANEXO N°1

TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
HABILIDADES GERENCIALES	Consisten en una agrupación de identificable de acciones que se ejecutan a conductentes a ciertos resultados. (Whetten y Cameron 2011)	Se utilizará El cuestionario de habilidades gerenciales tomado de Galván J. 2018 y ajustado por la autora de la presente, lo que serán debidamente validados por los tres expertos. La encuesta contiene 18 preguntas fundamentadas en tres dimensiones la dimensión habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales, se hará uso de la escala de Likert.	Habilidades personales	autocontrol	1-6	Ordinal Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo:14-42 Medio:43-66 Alto:67-90
				Manejo de estrés			
				Solución creativa de problemas			
			Habilidades interpersonales	Motivación de empleados	7-12		
				comunicación de apoyo			
				Manejo de conflictos			
				Ganar poder e influencia			
			Habilidades grupales	Formación de equipos efectivos	13-18		
				Facultamiento y delegación			
	Liderar el cambio positivo						
CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES	como un proceso de evaluación externa; lo realiza una	El cuestionario de acreditación hospitalaria elaborado por la autora de	Gerencial	direccionamiento		Ordinal Likert	Bajo 36-84
				Gestión de recursos huaynos			

DE ACREDITACIÓN	entidad debidamente conformada y que se ciñe a las normas vigentes; que se realiza periódicamente está basado en cotejar el desempeño de los facilitadores de salud con un listado de estándares ideales y posibles de llegar, expuesto y conocidos por los que brindan atención de la salud, con el propósito de incentivar a las acciones para mejorar de manera continua la calidad y el desempeño adecuado de las UPSS dentro de los establecimientos. Esta condición de acreditación se realiza mediante una Resolución Regional ejecutiva en cada una de las	esta investigación que serán debidamente validados por los expertos. Para la variable habilidades acreditación se aplicará una encuesta de 36 preguntas fundamentadas en tres dimensiones, la dimensión gerencial, dimensión prestacional y dimensión de apoyo, se hará uso de la escala de Likert		Gestión de calidad	1-12	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Medio 85-132 Alto 133-180	
				Manejo de riesgo de atención				
				Emergencias y desastres				
				Control de la gestión prestacional				
			Prestacional	Atención ambulatoria	13-24			
				Atención de hospitalización				
				Atención de emergencia				
			De apoyo	Apoyo diagnóstico y tratamiento	25-36			
				Admisión y alta				
				Referencia y contrarreferencia				
				Gestión de medicamentos				
				Gestión de información				

	<p>regiones. Este concepto básico también se encuentra en la Guía Técnica de Evaluadores para la Acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo. (NTS N° 050-MINSA/DGSP-V.02 “Norma Técnica de Salud para la acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo” MINSA 2007)</p>			<p>Descontaminación, limpieza, desinfección y esterilización</p> <p>Manejo de riesgo social</p> <p>Manejo de nutrición de pacientes</p> <p>Gestión de insumos y materiales</p> <p>Gestión de equipos e infraestructura</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: instrumento de recolección de datos cuestionario de variable de habilidades gerenciales

Título: Habilidades Gerenciales y Cumplimiento Estándares Acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023

Cuestionario que mide Habilidades Gerenciales

Autor: Galván J. (2018) Modificado: Pinzón P. 2023

Las siguientes afirmaciones forman parte del cuestionario de la investigación Habilidades gerenciales y cumplimiento de estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora.

Instrucciones: solo debe marcar con un aspa en la opción que mejor se adecue a su perspectiva o como usted perciba este tema, teniendo presente la escala que se halla a continuación.

1	2	3	4	5
nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: HABILIDADES PERSONALES						
1	El director está dispuesto a revelar aspectos personales a sus colaboradores (creencias, sentimientos y valores)					
2	Conoce usted las reacciones del director ante situaciones de conflicto durante la gestión					
3	Considera que el director tiene sus principios personales bien definidos que guían su comportamiento					
4	El director, utiliza métodos para administrar los tiempos (agendas y registros)					
5	El director propicia actividad físicas para equilibrar mente y cuerpo					
6	Considera que el director tiene un equilibrio en su vida diaria. (trabajo y/o familia)					
DIMENSIÓN II: HABILIDADES INTERPERSONALES						
7	Considera que el director utiliza diferentes recompensas para reforzar el desempeño de los colaboradores					
8	Considera que el director ha identificado y delega funciones según competencias a los colaboradores					
9	Considera el director garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad					
10	Ante un conflicto el director permanece neutral hasta el resultado final de la investigación					

11	Considera que el director buscar alternativas de solución ante conflictos					
12	Considera que le director ante un conflicto ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que dejen satisfechos a ambos					
DIMENSIÓN III: HABILIDADES GRUPALES						
13	Considera que el director en reuniones de trabajo hace más comentarios positivos que negativos					
14	Considera que el director hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo se enfoca en sus debilidades					
15	Considera que el director ha implementado estrategias para comunicar la visión del hospital y esta sea interiorizada por los colaboradores.					
16	Considera que el director ha fomentado la formación de equipos de trabajo según habilidades y destrezas de lo colaboradores para que el cumplimiento de las actividades sea optimo					
17	Ha notado usted que se han logrado relaciones fuertes y cohesionadas entre todos los colaboradores					
18	El director genera un ambiente de compromiso en los equipos de trabajo					

DIMENSIONES	CATEGORIA DE VALIDACION		
	bajo	Medio	Alto
Habilidades personales	06-14	15-22	23-30
Habilidades interpersonales	06-14	15-22	23-30
Habilidades grupales	06-14	15-22	23-30
Habilidades gerenciales	18-42	43-66	67-90

ANEXO 3 instrumento de recolección de datos: cuestionario de variable acreditación de hospitales

Título: Habilidades Gerenciales y Cumplimiento Estándares Acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023

Cuestionario que mide Acreditación Hospitalaria

Autor: Pinzón P. 2023

Las siguientes afirmaciones forman parte del cuestionario de la investigación Habilidades gerenciales y cumplimiento de estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora.

Como podrá solo debe marcar con un aspa en la opción que mejor se adecue a su perspectiva o como usted perciba este tema, teniendo presente la escala que se halla a continuación:

1	2	3	4	5
nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: gerencial						
1	El hospital ha formulado la visión, misión y políticas institucionales de acuerdo a su realidad					
2	El hospital evalúa sus actividades según lo planificado en el plan operativo institucional					
3	El hospital cumple con los procedimientos para incorporar el recurso humano y les orienta para realizar sus actividades según el manual de organización y funciones					
4	En el hospital se ha entregado formalmente las funciones de todos los colaboradores según el cargo que ocupa					
5	En el hospital se ha definido y se trabaja según procesos de atención					
6	La cartera de servicios que ofrece el hospital está acorde a su nivel de complejidad					
7	Se toma decisiones según el sistema de vigilancia epidemiológico en el hospital					
8	En el hospital se generan reuniones de análisis de la gestión de riesgo de los procesos de atención					
9	Las señales de seguridad en todas las áreas del hospital cumplen con los establecido en la norma					
10	Se cuenta con un programa de respuesta ante emergencia y desastres acorde a la realidad					

11	Los resultados de supervisión y evaluación de los procesos de gestión se socializan a todos los colaboradores					
12	Los colaboradores aplican las guías de práctica clínica en emergencia y son evaluados					
DIMENSIÓN II: prestacional						
13	La cartera de servicios de consulta externa esta publicada en un lugar visible y los datos que contienen resultan claros a los usuarios					
14	En el hospital se socializa el porcentaje de cumplimiento de los estándares e indicadores para la atención pre natal					
15	En el hospital se ha implementado programas de prevención de las patologías más comunes					
16	Tiene usted conocimiento de las sugerencias, quejas o reclamos de los usuarios					
17	En los partos institucionales, se permite el acompañamiento de la gestante por sus familiares					
18	Las guías de práctica clínica de internamiento son actualizadas por los colaboradores de hospitalización tomando en cuenta en las historias clínicas					
19	en el área de hospitalizaciones se realiza la auditoría interna con el fin de tomar acciones correctivas					
20	El hospital ha definido y establecido horarios en los que brinda información de los pacientes hospitalizados a sus familiares					
21	En la emergencia se aplican guía de práctica clínica					
22	El personal que labora en emergencia ha sido capacitado en la últimos 12 meses acorde a sus competencias					
23	La emergencia cuenta con los insumos, medicamentos y equipos con disponibilidad inmediata					
24	Las atenciones, procedimientos y diagnósticos son registrados en formato del servicio de emergencia y estos están adjuntos en la historia clínica					
DIMENSIÓN III: de apoyo						
25	Se ha implementado y se ejecuta el plan de mantenimiento: calibración y el control de calidad que garanticen la calidad de los resultados de exámenes					
26	El personal de admisión ha sido capacitado durante los últimos 12 meses en sus competencias					
27	se cuenta con transporte operativo, equipado las 24 horas del día					
28	Los errores en la dispensación de medicamentos cumplen con la vigilancia, registro y corrección por la autoridad competente					
29	Se prevé el cumplir con el stop necesario de medicamentos que garantice el funcionamiento de áreas críticas como emergencia y centro obstétrico					
30	El hospital cuenta con un ambiente donde usted visualice información relevante y el resultado del proyecto de mejora para el sistema informático					

31	Cuentan con un sistema de control de deterioros de ropa de cama y enseres que garantice su reposición de la misma					
32	Participa activamente en la elaboración y supervisión de aplicación de las normas de limpieza					
33	Se realiza las evaluaciones socioeconómicas a los usuarios de consulta externa, emergencia, apoyo al diagnóstico y hospitalización					
34	Se cuenta con un listado estándar de régimen nutricional de acuerdo las patologías en el área de nutrición					
35	Los requerimientos de bienes estratégicos y realizan de acuerdo al plan anual de adquisidores					
36	Conoce usted el inventario y registro de operatividad de equipo e instrumental					

DIMENSIONES	CATEGORIA DE VALIDACION		
	bajo	Medio	Alto
Dimensión gerencial	12-28	29-44	45-60
Dimensión prestacional	12-28	29-44	45-60
Dimensión de apoyo	12-28	29-44	45-60
Acreditación hospitalaria	36-84	85-132	133-180

ANEXO 4 consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,.....personal de salud del hospital distrital El esfuerzo ,Florenxia de mora, con DNI.....declaro que he sido informado de la investigación; mediante este documento; cuales son los objetivos que se titula: **“Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florenxia de Mora 2023”**. siendo el autor la **Bachiller Pinzón Chunga Paola Patricia**, se me informado que mi identidad se mantendrá en el anonimato he aceptado participar de forma voluntaria y al mismo tiempo puedo declinar de colaborar con la investigación, sin consecuencias desfavorables, los datos de la encuesta formaran parte de los resultados.

El presente documento no puede utilizarse en procesos legales o judiciales es de uso exclusivo en lo relacionado a lo académico en especial a la investigación en curso.

Florenxia de Mora,de.....2023

Firma del participante

ANEXO 5 Validación y juicio por expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miryam Griselda Lora Loza
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial y Académica
Institución donde labora:	En la universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Acreditación de hospitales
Autor(a):	Pinzón chungu Paola Patricia
Procedencia:	PERÚ
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir acreditación de hospitales
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un hospital nivel II-1
Significación:	Para medir la acreditación se utilizará una escala de Likert del 1 al 5 en 36 ítems se evaluará 3 dimensiones: habilidades personales. habilidades interpersonales y habilidades grupales.

	<p>La puntuación será de la siguiente manera</p> <p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre.</p> <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de acreditación:</p> <p>Bajo 36-84 Medio 85-133 Alto 134-182</p>
--	--

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Acreditación de hospitales	I: gerenciales II: prestacionales III: de apoyo	(NTS N° 050-MINSA/DGSP-V.02 "Norma Técnica de Salud para la acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo" MINSA 2007) como un proceso de evaluación externa; lo realiza una entidad debidamente conformada y que se ciñe a las normas vigentes; que se realiza periódicamente está basado en cotejar el desempeño de los facilitadores de salud con un listado de estándares ideales y posibles de llegar, expuesto y conocidos por los que brindan atención de la salud, con el propósito de incentivar a las acciones para mejorar de manera continua la calidad y el desempeño adecuado de las UPSS dentro de los establecimientos. Esta condición de acreditación se realiza mediante una Resolución Regional ejecutiva en cada una de las regiones. Este concepto básico también se encuentra en la Guía Técnica de Evaluadores para la Acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares

acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023 elaborado por Pinzón Chunga Paola Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: gerenciales

• Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión gerencial de estándares de acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Direccionamiento Gestión de recursos humanos Manejo de riesgos de atención Seguridad de gestión ante desastres Control de gestión y prestación	1. El hospital ha formulado la visión, misión y políticas institucionales de acuerdo a su realidad	x	x	x	
	2. El hospital evalúa sus actividades según lo planificado en el plan operativo institucional	x	x	x	
	3. El hospital cumple con los procedimientos para incorporar el recurso humano y les orienta para realizar sus actividades según el manual de organización y funciones	x	x	x	
	4. En el hospital se ha entregado formalmente las funciones de todos los colaboradores según el cargo que ocupa	x	x	x	
	5. En el hospital se ha definido y se trabaja según procesos de atención	x	x	x	
	6. La cartera de servicios que ofrece el hospital está acorde a su nivel de complejidad	x	x	x	
	7. Se toma decisiones según el sistema de vigilancia epidemiológico en el hospital	x	x	x	

8. En el hospital se generan reuniones de análisis de la gestión de riesgo de los procesos de atención	x	x	x	
9. Las señales de seguridad en todas las áreas del hospital cumplen con los establecido en la norma	x	x	x	
10. Se cuenta con un programa de respuesta ante emergencia y desastres acorde a la realidad	x	x	x	
11. Los resultados de supervisión y evaluación de los procesos de gestión se socializan a todos los colaboradores	x	x	x	
12. Los colaboradores aplican las guías de práctica clínica en emergencia y son evaluados	x	x	x	


 Firma del evaluador
 DNI 18121176

Segunda dimensión: prestacionales

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión prestacional de la acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención ambulatoria	13. La cartera de servicios de consulta externa esta publicada en un lugar visible y los datos que contienen resultan claros a los usuarios	x	x	x	
Atención de hospitalización	14. En el hospital se socializa el porcentaje de cumplimiento de los estándares e indicadores para la atención pre natal	x	x	x	
Atención de emergencias	15. En el hospital se ha implementado programas de prevención de las patologías más comunes	x	x	x	
	16. Tiene usted conocimiento de las sugerencias, quejas o reclamos de los usuarios	x	x	x	
	17. En los partos institucionales, se permite el acompañamiento de la gestante por sus familiares	x	x	x	
	18. Las guías de práctica clínica de internamiento son actualizadas por los colaboradores de hospitalización tomando en cuenta en las historias clínicas	x	x	x	
	19. en el área de hospitalizaciones se realiza la auditoría interna con el fin de tomar acciones correctivas	x	x	x	

20. El hospital ha definido y establecido horarios en los que brinda información de los pacientes hospitalizados a sus familiares	x	x	x	
21. En la emergencia se aplican guía de práctica clínica	x	x	x	
22. El personal que labora en emergencia ha sido capacitado en la últimos 12 meses acorde a sus competencias	x	x	x	
23. La emergencia cuenta con los insumos, medicamentos y equipos con disponibilidad inmediata	x	x	x	
24. Las atenciones, procedimientos y diagnósticos son registrados en formato del servicio de emergencia y estos están adjuntos en la historia clínica	x	x	x	

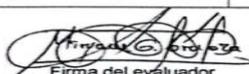

 Firma del evaluador
 DNI 18121176

Tercera dimensión: de apoyo

• Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales en el cumplimiento de la dimensión apoyo de la acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo diagnóstico y tratamiento	25. Se ha implementado y se ejecuta el plan de mantenimiento: calibración y el control de calidad que garanticen la calidad de los resultados de exámenes	x	x	x	
Admisión y alta					
Referencia y contrarreferencia					
Gestión de medicamento	26. El personal de admisión ha sido capacitado durante los últimos 12 meses en sus competencias	x	x	x	
Gestión de información					
Descontaminación, limpieza, desinfección y esterilización	27. se cuenta con transporte operativo, equipado las 24 horas del día	x	x	x	
Manejo del riesgo social					
Gestión de insumos y materiales	28. Los errores en la dispensación de medicamentos cumplen con la vigilancia, registro y corrección por la autoridad competente	x	x	x	
	29. Se prevé el cumplir con el stop necesario de medicamentos que garantice el funcionamiento de áreas críticas como emergencia y centro obstétrico	x	x	x	
Gestión de equipos de infraestructura	30. El hospital cuenta con un ambiente donde usted visualice	x	x	x	

información relevante y el resultado del proyecto de mejora para el sistema informático				
31. Cuentan con un sistema de control de deterioros de ropa de cama y enseres que garantice su reposición de la misma	x	x	x	
32. Participa activamente en la elaboración y supervisión de aplicación de las normas de limpieza	x	x	x	
33. Se realiza las evaluaciones socioeconómicas a los usuarios de consulta externa, emergencia, apoyo al diagnóstico y hospitalización	x	x	x	
34. Se cuenta con un listado estándar de régimen nutricional de acuerdo las patologías en el área de nutrición	x	x	x	
35. Los requerimientos de bienes estratégicos y realizan de acuerdo al plan anual de adquisidores	x	x	x	
36. Conoce usted el inventario y registro de operatividad de equipo e instrumental	x	x	x	


 Firma del evaluador
 DNI 18121176

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miryam Griselda Lora Loza		
Grado profesional:	Maestría	<input type="checkbox"/> Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica	<input type="checkbox"/> Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/> Organizacional	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	35 años		
Institución donde labora:	34 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Habilidades gerenciales
Autor(a):	Galván. J
Procedencia:	PERÚ
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir habilidades gerenciales
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un hospital nivel II-1
Significación:	Para medir las habilidades gerenciales se utilizará una escala de Likert del 1 al 5 en 18 ítems se evaluará 3 dimensiones: habilidades personales.

	<p>habilidades interpersonales y habilidades grupales. La puntuación será de la siguiente manera</p> <p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre.</p> <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de habilidades gerenciales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 06-14 • Medio: 15-23 • Alto: 24-32
--	--

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades gerenciales	I: habilidades personales II: Habilidades interpersonales III: Habilidades grupales	(Whetten y Cameron 2011) Consisten en una agrupación identificable de acciones que se ejecutan conducentes a ciertos resultados.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023 elaborado por Pinzón Chunga Paola Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

COHERENCIA A El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES

• Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según la percepción del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	1. El director está dispuesto a revelar aspectos personales a sus colaboradores (creencias, sentimientos y valores)	x	x	x	
Manejo de estrés	2. Conoce usted las reacciones del director ante situaciones de conflicto durante la gestión	x	x	x	
Solución creativa de problemas	3. Considera que el director tiene sus principios personales bien definidos que guían su comportamiento	x	x	x	
	4. El director, utiliza métodos para administrar los tiempos (agendas y registros)	x	x	x	
	5 El director propicia actividad físicas para equilibrar mente y cuerpo	x	x	x	
	6 considera que el director tiene un equilibrio en su vida diaria. (trabajo y/o familia)	x	x	x	


Firma del evaluador

DNI 1812117

Segunda dimensión: habilidades interpersonales

Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación de empleados	7. Considera que el director utiliza diferentes recompensas para reforzar el desempeño de los colaboradores	x	x	x	
Comunicación de apoyo	8. Considera que el director ha identificado y delega funciones según competencias a los colaboradores	x	x	x	
Manejo de conflictos	9. Considera el director garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad	x	x	x	
Ganar poder e influencia	10. Ante un conflicto el director permanece neutral hasta el resultado final de la investigación	x	x	x	
	11. Considera que el director buscar alternativas de solución ante conflictos	x	x	x	
	12. Considera que le director ante un conflicto ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que dejen satisfechos a ambos	x	x	x	


Firma del evaluador

DNI 18121176

Tercera dimensión: habilidades grupales

Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación de equipos efectivos Facultamiento y delegación Liderar el cambio positivo	13 considera que el director en reuniones de trabajo hace más comentarios positivos que negativos	x	x	x	
	14 considera que el director hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo se enfoca en sus debilidades	x	x	x	
	15 considera que el director ha implementado estrategias para comunicar la visión del hospital y esta sea interiorizada por los colaboradores.	x	x	x	
	16 considera que el director ha fomentado la formación de equipos de trabajo según habilidades y destrezas de lo colaboradores para que el cumplimiento de las actividades sea óptimo	x	x	x	
	17. ha notado usted que se han logrado relaciones fuertes y cohesionadas entre todos los colaboradores	x	x	x	

18. El director genera un ambiente de compromiso en los equipos de trabajo	x	x	x	
--	---	---	---	--


Firma del evaluador
DNI 18121176

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARIA DEL CARMEN LUJÁN CALVO
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/> ()
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social ()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL y ACADÉMICA
Institución donde labora:	HOSPITAL VÍCTOR LARAZTE ECHEGARAY UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORRICO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Habilidades gerenciales
Autor(a):	Galván .j
Procedencia:	PERÚ
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir habilidades gerenciales
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un hospital nivel II-1
Significación:	Para medir las habilidades gerenciales se utilizará una escala de Likert del 1 al 5 en 18 ítems se evaluará 3 dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. La puntuación será de la siguiente manera 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre. Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de habilidades gerenciales. <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 06-14 • Medio: 15-23 • Alto: 24-32

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades gerenciales	I: habilidades personales II: Habilidades interpersonales III: Habilidades grupales	(Whetten y Cameron 2011) Consisten en una agrupación identificable de acciones que se ejecutan conducentes a ciertos resultados.

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023 elaborado por Pinzón Chunga Paola Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA A El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

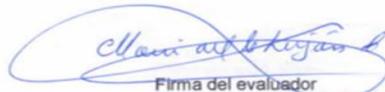
1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: habilidades personales

• Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según la percepción del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	1. El director está dispuesto a revelar aspectos personales a sus colaboradores (creencias, sentimientos y valores)	X	X	X	
Manejo de estrés	2. Conoce usted las reacciones del director ante situaciones de conflicto durante la gestión	X	X	X	
Solución creativa de problemas	3. Considera que el director tiene sus principios personales bien definidos que guían su comportamiento	X	X	X	
	4. El director, utiliza métodos para administrar los tiempos (agendas y registros)	X	X	X	
	5. El director propicia actividad físicas para equilibrar mente y cuerpo	X	X	X	
	6. Considera que el director tiene un equilibrio en su vida diaria. (trabajo y/o familia)	X	X	X	


Firma del evaluador
DNI 17820009

Segunda dimensión: habilidades interpersonales

Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación de empleados	7. Considera que el director utiliza diferentes recompensas para reforzar el desempeño de los colaboradores	X	X	X	
Comunicación de apoyo	8. Considera que el director ha identificado y delega funciones según competencias a los colaboradores	X	X	X	
Manejo de conflictos	9. Considera el director garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad	X	X	X	
Ganar poder e influencia	10. Ante un conflicto el director permanece neutral hasta el resultado final de la investigación	X	X	X	
	11. Considera que el director busca alternativas de solución ante conflictos	X	X	X	
	12. Considera que el director ante un conflicto ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que dejen satisfechos a ambos	X	X	X	


Firma del evaluador
DNI 17820009

Tercera dimensión: habilidades grupales

• Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación de equipos efectivos	13 considera que el director en reuniones de trabajo hace más comentarios positivos que negativos	x	x	x	
Facultamiento y delegación	14 considera que el director hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo se enfoca en sus debilidades	x	x	x	
Liderar el cambio positivo	15 considera que el director ha implementado estrategias para comunicar la visión del hospital y esta sea interiorizada por los colaboradores.	x	x	x	
	16 considera que el director ha fomentado la formación de equipos de trabajo según habilidades y destrezas de lo colaboradores para que el cumplimiento de las actividades sea óptimo	x	x	x	
	17. ha notado usted que se han logrado relaciones fuertes y cohesionadas entre todos los colaboradores	x	x	x	

18. El director genera un ambiente de compromiso en los equipos de trabajo	x	x	x	
--	---	---	---	--

Chacabarro
 Firma del evaluador
 DNI 17820009.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARIA DEL CARMEN LUJAN CALVO
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/> ()
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/> ()
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL y ACADEMICA
Institución donde labora:	- HOSPITAL VÍCTOR LAZARTE ECHEGARAY - UNIVERSIDA PRIVADA ANTONOR ORREGO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Acreditación de hospitales
Autor(a):	Pinzón Chunga Paola Patricia
Procedencia:	PERÚ
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir acreditación de hospitales
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un hospital nivel II-1
Significación:	<p>Para medir la acreditación se utilizará una escala de Likert del 1 al 5 en 36 ítems se evaluará 3 dimensiones: habilidades personales.</p> <p>habilidades interpersonales y habilidades grupales. La puntuación será de la siguiente manera</p> <p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre.</p> <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de acreditación: Bajo 36-84 Medio 85-133 Alto 134-182</p>

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Acreditación de hospitales	I: gerenciales II: prestacionales III: de apoyo	(NTS N° 050-MINSA/DGSP-V.02 "Norma Técnica de Salud para la acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo" MINSA 2007) como un proceso de evaluación externa; lo realiza una entidad debidamente conformada y que

		se cife a las normas vigentes; que se realiza periódicamente está basado en cotejar el desempeño de los facilitadores de salud con un listado de estándares ideales y posibles de llegar, expuesto y conocidos por los que brindan atención de la salud, con el propósito de incentivar a las acciones para mejorar de manera continua la calidad y el desempeño adecuado de las UPSS dentro de los establecimientos. Esta condición de acreditación se realiza mediante una Resolución Regional ejecutiva en cada una de las regiones. Este concepto básico también se encuentra en la Guía Técnica de Evaluadores para la Acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos.
--	--	--

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023 elaborado por Pinzón Chunga Paola Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA A El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: gerenciales

• Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión gerencial de estándares de acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Direccionamiento Gestión de recursos humanos Manejo de riesgos de atención Seguridad de gestión ante desastres Control de gestión y prestación	1. El hospital ha formulado la visión, misión y políticas institucionales de acuerdo a su realidad	X	X	X	
	2. El hospital evalúa sus actividades según lo planificado en el plan operativo institucional	X	X	X	
	3. El hospital cumple con los procedimientos para incorporar el recurso humano y les orienta para realizar sus actividades según el manual de organización y funciones	X	X	X	
	4. En el hospital se ha entregado formalmente las funciones de todos los colaboradores según el cargo que ocupa	X	X	X	
	5. En el hospital se ha definido y se trabaja según procesos de atención	X	X	X	
	6. La cartera de servicios que ofrece el hospital está acorde a su nivel de complejidad	X	X	X	
	7. Se toma decisiones según el sistema de vigilancia epidemiológico en el hospital	X	X	X	

8. En el hospital se generan reuniones de análisis de la gestión de riesgo de los procesos de atención	X	X	X	
9. Las señales de seguridad en todas las áreas del hospital cumplen con los establecido en la norma	X	X	X	
10. Se cuenta con un programa de respuesta ante emergencia y desastres acorde a la realidad	X	X	X	
11. Los resultados de supervisión y evaluación de los procesos de gestión se socializan a todos los colaboradores	X	X	X	
12. Los colaboradores aplican las guías de práctica clínica en emergencia y son evaluados	X	X	X	


 Firma del evaluador
 DNI 17820009

Segunda dimensión: prestacionales

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión prestacional de la acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención ambulatoria	13. La cartera de servicios de consulta externa esta publicada en un lugar visible y los datos que contienen resultan claros a los usuarios	X	X	X	
Atención de hospitalización	14. En el hospital se socializa el porcentaje de cumplimiento de los estándares e indicadores para la atención pre natal	X	X	X	
Atención de emergencias	15. En el hospital se ha implementado programas de prevención de las patologías más comunes	X	X	X	
	16. Tiene usted conocimiento de las sugerencias, quejas o reclamos de los usuarios	X	X	X	
	17. En los partos institucionales, se permite el acompañamiento de la gestante por sus familiares	X	X	X	
	18. Las guías de práctica clínica de internamiento son actualizadas por los colaboradores de hospitalización tomando en cuenta en las historias clínicas	X	X	X	
	19. en el área de hospitalizaciones se realiza la auditoría interna con el fin de tomar acciones correctivas	X	X	X	

20. El hospital ha definido y establecido horarios en los que brinda información de los pacientes hospitalizados a sus familiares	X	X	X	
21. En la emergencia se aplican guía de práctica clínica	X	X	X	
22. El personal que labora en emergencia ha sido capacitado en la últimos 12 meses acorde a sus competencias	X	X	X	
23. La emergencia cuenta con los insumos, medicamentos y equipos con disponibilidad inmediata	X	X	X	
24. Las atenciones, procedimientos y diagnósticos son registrados en formato del servicio de emergencia y estos están adjuntos en la historia clínica	X	X	X	


 Firma del evaluador
 DNI 17820009

Tercera dimensión: de apoyo

• Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales en el cumplimiento de la dimensión apoyo de la acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo diagnóstico y tratamiento	25. Se ha implementado y se ejecuta el plan de mantenimiento: calibración y el control de calidad que garanticen la calidad de los resultados de exámenes				
Admisión y alta		X	X	X	
Referencia y contrarreferencia	26. El personal de admisión ha sido capacitado durante los últimos 12 meses en sus competencias				
Gestión de medicamento		X	X	X	
Gestión de información	27. se cuenta con transporte operativo, equipado las 24 horas del día				
Descontaminación, limpieza, desinfección y esterilización		X	X	X	
Manejo del riesgo social	28. Los errores en la dispensación de medicamentos - cumplen con la vigilancia, registro y corrección por la autoridad competente				
Gestión de insumos y materiales		X	X	X	
Gestión de equipos de infraestructura	29. Se prevé el cumplir con el stop necesario de medicamentos que garantice el funcionamiento de áreas críticas como emergencia y centro obstétrico	X	X	X	
	30. El hospital cuenta con un ambiente donde usted visualice información relevante y el resultado	X	X	X	

del proyecto de mejora para el sistema informático	X	X	X	
31. Cuentan con un sistema de control de deterioros de ropa de cama y enseres que garantice su reposición de la misma	X	X	X	
32. Participa activamente en la elaboración y supervisión de aplicación de las normas de limpieza	X	X	X	
33. Se realiza las evaluaciones socioeconómicas a los usuarios de consulta externa, emergencia, apoyo al diagnóstico y hospitalización	X	X	X	
34. Se cuenta con un listado estándar de régimen nutricional de acuerdo las patologías en el área de nutrición	X	X	X	
35. Los requerimientos de bienes estratégicos y realizan de acuerdo al plan anual de adquisidores	X	X	X	
36. Conoce usted el inventario y registro de operatividad de equipo e instrumental	X	X	X	

Clara del Sol Luján
 Firma del evaluador
 DNI 17320009

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ms. Obst. RUTH VARGAS GONZALES
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social (x)
	Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Salud Publica
Institución donde labora:	Hospital Belén de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Acreditación de hospitales
Autor(a):	Pinzón Chunga Paola Patricia
Procedencia:	PERÚ
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir acreditación de hospitales
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un hospital nivel II-1
Significación:	Para medir la acreditación se utilizará una escala de Likert del 1 al 5 en 36 ítems se evaluará 3 dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. La puntuación será de la siguiente manera 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre. Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de acreditación: Bajo 36-84 Medio 85-133 Alto 134-182

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
---------------	-------------------------	------------

Acreditación de hospitales	I: gerenciales II: prestacionales III: de apoyo	(NTS N° 050-MINSA/DGSP-V.02 "Norma Técnica de Salud para la acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo" MINSA 2007) como un proceso de evaluación externa; lo realiza una entidad debidamente conformada y que se cife a las normas vigentes; que se realiza periódicamente está basado en cotejar el desempeño de los facilitadores de salud con un listado de estándares ideales y posibles de llegar, expuesto y conocidos por los que brindan atención de la salud, con el propósito de incentivar a las acciones para mejorar de manera continua la calidad y el desempeño adecuado de las UPSS dentro de los establecimientos. Esta condición de acreditación se realiza mediante una Resolución Regional ejecutiva en cada una de las regiones. Este concepto básico también se encuentra en la Guía Técnica de Evaluadores para la Acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos.
----------------------------	---	---

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades gerenciales y cumplimiento de normas acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora 2023 elaborado por Pinzón Chunga Paola Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Moderado nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Gerenciales

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión gerencial de estándares de acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Direccionamiento Gestión de recursos humanos Manejo de riesgos de atención Seguridad de gestión ante desastres Control de gestión y prestación	1. El hospital ha formulado la visión, misión y políticas institucionales de acuerdo con su realidad	x	x	x	
	2. El hospital evalúa sus actividades según lo planificado en el plan operativo institucional	x	x	x	
	3. El hospital cumple con los procedimientos para incorporar el recurso humano y les orienta para realizar sus actividades según el manual de organización y funciones	x	x	x	
	4. En el hospital se ha entregado formalmente las funciones de todos los colaboradores según el cargo que ocupa	x	x	x	
	5. En el hospital se ha definido y se trabaja según procesos de atención	x	x	x	
	6. La cartera de servicios que ofrece el hospital está acorde a su nivel de complejidad	x	x	x	
	7. Se toma decisiones según el sistema de vigilancia epidemiológico en el hospital	x	x	x	

	8. En el hospital se generan reuniones de análisis de la gestión de riesgo de los procesos de atención	x	x	x	
	9. Las señales de seguridad en todas las áreas del hospital cumplen con los establecido en la norma	x	x	x	
	10. Se cuenta con un programa de respuesta ante emergencia y desastres acorde a la realidad	x	x	x	
	11. Los resultados de supervisión y evaluación de los procesos de gestión se socializan a todos los colaboradores	x	x	x	
	12. Los colaboradores aplican las guías de práctica clínica en emergencia y son evaluados	x	x	x	



Mg. Vargas Gonzales Ruth Araceli

DNI 18149149

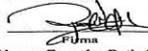
COP 10482

Segunda dimensión: Prestacionales

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el cumplimiento de la dimensión prestacional de la acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención ambulatoria	13. La cartera de servicios de consulta externa esta publicada en un lugar visible y los datos que contienen resultan claros a los usuarios	x	x	x	
Atención de hospitalización	14. En el hospital se socializa el porcentaje de cumplimiento de los estándares e indicadores para la atención pre natal	x	x	x	
Atención de emergencias	15. En el hospital se ha implementado programas de prevención de las patologías más comunes	x	x	x	
	16. Tiene usted conocimiento de las sugerencias, quejas o reclamos de los usuarios	x	x	x	
	17. En los partos institucionales, se permite el acompañamiento de la gestante por sus familiares	x	x	x	
	18. Las guías de práctica clínica de internamiento son actualizadas por los colaboradores de hospitalización tomando en cuenta en las historias clínicas	x	x	x	
	19. en el área de hospitalizaciones se realiza la auditoría interna con el fin de tomar acciones correctivas	x	x	x	

20. El hospital ha definido y establecido horarios en los que brinda información de los pacientes hospitalizados a sus familiares	x	x	x	
21. En la emergencia se aplican guía de práctica clínica	x	x	x	
22. El personal que labora en emergencia ha sido capacitado en la últimos 12 meses acorde a sus competencias	x	x	x	
23. La emergencia cuenta con los insumos, medicamentos y equipos con disponibilidad inmediata	x	x	x	
24. Las atenciones, procedimientos y diagnósticos son registrados en formato del servicio de emergencia y estos están adjuntos en la historia clínica	x	x	x	


Firma

Mg. Vargas Gonzales Ruth Araceli

DNI 18149149

COP 10482

Tercera dimensión: De apoyo

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales en el cumplimiento de la dimensión apoyo de la acreditación según percepción del personal de salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo diagnóstico y tratamiento	25. Se ha implementado y se ejecuta el plan de mantenimiento, calibración y el control de calidad que garanticen la calidad de los resultados de exámenes	x	x	x	
Admisión y alta					
Referencia y contrarreferencia					
Gestión de medicamento	26. El personal de admisión ha sido capacitado durante los últimos 12 meses en sus competencias	x	x	x	
Gestión de información	27. se cuenta con transporte operativo, equipado las 24 horas del día	x	x	x	
Descontaminación, limpieza, desinfección y esterilización	28. Los errores en la dispensación de medicamentos cumplen con la vigilancia, registro y corrección por la autoridad competente	x	x	x	
Manejo del riesgo social	29. Se prevé el cumplir con el stop necesario de medicamentos que garantice el funcionamiento de áreas críticas como emergencia y centro obstétrico	x	x	x	
Gestión de insumos y materiales	30. El hospital cuenta con un ambiente donde usted visualice información relevante y el resultado	x	x	x	
Gestión de equipos de infraestructura					

del proyecto de mejora para el sistema informático				
31. Cuentan con un sistema de control de deterioros de ropa de cama y enseres que garantice su reposición de la misma	x	x	x	
32. Participa activamente en la elaboración y supervisión de aplicación de las normas de limpieza	x	x	x	
33. Se realiza las evaluaciones socioeconómicas a los usuarios de consulta externa, emergencia, apoyo al diagnóstico y hospitalización	x	x	x	
34. Se cuenta con un listado estándar de régimen nutricional de acuerdo las patologías en el área de nutrición	x	x	x	
35. Los requerimientos de bienes estratégicos y realizan de acuerdo al plan anual de adquisidores	x	x	x	
36. Conoce usted el inventario y registro de operatividad de equipo e instrumental	x	x	x	


Firma

Mg. Vargas Gonzales Ruth Araceli

DNI 18149149

COP 10482

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ms. Obst. RUTH VARGAS GONZALES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública
Institución donde labora:	Hospital Belén de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Habilidades gerenciales
Autor(a):	Galván .j y modificado por Pinzon P
Procedencia:	PERÚ
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir habilidades gerenciales
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un hospital nivel II-1
Significación:	Para medir las habilidades gerenciales se utilizará una escala de Likert del 1 al 5 en 18 items se evaluará 3 dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. La puntuación será de la siguiente manera 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre. Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de habilidades gerenciales. • Bajo: 06-14 • Medio: 15-23 • Alto: 24-32

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades gerenciales	I: habilidades personales II: Habilidades interpersonales III: Habilidades grupales	(Whetten y Cameron 2011) Consisten en una agrupación identificable de acciones que se ejecutan conducentes a ciertos resultados.

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades gerenciales y cumplimiento estándares acreditación según percepción del personal de salud, Hospital II – 1. Distrito Florencia de Mora 2023 elaborado por Pinzón Chunga Paola Patricia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

4. Alto nivel

El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: habilidades personales

Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según la percepción del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	1. El director está dispuesto a revelar aspectos personales a sus colaboradores (creencias, sentimientos y valores)	X	X	X	
Manejo de estrés	2. Conoce usted las reacciones del director ante situaciones de conflicto durante la gestión	X	X	X	
Solución creativa de problemas	3. Considera que el director tiene sus principios personales bien definidos que guían su comportamiento	X	X	X	
	4. El director, utiliza métodos para administrar los tiempos (agendas y registros)	X	X	X	
	5. El director propicia actividad físicas para equilibrar mente y cuerpo	X	X	X	
	6. Considera que el director tiene un equilibrio en su vida diaria. (trabajo y/o familia)	X	X	X	



Mg. Vargas Gonzales Ruth Araceli

Segunda dimensión: habilidades interpersonales

Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación de empleados	7. Considera que el director utiliza diferentes recompensas para reforzar el desempeño de los colaboradores	X	X	X	
Comunicación de apoyo	8. Considera que el director ha identificado y delega funciones según competencias a los colaboradores	X	X	X	
Manejo de conflictos	9. Considera el director garantiza que sus colaboradores sean tratados con justicia y equidad	X	X	X	
Ganar poder e influencia	10. Ante un conflicto el director permanece neutral hasta el resultado final de la investigación	X	X	X	
	11. Considera que el director buscar alternativas de solución ante conflictos	X	X	X	
	12. Considera que el director ante un conflicto ayuda a ambas partes a encontrar aspectos en común que dejen satisfechos a ambos	X	X	X	



Mg. Vargas Gonzales Ruth Araceli

Tercera dimensión: habilidades grupales

• Objetivos de la Dimensión: identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación de equipos efectivos Facultamiento y delegación Liderar el cambio positivo	13 considera que el director en reuniones de trabajo hace más comentarios positivos que negativos	X	X	X	
	14 considera que el director hace hincapié en las fortalezas de sus colaboradores y no solo se enfoca en sus debilidades	X	X	X	
	15 considera que el director ha implementado estrategias para comunicar la visión del hospital y esta sea interiorizada por los colaboradores.	X	X	X	
	16 considera que el director ha fomentado la formación de equipos de trabajo según habilidades y destrezas de los colaboradores para que el cumplimiento de las actividades sea óptimo	X	X	X	

Se autorizó en el C.P. 11117 que en la presente fecha se autorizó.

17. ha notado usted que se han logrado relaciones fuertes y cohesionadas entre todos los colaboradores	X	X	X	
18. El director genera un ambiente de compromiso en los equipos de trabajo	X	X	X	


 Fijma
 Mg. Vargas Gonzales Ruth Araceli
 COP 10482

ANEXO 7 cálculo del tamaño de la muestra

A este propósito, usaremos la fórmula propuesta por Murray Larry para calcular el tamaño de la muestra de un universo finito:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

De donde:

n : es el tamaño de la muestra poblacional a calcular

N : es el tamaño total de la población

σ : representa la desviación estándar de la población. De ser desconocido, es común usar el constante 0.5.

Z : es el valor obtenido mediante el nivel de confianza que se busca. Para un 95% de confianza, se usa el constante correspondiente 1.96.

e : es el límite de error muestral. El estándar comúnmente usado es del 5% (0.5).

Para la tarea que nos atañe, se tienen los siguientes datos:

$N = 120$ Total, del personal de salud como objeto de estudio.

$\sigma = 0.5$ Usaremos la constante 0.5.

$Z = 1.96$ Ya que buscamos un 95% de confiabilidad.

$e = 0.5$ Siendo el porcentaje de error estándar.

Sustituyendo los datos en la fórmula:

$$\begin{aligned} n &= \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N - 1) + Z^2 \sigma^2} \\ n &= \frac{(1.96)^2 (0.5)^2 (120)}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5)^2} \\ n &= \frac{(0.9604)(120)}{0.2975 + 0.9604} \\ n &= \frac{115.248}{1.2579} \\ n &= 91.6 \end{aligned}$$

Anexo 8 validez y confiabilidad de acreditación hospitalaria

Resultado de validez del instrumento de habilidades gerenciales y acreditación hospitalaria

Experto	Grado Académico	suficiencia de instrumento	Aplicabilidad
Mgtr. Vargas Gonzales Ruth Araceli	Ms	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mgtr. Olivo Ulloa María luisa	Ms	Hay suficiente prueba	Aplicable
Dra. Lujan calvo María del Carmen	Dra.	Hay suficiente prueba	Aplicable
Dra. Lora loza Miriam	Dra.	Hay suficiente prueba	Aplicable

Estadística de fiabilidad de los instrumentos

Variable	alfa de Cronbach	N° de Items
Habilidades gerenciales	,744 aceptable	18
Acreditación hospitalaria	,705 aceptable	36

ANEXO 9 documento de autorización de la institución para la aplicar instrumento



"AÑO DE LA UNIDAD PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 18538-2023, la Srta. PINZON CHUNGA, PAOLA PATRICIA con DNI N° 02850883; estudiante a de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar vallejo; solicita autorización para aplicar proyecto de investigación titulado "HABILIDADES GERENCIALES Y CUMPLIMIENTO DE ESTANDARES ACREDITACION SEGÚN PERCEPCION DEL PERSONAL DE SALUD. HOSPITAL II-1, DISTRITO FLORENCIA DE MORA 2023"; En amparo de la Resolución Jefatural N° 4666-A-2023-UCV-VA-EPG-SL01/J. El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en el Hospital Distrital El Esfuerzo, de la jurisdicción de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso del Director del Hospital; brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación; la investigadora aplicar el proyecto con las exigencias éticas y previo consentimiento informado y alcanzar el proyecto e Informe de los resultados de la investigación, a través del correo electrónico bdavalosalvarado@gmail.com.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 10 DE NOVIEMBRE DEL 2023



REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UTES N° 6-12 TRUJILLO - ESTE
D^o Gerardo Carlos Adriano Fajardo Gómez
DIRECTOR EJECUTIVO

REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
UTES N° 6-12 TRUJILLO - ESTE
Mg Betty Dávalos Álvarez
JEFE UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION

"Justicia por la Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Web: www.utes6trujillo.com.pe