



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Modernización de la gestión pública y competencias gerenciales de
los trabajadores de un hospital de la Región Piura, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Leon Ramirez, Norma Victoria (orcid.org/0009-0002-6401-0016)

ASESORES:

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

Mg. Ramirez Valladares, Cristhian Oviedo (orcid.org/0000-0002-6944-5652)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABAD BAUTISTA LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL DE LA REGIÓN PIURA, 2024", cuyo autor es LEON RAMIREZ NORMA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

PIURA, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEONOR ABAD BAUTISTA DNI: 16414790 ORCID: 0000-0002-1908-9338	Firmado electrónicamente por: ABAUTISTAL el 30- 07-2024 17:26:15

Código documento Trilce: TRI - 0839281





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEON RAMIREZ NORMA VICTORIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL DE LA REGIÓN PIURA, 2024", 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
NORMA VICTORIA LEON RAMIREZ DNI: 09935876 ORCID: 0009-0002-6401-0016	Firmado electrónicamente por: NLEONSA3 el 30-07- 2024 11:21:55

Código documento Trilce: TRI - 0839282



Dedicatoria

A mis amados hijos Anthony Alexander, Nathaly Fernanda y Sthepano Arturo Fernando por ser un pilar de fortaleza y motivación a seguir luchando este trabajo es por ellos y para ellos.

Agradecimiento

A Manuel Elías Fossa Navarro que ha creído en mi capacidad, animándome a seguir adelante y siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la Realización de este trabajo.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de los autores.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. Resultados	18
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Correlación de las variables Rho de Spearman.....	18
Tabla 2 Nivel de MGP	19
Tabla 3 Nivel de competencias gerenciales	20
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	21

Resumen

El propósito del estudio fue determinar la relación de la modernización de la gestión pública y competencias gerenciales de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024. La metodología utilizada fue, cuantitativa, correlacional, no experimental y transeccional, la población de estudio fueron 197 trabajadores del Hospital Público Reategui de Piura a quienes se les aplicó una encuesta virtual. Los resultados demostraron que existió una relación estadística significativamente alta RHO Spearman $r = ,792^{**}$ entre las variables modernización de la gestión pública y competencias gerenciales; en el análisis de la variable modernización el resultado fue de nivel alto en un 65%; y, en la variable competencias gerenciales fue de nivel alto en un 76,1%. Conclusión, se determinó que existió una relación estadística significativamente alta entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Competencias, gestión, modernización, trabajadores.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between the modernization of public management and managerial competencies of the workers of a Hospital in the Piura Region, 2024. The methodology used was quantitative, correlational, non-experimental and transectional, the study population There were 197 workers from the Reategui Public Hospital in Piura to whom a virtual survey was applied. The results showed that there was a significantly high statistical relationship RHO Spearman $r = .792^{**}$ between the variables modernization of public management and managerial competencies; In the analysis of the modernization variable, the result was a high level at 65%; and, in the managerial competencies variable, it was of a high level at 76.1%. Conclusion, it was determined that there was a significantly high statistical relationship between the variables studied.

Keywords: *Skills, management, modernization, workers.*

I. INTRODUCCIÓN

La MG estatal en todo el mundo se centra en la innovación y la adaptación a las nuevas tecnologías, de acuerdo con los autores como Margetts y John, (2023), la era digital implica una transformación significativa en la comprensión y el uso de la gestión pública. Labios, (2019) respalda esta perspectiva, ya que en su estudio destacan la transición hacia la gobernanza digital como un componente crucial para la eficiencia y la transparencia del gobierno.

La creciente complejidad de los desafíos socioeconómicos, tecnológicos y ambientales que enfrentan las sociedades en todo el mundo ha hecho que la reforma de la gestión pública sea un imperativo en la era contemporánea. Los gobiernos e instituciones públicas están implementando estrategias novedosas y reformas estructurales para responder a estas demandas cambiantes y acrecentar la eficacia, la comprensibilidad y la suficiencia de sus sistemas de gestión. El proceso de modernización no se limita a la introducción de nuevas tecnologías y prácticas administrativas, sino que también implica una transformación cultural y organizativa que fomente la participación (Martínez, et al, 2022).

Las habilidades gerenciales se han convertido en un requisito fundamental para el éxito de una organización en un medio corporativo dinámico y en persistente cambio. Los líderes y gerentes necesitan estas competencias, que abarcan una extensa gama de pericias, condiciones y conocimientos, para enfrentar los desafíos de un entorno competitivo y globalizado. Las competencias gerenciales (en adelante CG) son la base sobre la cual se construyen organizaciones sólidas y orientadas al logro de sus objetivos, desde la capacidad de liderazgo y toma de disposiciones trascendentales hasta la capacidad de comunicarse y trabajar en equipo de manera efectiva (Fraile 2020).

América Latina ha logrado avances significativos para 2024, pero también enfrenta desafíos particulares para modernizar su gestión pública. Según un estudio de Díaz, et al. (2024), los países latinoamericanos están enfocándose en mejorar la gestión de la administración de los trabajadores e incorporar sistemas de información sofisticados para combatir la corrupción y aumentar la participación ciudadana. Ventín, Gutiérrez y Gómez (2023) analizan cómo la implementación de modelos de gestión pública nórdicos podría ser beneficiosa para la estructura gubernamental en Latinoamérica.

En respuesta a los desafíos de una sociedad cada vez más exigente y dinámica, los regímenes de América Latina han convertido la modernización de la gestión pública (en adelante MGP) en un objetivo prioritario. Los países latinoamericanos están implementando cambios significativos en sus estructuras administrativas y políticas en un contexto marcado por la globalización, la digitalización y la creciente demanda de servicios eficientes y transparentes. El objetivo principal de estas reformas es aumentar la eficacia, la actividad y la capacidad de respuesta del sección estatal, fomentando la participación ciudadana, la rendición de cuentas e integración social (Guevara, et al 2021).

Las habilidades de gestión son cruciales en el ambiente empresarial dinámico de América Latina para fomentar el desarrollo económico, el perfeccionamiento y la idoneidad empresarial. Para sobresalir en sus roles de liderazgo en un entorno caracterizado por la diversidad cultural, los desafíos socioeconómicos y la rápida evolución tecnológica, los líderes empresariales deben desarrollar una amplia gama de habilidades y conocimientos. Las CG son esenciales para afrontar los retos y explotar las oportunidades en el contexto latinoamericano, desde la gestión efectiva de la competitividad humana hasta la toma de decisiones estratégicas y la adaptación a entornos (Burachik, 2000).

En la situación peruana, la innovación de la gestión estatal y el desarrollo de CGse presentan como dos aspectos interrelacionados y cruciales para impulsar la eficiencia, transparencia y efectividad de la sección pública. Sin embargo, pese de los esfuerzos y progresos realizados en estas áreas, persisten diversas problemáticas que limitan su pleno desarrollo e impacto en el país (García, 2018). Problemas a la hora de rejuvenecer la gestión gubernamental: Uno de los primordiales desafíos en la MGP en el Perú es la burocracia y la rigidez de los procesos administrativos, que dificultan la toma de decisiones ágiles y la implementación eficiente de políticas y programas (Soto, 2021).

La falta de cooperación entre las entes gubernamentales y el abandono de mecanismos de supervisión y control favorecen a la ineficiencia y la corrupción en la gestión pública. Problemas con el desarrollo de las competencias de gestión: En el Perú, una de las importantes dificultades en relación al crecimiento de las habilidades gerenciales radica en la educación y capacitación del personal ejecutivo y de en el sector público. Asimismo, la rotación frecuente de funcionarios públicos y la falta de

persistencia en las políticas y proyectos gubernamentales dificultan el desarrollo de liderazgos sólidos y el establecimiento de una visión estratégica a largo plazo en la gestión pública peruana. (Díaz, et al,)

Esta tesis tiene como propósito estudiar la modernización de la gestión pública de un Hospital Público de Piura en 2024 y su aporte mejorará significativamente de las CG de los trabajadores, como liderazgo, comunicación efectiva y toma de decisiones, contribuyendo a una mayor eficiencia operativa y satisfacción de los usuarios y de la Institución misma.

Bajo este escenario el problema principal de la investigación será: ¿Cuál es la relación de la MGP con CG de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024?

La justificación teórica de la investigación. La importancia de fortalecer las habilidades gerenciales en los hospitales públicos de Piura y de mejorar y modernizar la gestión pública es el enfoque teórico de la investigación. Para asegurar una administración eficaz y eficiente de los servicios de salud, es esencial actualizar las prácticas de gestión pública y fortalecer las habilidades gerenciales.

El propósito de esta investigación no es solo completar una brecha en la literatura existente sobre la gestión pública y la salud; además, tiene como objetivo impulsar cambios normativos y mejoras prácticas en la administración de la salud pública, tanto en la región de Piura como en otras regiones. Para examinar cómo se puede aplicar de manera efectiva la MGP en el contexto de los servicios hospitalarios públicos, el marco teórico propuesto ofrece una base sólida. Se ilustrarán estos procesos y sus posibles ventajas, destacando las mejoras en la calidad de los servicios, la eficiencia operativa y la satisfacción de los pacientes, utilizando el caso particular de Piura. Se espera, además, que los resultados de esta investigación sirvan como guía para las prácticas y políticas futuras en la administración de salud pública a nivel nacional e internacional.

En su justificación práctica. Este estudio demostrará, cómo la MGP puede maximizar los procesos hospitalarios, los cuales son esenciales para mejorar la efectividad y la eficiencia del servicio de salud. Desde la administración de citas hasta los procedimientos de emergencia, esta optimización tiene un impacto directo en los tiempos de espera y en la calidad de atención al paciente. Las nuevas regulaciones y estándares afectan constantemente a los hospitales. Una gestión pública actualizada

permite una adaptación rápida y efectiva a estos cambios, así como una disminución de los peligros legales y una mejora de la conformidad con las políticas de salud. Los hospitales pueden responder adecuadamente a las exigencias del ambiente regulatorio con este enfoque, asegurando la seguridad y la calidad en la atención médica. En consecuencia, el aporte práctico de esta investigación no solo beneficiará a un hospital público en Piura, sino que también tendrá un impacto positivo en los hospitales a nivel nacional. La implementación de una gestión pública modernizada en el ámbito hospitalario puede servir como modelo para otras instituciones de salud, promoviendo mejores prácticas y estándares en todo el país. Esto resultará en un sistema de salud más eficiente, efectivo y equitativo, capaz de ofrecer una atención de calidad a todos los pacientes.

En la justificación social. El estudio que se propone sobre la modernización de las habilidades gerenciales y de la administración estatal en el hospital de Piura tiene el potencial de cambiar no solo el ambiente actual del centro de salud, sino también de servir como impulsor para el cambio a nivel regional y nacional. Al fomentar un ambiente de salud más accesible y justo, la mejora en la eficacia y la operatividad de los servicios de los hospitales públicos no solo beneficiará directamente a los pacientes, sino que también fortalecerá las estructuras sociales. Para disminuir las desigualdades en salud en diferentes áreas del país, la modernización de la gestión hospitalaria ayudará a la equidad en el acceso a servicios de salud de alta calidad. Además, un hospital con una gestión eficaz puede aumentar la satisfacción y el bienestar de los pacientes y sus familias y crear confianza en la comunidad. Es necesario aplicar un enfoque integral y enfocado en la comunidad para lograr un impacto duradero en la población de Piura y en otros territorios peruanos. Además de mejorar los procesos internos y la infraestructura del hospital, esto implica la participación de la comunidad en las decisiones y acciones que afectan su salud. Enfatizando el apoyo mutuo y la corresponsabilidad, la participación activa de la comunidad en la gestión de salud pública puede mejorar la relación entre los ciudadanos y los servicios de salud. En conclusión, este estudio tiene la posibilidad de tener un impacto significativo en la administración de los hospitales públicos, con beneficios evidentes para la sociedad. Se contribuye a un sistema de salud más justo y sostenible al incrementar la eficacia de los servicios de salud. Este sistema podría servir como modelo para otras regiones del Perú y más allá.

En justificación científica. La propuesta de la investigación sobre la modernización de la administración gubernamental y las habilidades gerenciales de los empleados de un hospital público en Piura tiene una base científica sólida y es relevante tanto desde una perspectiva social como práctica. A través de una serie de aportaciones fundamentales, este estudio tiene como objetivo mejorar las habilidades gerenciales y el campo de la administración de salud pública en los trabajadores. Al analizar cómo varios modelos y métodos pueden ser empleados en el contexto particular de los hospitales públicos de Piura, el estudio ayudará a desarrollar teorías de gestión. Esta exploración teórica aumentará el conocimiento existente en el campo de la gestión de salud pública al identificar estrategias y principios que pueden ser adaptados y aplicados en otras áreas y contextos. Una parte fundamental de esta investigación es la promoción de prácticas basadas en evidencia. El estudio brindará una base sólida para sugerir mejoras y cambios en la administración de los hospitales públicos al recopilar y analizar datos empíricos sobre la aplicación de estrategias de modernización y su impacto en las competencias gerenciales. Esto podría ser un ejemplo para otras instituciones de salud en el país, no solo para los trabajadores y pacientes del hospital de Piura. En resumen, la capacidad de esta investigación para ampliar el conocimiento teórico y práctico sobre la administración de salud pública, mejorar las habilidades gerenciales de los trabajadores de hospitales públicos y fomentar prácticas efectivas y basadas en evidencia es su justificación científica. Para abordar los desafíos actuales y futuros en la administración de los servicios de salud, asegurando una atención equitativa y de calidad para todos los ciudadanos, estos aportes científicos son cruciales. Al brindar nuevos datos y análisis sobre las mejores prácticas para actualizar la gestión en hospitales públicos, esta investigación tiene como objetivo llenar vacíos en la literatura existente. Se espera crear conocimientos que puedan ser aplicados por otros investigadores y profesionales del sector para mejorar la efectividad y eficiencia de los servicios de salud mediante un enfoque metodológico y riguroso.

Este estudio tiene como objetivo general, determinar la relación de la MGP y CG de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024; y, como objetivos específicos, analizar el nivel de la MGP de un Hospital Público Piura, 2024; y, analizar el nivel de las CG de los trabajadores del de un Hospital Público Piura, 2024.

La hipótesis de este estudio será: existe una relación significativa entre la MGP y las CG de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024; y, no existe una relación significativa entre la MGP y las CG de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024.

En los antecedentes internacionales los autores Ruilova y Luján (2023) realizaron su estudio en Ecuador, con el propósito de crear un modelo de destrezas gerenciales para optimizar la gestión formativa dentro del nivel de educación regular básica en Ecuador. El estudio utiliza con una metodología, cuantitativa y descriptivo-proyectiva. La muestra poblacional fue de 480 trabajadores docente y administrativa. Se han aplicado cuestionarios en atención a cada variable. Resultados, el chi-cuadrado fue de 78,534 y una puntuación de éxito del 5%. Gestión educativa $RHO=1,739 -1,928$ Planificación y estructuración $RHO+ 1,469$ Participación y acción $RHO+ 1,477$. Las habilidades gerenciales fueron bajos a moderados en un 85%, el 85,7% medias a bajas en habilidades técnicas, 71,5% medias a bajas en habilidades conceptuales y el 67,3% medias a bajas en Habilidades humanas. Conclusión, se planteó un taller de organización estratégica para el desarrollo de destrezas conceptuales y metodológicas en los gerentes.

Sandoval y Barboza (2023) desarrollaron su investigación en Costa Rica con el objeto de determinar el liderazgo, compromiso en equipo, comunicación, disposición y resolución de problemas (competencias gerenciales). La metodología se basó en libros y consejos de expertos. Una prueba piloto utilizó coeficientes alfa de Cronbach y varios tipos de validez para verificar su confiabilidad. Resultados, Previsión fue del 7%, Liderazgo fue del 34%, Comunicación fue del 21%, Trabajo en equipo fue del 28%, Resolución de conflictos, fue del 10%. Conclusiones, existen fundamentos adecuados que se asientan en la variable competencias gerenciales.

En los antecedentes nacionales el autor Lavado (2023) quien desarrolló su investigación en Huancayo con el objeto de establecer la relación entre la MGP y el desempeño laboral de una municipalidad. Método de estudio utilizado, fue cuantitativa, aplicada, descriptiva-relacional, no experimental, muestra de 97 colaboradores. Los resultados mostraron para la variable modernización el nivel fue inadecuado en un 41,24%, medio el 38,76% y bueno el 20,00%. Variable gestión, el resultado fue bajo en el 47,63%, medio 32,99%, y alto el 19,38%. Conclusión, se demostró una relación significatividad débil, el valor $Rho = 0,478$ indicó que las CG

tienen poco impacto. Considerando que la optimización de las capacidades gerenciales tendrá una mayor significancia en la MGP.

En otra investigación realizada en Iquitos elaborada por Flores (2023) con el objetivo de determinar cómo la innovación de la gestión pública y la competencia laboral de los empleados de una Municipalidad. Utilizó el método enfoque aplicado, estudio descriptiva-relacional sin experimentar. La población manejada fue de 45 personas, y el instrumento fue una encuesta. Resultados, el 24% dijo que la dimensión del gobierno abierto era regular, mientras que el 22% dijo que era deficiente. Referente a la subvariable gobierno electrónico, los resultados demostraron que fue regular en un 28% y el 20% como deficiente. articulación institucional, el resultado fue regular en un 22% y el 22% como deficiente. En conclusión, existió una dependencia significativa y positiva entre la MGP y la competencia laboral de los funcionarios, con una asociación fuerte entre estos dos aspectos está respaldada por un coeficiente Pearson fue de ,854 y una significancia de ,000.

En la tesis presentada por Contreras (2023) en la ciudad de Lima, tuvo objeto de establecer cómo la MGP y el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad se relacionan. La técnica empleada fue básica, cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Los hallazgos indicaron que la prueba de normalidad de Shapiro Wilk mostró una distribución no paramétrica y un contraste de hipótesis de Spearman ($Rho=0,734$) y un nivel de significancia de 0.0000, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables examinadas. Se encontró una fuerte correlación entre la MGP y el desempeño laboral.

En la investigación realizada por Tarazona (2023) desarrollada en el Callao, con el propósito de establecer la asociación de las habilidades gerenciales y la gestión pública en el ámbito de la gestión de recursos humanos, 2022. El método usado fue, No experimental descriptivo, hipotético deductivo, se utilizaron cuestionarios en escala de Likert. La muestra de estudio fue de 147 trabajadores administrativos. Resultados, un 14% de los encuestados consideró que las Habilidades gerenciales con un nivel bajo, el 55,1% resultado medio y 30,8% resultado alto. En Motivación, un 15% con nivel bajo, el 53,3% medio y el 31,8% nivel alto; dimensión Liderazgo, un 14% con un nivel bajo, 49,5% intermedio y el 36,4% alto; dimensión Trabajo en grupo, un 15% nivel bajo, 52,3% intermedio y 32,7% alto y la dimensión Comunicación, un 12,1% nivel bajo, 55,1% nivel medio y 32,7%. Conclusión, se determinó una relación

significativa muy alta de $r = ,92$ significancia fue de $p < 0.05$, entre Habilidades gerenciales y Gestión pública.

La autora Sánchez (2022) quien planteó su tesis en la capital Lima con el objetivo de determinar la asociación entre la modernización de la gestión estatal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Recuay en 2022, se utilizó el método de un diseño no experimental y correlacional, paradigma cuantitativa y transeccional. El muestreo fue no probabilístico, la muestra de 85 trabajadores administrativos. El principal resultado demostró que, se encontró una asociación significativa ($Rho = ,717$; sig. ,0) entre la MGP y el desempeño laboral. Esto indicó que la gestión que se implemente en relación con la reforma de la gestión pública tiene un impacto en el nivel de desempeño laboral del trabajador civil, por lo que se deben tomar medidas para mejorar esta gestión. Conclusión, la hipótesis nula es rechazada.

En los antecedentes regionales

De acuerdo con Zevallos (2023) quien realizó su tesis en Tumbes, tuvo como objetivo determinar cómo las destrezas gerenciales afectan la gestión edil de un gobierno local. Metodología: cuantitativo, transeccional, relacional y no experimental, de muestreo no probabilístico, la muestra fue de 28 trabajadores administrativos. La técnica fue la encuesta. Resultados, habilidades gerenciales (habilidades técnicas, humanas y conceptuales) nivel medio en un 50%, con una influencia en la gestión municipal media en un 46% el coef. Spearman $Rho = 0,598$ probando que las destrezas gerenciales influyeron positivamente en la gestión municipal. Dimensión habilidades técnicas (conocimiento y cumplimiento de leyes, manejo de tecnologías y especialización) nivel alto en un 64%. Habilidades humanas (trabajo en grupo, toma de decisiones y comunicación efectiva) nivel alto en un 79% el coeficiente de Spearman fue de $Rho = ,525$. Conclusión, se obtuvo un coeficiente de relación del 59,8% y sig. ,001 aceptándose la hipótesis de la investigación, indicando una asociatividad entre las habilidades gerenciales y la gestión municipal.

Valverde (2022) efectuó su estudio en Piura con el objetivo de establecer cómo se relacionan la MGP y la gestión pública en una dirección regional de salud de Piura en 2022. Método, diseño no experimental, correlacional, cuantitativo. Resultados, variable modernización de la gestión estatal fue regular en el 37%, el 29% adecuada y el 34% nivel inadecuado; y, en Gestión administrativa el 42,9 % de los usuarios

consideran que la Gestión Administrativa fue Regular, mientras que el 28,6 % consideró que fue Bueno. Las conclusiones indicaron que, hubo nivel significativo observado de ,0, resultado que permitió aceptar la existencia de una relación positiva entre las variables de modernización de la gestión estatal y gestión administrativa de la dirección regional de Salud de Piura.

De acuerdo con Freire (2019) la MGP se define como, el proceso de renovación y actualización de las estructuras, procedimientos y políticas de las entidades gubernamentales con el fin de mejorar su efectividad, eficacia y capacidad para responder a las carencias de la ciudadanía se conoce como modernización de la gestión estatal. Este proceso implica la implementación de nuevas tecnologías, la adopción de prácticas de gestión más innovadoras y el fomento de la transparencia y la rendición de cuentas. El objetivo principal de la MGP es crear un ambiente administrativo más ágil y eficiente, capaz de adaptarse rápidamente a las demandas y transformaciones de la sociedad. La mejora de la comunicación entre las instituciones y los ciudadanos y la optimización de los procesos internos son posibles gracias a la incorporación de tecnologías avanzadas, como plataformas digitales y sistemas de gestión de la información.

También contribuye a la mejora continua de los servicios públicos la implementación de prácticas de gestión innovadoras, fundamentadas en principios de eficacia y eficiencia. Para garantizar que cumplan con sus metas y brinden beneficios concretos a la población, estas prácticas incluyen la evaluación permanente de los programas y políticas públicas, la gestión por resultados y la planificación estratégica. Otra parte esencial de la modernización de la administración pública es la promoción de la rendición de cuentas y la transparencia. Esto incluye la creación de mecanismos que permitan a los ciudadanos vigilar y evaluar el desempeño de las instituciones públicas, así como la apertura de datos y la accesibilidad de la información gubernamental. La confianza de la ciudadanía en sus instituciones se fortalece con la transparencia y la rendición de cuentas; Además, fomentar una cultura de responsabilidad e integridad en el sector público (Freire, 2019).

El fortalecimiento de la integridad y la confianza en las instituciones públicas, la optimización del uso de los recursos, la comunicación asertiva entre el gobierno y los ciudadanos y la calidad y accesibilidad de los servicios públicos son los principales objetivos de la modernización, según García (2018). Un gobierno más colaborativo y

abierto se puede lograr mediante la digitalización de los servicios, la reforma de los procedimientos burocráticos, la capacitación del personal del gobierno y la implementación de técnicas de participación ciudadana..

La participación ciudadana, la responsabilidad y la transparencia son componentes fundamentales de la gobernabilidad democrática, por lo que se debe abordar la MGP no solo desde el punto de vista administrativo (Haefner, 2000). La renovación de la gestión estatal se define, según Blas (2022) como el proceso de adaptación de los cambios tecnológicos y de mercado. La innovación continúa en los procesos y en la interacción con los ciudadanos es lo que la define.

La innovación de la gestión pública implica lo siguiente:

Digitalización y tecnología: la digitalización de procesos internos y servicios públicos se da mediante el uso de tecnologías de la información. Esto incluye la creación de portales en línea para trámites administrativos, sistemas de gestión electrónica de documentos y el uso de datos abiertos para aumentar la transparencia. La aplicación de tecnologías digitales mejora la accesibilidad y la eficiencia de los servicios públicos. Esto incluye el uso de sistemas de gestión electrónica de documentos, que reducen los tiempos de espera y facilitan el acceso a la información y a los servicios gubernamentales, así como la creación de plataformas en línea para realizar trámites (Barlassina y Fiore, 2021).

Reforma regulatoria: simplificar las regulaciones y normas para hacerlas más accesibles y menos costosas para las personas y las empresas. Esto puede incluir la eliminación de requisitos burocráticos innecesarios o la implementación de políticas más flexibles para el establecimiento de empresas. Para mejorar la eficiencia de la administración pública y disminuir la burocracia, es fundamental agilizar y simplificar los procedimientos administrativos. Esto incluye establecer normas claras y transparentes para la realización de gestiones, revisar y optimizar procesos y eliminar trámites innecesarios. (Dill'erva, 2021).

Gestión basada en resultados: el enfoque de la gestión pública ha cambiado hacia la obtención de resultados concretos y medibles. Esto implica establecer objetivos claros, monitorear regularmente el desempeño y ajustar políticas y programas basándose en datos y evidencia. (Flores y Núñez, 2021).

Capacitación y desarrollo del recurso humano: mejorar la capacitación del personal del sector público para asegurarse de que cuenten con las habilidades necesarias para implementar nuevas tecnologías y métodos de gestión. Esto también puede incluir reformar los sistemas de evaluación del desempeño y contratación. La capacitación del personal gubernamental en prácticas de gestión y en nuevas tecnologías es necesaria para modernizar la administración pública. Esto incluye talleres, cursos y programas de capacitación continua que mejoren los conocimientos y las habilidades de los trabajadores públicos para que puedan adaptarse a los cambios y mejorar su desempeño. (Chancha, et al, 2022).

Participación ciudadana y rendición de cuentas: aumentar la transparencia en la gestión pública y desarrollar la participación de los vecindarios en el proceso de toma de decisiones. Esto puede incluir audiencias públicas, consultas públicas y el uso de plataformas en línea para recopilar información y comentarios de los ciudadanos. Para lograr un gobierno más abierto y colaborativo, es esencial que los ciudadanos participen activamente en las decisiones gubernamentales. Por medio de herramientas como consultas públicas, foros ciudadanos, encuestas y otras que permitan a la población expresar sus puntos de vista y contribuir al desarrollo de políticas públicas, se puede lograr este objetivo (Palumbo, et al. 2022).

Colaboración intersectorial: fomentar la colaboración entre los diversos sectores del gobierno, el sector privado y la sociedad civil con el fin de mejorar la implementación de políticas y la entrega de servicios (Ramírez, 2012).

Varios escritores han escrito teorías sobre la administración y la organización en los últimos cien años. Estas teorías incluyen conceptos, enfoques, modelos e hipótesis que contribuyen a la ciencia administrativa, así como una variedad de formas de organización. La burocracia impulsa la organización, según Weber; es como una máquina con reglas, controles y jerarquías. La mejor forma de organización, según su teoría, es la que cuenta con reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus trabajadores y gestores (Azuelo, 2020).

Un avance en la contribución al conocimiento de las organizaciones es la teoría de la burocracia de Weber. El punto de vista del autor sobre la sociología de la comprensión de la realidad social es la fuente de esta teoría. Como resultado, una primera aproximación importante al autor parte de la epistemología que utiliza para

comprender la sociedad. En vez del materialismo histórico del marxismo que Weber crítica en su obra, esta epistemología surge de un paradigma sociológico comprensivo. Defensor la idea de que la comprensión y la interpretación de la realidad solo pueden lograrse al comprender y percibir el significado y la función de cada una de sus partes, Weber es reconocido como uno de los principales exponentes de este paradigma (Romero, 2021).

El significado de las competencias gerenciales. Se refiere a un conjunto de habilidades, perspectivas y conocimientos que los gerentes requieren para desempeñar de manera efectiva sus responsabilidades en la administración de organizaciones y equipos. Las habilidades interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones, así como la planificación, organización, dirección y control, forman parte de las CG (Núñez, et al., 2018).

Desde la posición de Tovar, (2022) hay tres condiciones fundamentales de habilidades gerenciales son las habilidades humanas, conceptuales y técnicas. Para administrar adecuadamente una variedad de niveles organizacionales, se requieren estas habilidades: El conocimiento y la habilidad para realizar tareas o procesos técnicos particulares se denominan habilidades técnicas. La habilidad de cooperar, entender e inspirar a los demás, tanto individualmente como en grupo, se conoce como habilidades humanas. La habilidad de entender y manejar las complejidades del conjunto organizacional, así como de ajustar la estrategia a las circunstancias externas, se conoce como habilidades conceptuales..

La importancia de las habilidades de gestión Amat, (2019), argumenta que las CG no solo son cruciales para el desempeño individual del gerente, sino que también tienen un impacto significativo en el desempeño organizacional. Los gerentes competentes mejoran la eficacia de la organización al alinear mejor los RR.HH. con la estrategia de la empresa.

Los modelos teóricos de CG son estructuras conceptualizadas que describen las habilidades, conocimientos y actitudes que deben tener los gerentes para desempeñar sus roles en una organización de manera efectiva. Estos modelos ayudan a las empresas a identificar, desarrollar y evaluar las habilidades cruciales de los líderes (Aldana, Salón y Guzmán, 2019).

El modelo de competencias de administración desarrollado por Katz Robert en 1974 distinguió tres categorías fundamentales de habilidades de administración: Habilidades técnicas: Conocimiento y habilidad en actividades que implican procedimientos, métodos y procesos particulares. Habilidades humanas: la habilidad de comprender y motivar a las personas tanto en grupos como individualmente, así como la habilidad de colaborar entre trabajadores. Habilidades Conceptuales: La habilidad de trabajar con ideas y conceptos, entender la complejidad de la organización en su totalidad y ajustar la estrategia a las circunstancias cambiantes (Mazurkiewicz, 2019).

El modelo de capacidades de Boyatzis. Es un modelo integrador propuesto por Richard Boyatzis en el año 1982, este modelo define las CG como un conjunto de características subyacentes, como motivos, rasgos, habilidades, aspectos de la autoimagen, conocimientos sociales o roles que se manifiestan en un comportamiento eficaz o superior en el trabajo (Goleman, Boyatzis y McKee, 2016).

Modelo creado por Ulrich Dave en el año 1998, Ulrich propone varios desarrollos de su modelo de competencias, que sostiene que los gerentes deben tener habilidades en cuatro campos principales: El liderazgo personal es la capacidad de motivar y desarrollar a otros. Conocimientos Técnicos: comprensión profunda de la especialización funcional y comercial; y, la ejecución que es la habilidad de producir resultados efectivos (Yeung y Ulrich, 2020).

Evaluación de las habilidades gerenciales. Los métodos y herramientas utilizados en la evaluación de CG se utilizan para evaluar de manera sistemática las habilidades, conocimientos y comportamientos de los gerentes. El objetivo es determinar en qué medida un gerente posee las competencias necesarias para realizar con éxito sus responsabilidades laborales (Ferrando y Callohuanca, 2020). Algunas técnicas frecuentes son:

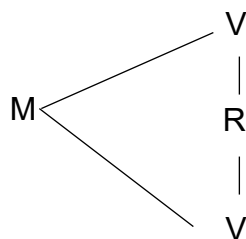
Las evaluaciones 360 grados recopilan comentarios sobre el desempeño de un gerente de sus superiores, colegas, subordinados y eventualmente clientes. Los centros de evaluación, utilizan una serie de ejercicios de simulación y actividades de evaluación para observar comportamientos y habilidades en situaciones que imitan las condiciones de trabajo reales. Pruebas de habilidades y conocimientos, exámenes

destinados a evaluar las competencias conceptuales y técnicas de un gerente (Sapién, et al., 2016).

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: según el Manual de Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2018), el estudio actual utilizó la investigación básica, que se define como trabajos experimentales o teóricos que se realizan principalmente con el propósito de obtener nuevos conocimientos sobre los fundamentos de hechos y fenómenos observables, sin tener en cuenta una aplicación o uso específico. La MGP y las habilidades gerenciales de los empleados de un hospital de la región de Piura fue el objetivo de este estudio. Acuerdo con Hernández et al. (2014), las investigaciones realizadas con este diseño no tenían como objetivo manipular intencionalmente las variables de estudio. También, el método cuantitativo utilizado en este estudio tiene como objetivo formular hipótesis y preguntas de investigación para luego probarlas mediante métodos estadísticos. Aplicando el instrumento de estudio una vez y en un solo momento temporal, el estudio fue de tipo transeccional.

Representación de la investigación:



Interpretación:

M: muestra

V: variables de estudio

R: relación de variables

Variables: MGP (variable independiente) se define conceptualmente como, el proceso de renovación y actualización de las estructuras, procedimientos y políticas de las entidades gubernamentales con el fin de mejorar su eficiencia, eficacia y capacidad para responder a las necesidades de la ciudadanía se conoce como MGP (Freire, 2019). Su definición operacional, se medirá la variable a través de una encuesta con respuesta tipo Likert los mismo que medirán las siguientes dimensiones:

Implementación de Tecnología; Procesos y Procedimientos; Capacitación y

Desarrollo; e, Impacto General. Indicadores: Nivel alto, medio bajo. Escala de medición: Ordinal

La definición conceptual de CG (variable dependiente), se refiere a un conglomerado de capacidades, conocimientos y perspectivas que los gerentes necesitan para ejercer sus funciones en la gestión de equipos y organizaciones de manera efectiva. Las CG incluyen la planificación, organización, dirección y control, así como las habilidades interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones (Núñez, et al., 2018). En su definición operacional, se medirá la variable medio de una encuesta con respuesta tipo Likert los mismo que evaluaran las siguientes dimensiones: Competencias Interpersonales; Competencias de Pensamiento Crítico y Analítico; Competencias Técnicas; Competencias Organizacionales; Competencias Éticas y de Integridad; Competencias de Aprendizaje y Desarrollo. Los indicadores serán Nivel alto, medio bajo y su escala de medición será ordinal.

Población y muestra: el desarrollo de la tesis fue con una población objetivo de estudio de 401 trabajadores administrativos del Hospital Reategui Piura, 2024. Los criterios de selección fueron los siguientes: inclusión, trabajadores administrativos del Hospital; los que autorizaron su consentimiento de participación; los de exclusión, fueron los trabajadores que no pertenecieron al área administrativa del Hospital y los que no dieron su asentimiento de participación. La muestra fue de 197 trabajadores del área administrativa del mismo nosocomio.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: de acuerdo al enfoque utilizado (paradigma cuantitativo) la técnica a utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario desarrollado por la autora. El instrumento fue dividido de la siguiente forma: Encuesta sobre la MGP: Dimensiones: Implementación de Tecnología (4 Ítems); Procesos y Procedimientos (4 Ítems); Capacitación y Desarrollo (3 Ítems); e, Impacto General (3 Ítems). La encuesta de evaluación de CG se tuvo las dimensiones: Competencias Interpersonales (4 Ítems); Competencias de Pensamiento Crítico y Analítico (3 Ítems); Competencias Técnicas (3 Ítems); Competencias Organizacionales (3 Ítems); Competencias Éticas y de Integridad (3 Ítems); y, Competencias de Aprendizaje y Desarrollo (3 Ítems). La validación del instrumento fue usando la metodología de juicio de expertos con la finalidad de ver su eficacia. La confiabilidad del instrumento fue a través del análisis estadístico Alfa de Cronbach.

Métodos para el análisis de datos: se usó un procedimiento sistematizado para garantizar la calidad y la coherencia de los datos recolectados derivados de la encuesta, que reforzará la validez y la credibilidad de los hallazgos del estudio. Cada paso estuvo meticulosamente documentado para facilitar la replicabilidad y la transparencia del proceso de investigación. En este sentido, el instrumento manejado analizó cada dimensión de las variables de estudio MGP y competencias gerenciales, además de ello, se solicitó la autorización a las autoridades del nosocomio para aplicar las encuestas y otorgue la información de los trabajadores del Hospital. La encuesta fue aplicada virtualmente a través de los siguientes link Modernización: <https://forms.gle/Ztg6fNrwCtkqJf7S7> y Competencias Gerenciales: <https://forms.gle/s6xepdfnQrWvVKxT9> el consentimiento informado de los encuestados estuvo insertado en las encuestas al momento de su participación los encuestados podían decidir libremente antes de llenar las encuestas. Se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencia a través del estadístico SPSS – 26 y el Excel 2019, con la finalidad de obtener los resultados y poder exhibirlos mediante tablas estadísticas y de correlación.

Aspectos éticos: se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes en involucrados. Esto implicó informar a los encuestados sobre el propósito, los procedimientos, los riesgos y los beneficios de la investigación, así como sobre su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento. Referente a la confidencialidad y privacidad, se ha protegido la identidad y los datos personales de los participantes. Esto incluyó garantizar que la información se maneje y almacene de manera segura. A lo que respecta a la imparcialidad y objetividad, durante todo el proceso de investigación, la investigadora se esforzó por ser imparcial y objetiva. Esto incluyó asegurarse de que la selección de muestras, el análisis de datos y la presentación de los resultados sean correctos, en relación al plagio y honestidad académica, se citó correctamente todas las fuentes y evitar el plagio. Se tuvo en cuenta la honestidad académica en la presentación precisa de datos y resultados, sin modificaciones o manipulación. En el contexto de la consideración de riesgos y beneficios, se asegurara de que los beneficios justifiquen cualquier riesgo para los participantes o la sociedad, se evaluara los riesgos y beneficios potenciales al planificar y realizar la investigación. Finalmente, la transparencia y responsabilidad, se compartirán los detalles del estudio con otros profesionales y, cuando sea relevante, con el público en general.

III. Resultados

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación de la MGP y CGde los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024, de la prueba de relación de variables se obtuvo lo siguiente.

Tabla 1

Correlación de las variables Rho de Spearman

		MGP	Competencias gerenciales
MGP	Coe. Correl.	1,000	,792**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	197	197
Competencias gerenciales	Coe. Correl.	,792**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	197	197

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

Fuente: elaborado a partir del procesamiento de la encuesta en el SPSS

La tabla 1 se mostró una fuerte correlación positiva ($r = ,792^{**}$) y estadísticamente significativa $p = ,000$ entre la MGP y las competencias gerenciales. Esto sugiere que mejoras en las CGestán fuertemente relacionadas con la MGP. Los resultados de la interpretación de la correlación se apoyaron en una muestra de 197 observaciones.

Objetivos específicos 1, analizar el nivel de la MGP de un Hospital Público Piura, 2024.

Tabla 2

Nivel de MGP

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	5,1%
Medio	59	29,9%
Alto	128	65,0%
Total	141	100,0%

Fuente: elaborado a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital.

En la tabla 2 se observó que, el 65% de procesos de la gestión pública han alcanzado un alto nivel de modernización. Esto implica que el Hospital estudiado ha adoptado tecnologías modernas y prácticas de gestión avanzadas con éxito, lo que demostró una mayor eficiencia, transparencia y capacidad de respuesta en la administración pública. Sin embargo, el 35% aún estaba dividido entre los niveles medios (29,9%) y bajos (5,1%) de modernización. Esto demostró que era necesario continuar trabajando para llevar estas áreas rezagadas al mismo nivel de modernización que las demás, para garantizar una gestión pública uniforme y efectiva en todos los niveles.

Objetivos específicos 2, analizar el nivel de las CG de los trabajadores del de un Hospital Público Piura, 2024.

Tabla 3

Nivel de competencias gerenciales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	5,1%
Medio	37	18,8%
Alto	150	76,1%
Total	141	100,0%

Fuente: elaborado a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital.

En la tabla 3 se observó que, el 76,1% del personal gerencial de un hospital público demostró CG altas. Esto sugirió que la mayoría de los gerentes tenían las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva, contribuyendo al éxito y la operación eficiente del hospital. Sin embargo, un 23,9% del personal tenía CG de nivel medio (18,8%) y bajo (5,1%), lo que indica que se deben hacer esfuerzos continuos para mejorar las habilidades de estos gerentes para lograr una gestión uniforme y efectiva en todos los niveles de la organización.

Tabla 4*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de Gestión Pública	,403	197	,000	,660	197	,000
Competencias gerenciales	,460	197	,000	,559	197	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaborado a partir del procesamiento de la encuesta en el SPSS

En la tabla 4 se observan dos pruebas estadísticas de normalidad considerando el tamaño poblacional se utilizó la prueba K-S para ambas variables (Modernización de Gestión Pública y Competencias Gerenciales). Los p-valores para ambos conjuntos de datos (MGP y competencias gerenciales) son menores a 0,05 (o incluso 0,001), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Los altos valores del estadístico KS (,403 y ,460) indican desviaciones significativas de la normalidad. Por lo tanto, se ha llegado a la conclusión de que los datos de MGP y CG no tienen una distribución normal..

IV. DISCUSIÓN

La MGP y las CG son dos elementos cruciales en la eficiencia y efectividad de las organizaciones públicas. Los resultados obtenidos en las tablas muestran la correlación y el estado de estas variables en un hospital público específico. Estos resultados se contrastarán con estudios previos realizados tanto a nivel internacional como nacional para comprender mejor las tendencias y las implicaciones de estos hallazgos.

De acuerdo con el objetivo general, determinar la relación de la MGP y CG de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024 en la Tabla 1: Se encontró una fuerte correlación positiva ($,792^{**}$) y estadísticamente significativa ($p=,000$) entre la MGP y las competencias gerenciales. La muestra fue de 197 observaciones.

En contraste con los estudios realizados por Zevallos (2023, Tumbes): Encontró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en la gestión municipal ($Rho=0,598$). Este hallazgo es coherente con los resultados del hospital, que muestran que las CG altas son esenciales para una gestión efectiva. Lavado (2023, Huancayo): Encontró una relación débil entre MGP y desempeño laboral ($Rho=0,478$), con un alto porcentaje de modernización inadecuada (41,24%). En contraste, el hospital público mostró una fuerte correlación y un alto nivel de modernización (80,9%). Flores (2023, Iquitos): Reportó una asociación fuerte (Pearson= $,854$) entre MGP y competencias laborales. Estos resultados son consistentes con los hallazgos del hospital, reafirmando la importancia de la modernización en la mejora de competencias. Contreras (2023, Lima): Identificó una correlación positiva alta ($Rho=0,734$) entre MGP y desempeño laboral. Los hallazgos del hospital coinciden con esta investigación, sugiriendo una tendencia similar en diferentes municipios.

De acuerdo con el objetivo específico 1, analizar el nivel de la MGP de un Hospital Público Piura, 2024.

En la tabla 2 se observó que, el 65% fue alto nivel de modernización, nivel medio un 29,9% y bajo un 5,1% de modernización

Al respecto, Valverde (2022, Piura): Demostró una relación positiva entre MGP y gestión administrativa. Estos resultados refuerzan la idea de que la modernización es clave para mejorar la gestión en instituciones públicas. Sin embargo, a pesar de los

altos niveles de modernización y CG observados, aún existen áreas que necesitan atención, como se evidencia en el 19,2% de los procesos y personal que aún no han alcanzado niveles óptimos. Este aspecto coincide con los resultados de Lavado (2023) y Ruilova y Luján (2023), quienes también señalaron la necesidad de mejoras continuas.

Ruilova y Luján (2023, Ecuador): Encontraron que las habilidades gerenciales en el sector educativo eran mayormente bajas a moderadas (85%). Este contraste sugiere que mientras en el hospital público se ha logrado un alto nivel de CG (80,9%), en otros contextos, como el educativo en Ecuador, estas competencias aún son deficientes.

Numerosos autores han desarrollado teorías sobre la administración y la organización que detallan diversas estructuras organizativas, junto con conceptos, enfoques, modelos e hipótesis que enriquecen la ciencia administrativa. Weber plantea que la organización se asemeje a una máquina, caracterizada por reglas, controles y jerarquías, impulsada por la burocracia. De acuerdo con su teoría, la forma óptima de organización es aquella que posee reglas claras y racionales, toma de decisiones impersonales y un alto nivel de excelencia técnica tanto en sus empleados como en sus gestores (Azüero, 2020).

De acuerdo con el objetivo específico 2, analizar el nivel de las CG de los trabajadores del de un Hospital Público Piura, 2024.

Se observó que, el 76,1% del personal gerencial de un hospital público demostró CG altas, de nivel medio un 18,8% y bajo un 5,1%.

De acuerdo con Sandoval y Barboza (2023, Costa Rica) sus resultados indicaron variaciones significativas en CG con puntuaciones de liderazgo (34%), comunicación (21%) y trabajo en equipo (28%). Comparando estos resultados con los del hospital, se observa que, a pesar de un contexto diferente, las CG específicas siguen siendo áreas críticas de desarrollo. Los resultados obtenidos en las tablas del hospital público muestran una clara tendencia hacia la modernización y la mejora de las competencias gerenciales. La fuerte correlación observada indica que las mejoras en una de estas áreas probablemente impulsen avances en la otra. Este hallazgo se alinea con estudios como los de Contreras (2023) y Flores (2023), que también encontraron asociaciones significativas entre estas variables.

El modelo desarrollado por Ulrich y Dave en 1998 propone varios avances en competencias, sosteniendo que los gerentes deben poseer habilidades en cuatro áreas principales. El liderazgo personal, que es la capacidad de motivar y desarrollar a otros; conocimientos técnicos, que implican una profunda comprensión de la especialización funcional y comercial; y la ejecución, que se refiere a la habilidad de producir resultados efectivos (Yeung y Ulrich, 2020).

Los resultados del hospital público estudiado, propiciaron evidencia sólida de la importancia de la MGP y las CG para la eficiencia y efectividad de las instituciones. La fuerte correlación y los altos niveles observados destacan un avance significativo, aunque se debe seguir trabajando para abordar las áreas rezagadas. Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente, tanto a nivel nacional como internacional, subrayando la relevancia de estos factores en diversos contextos y sectores.

V. CONCLUSIONES

Se determinó la relación estadística significativamente alta $r = ,792^{**}$ entre las variables MGP y CG de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024. Este resultado reflejó que mejoras en las CG están fuertemente relacionadas con la MGP y las competencias gerenciales.

El análisis del nivel de MGP de un Hospital Público Piura, 2024 fue alto en un 65% de procesos de la gestión pública que alcanzaron un alto nivel de modernización. Esto manifestó que el Hospital estudiado ha adoptado tecnologías modernas y prácticas de gestión avanzadas con éxito, lo que demostró una mayor eficiencia, transparencia y capacidad de respuesta en la administración pública. Sin embargo, el 35% aún estuvo dividido entre los niveles medios (29,9%) y bajos (5,1%) de modernización. Esto demostró que era necesario continuar trabajando para llevar estas áreas rezagadas al mismo nivel de modernización que las demás, para garantizar una gestión pública uniforme y efectiva en todos los niveles.

El análisis del nivel de las CG de los trabajadores del de un Hospital Público Piura, 2024 fue de nivel en un 76,1% del personal gerencial de un hospital público demostrando CG altas. Esto sugirió que la mayoría de los gerentes tenían las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva, contribuyendo al éxito y la operación eficiente del hospital. Sin embargo, un 23,9% del personal tenía CG de nivel medio (18,8%) y bajo (5,1%), lo que indicó que se deben hacer esfuerzos continuos para mejorar las habilidades de estos gerentes para lograr una gestión uniforme y efectiva en todos los niveles de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Fomentar la Continuidad de la MGP:

Inversión en Tecnología: Continuar invirtiendo en tecnología y sistemas de gestión avanzados para mantener y mejorar la MGP. Capacitación Continua: brindar al personal capacitación continua en gestión y nuevas tecnologías. Evaluación y Actualización: establecer un sistema regular para evaluar y actualizar los procesos de modernización para garantizar que se mantengan alineados con las mejores prácticas y las necesidades del hospital (Yunching, 2022).

Desarrollo de Competencias Gerenciales:

Programas de desarrollo gerencial: desarrollar programas específicos de desarrollo gerencial que aborden las competencias necesarias para modernizar la gestión pública. Evaluación de Competencias: Realizar evaluaciones regulares de las CG para determinar áreas de mejora y personal con potencial para liderazgo (Barragán, Gonzales, y Ortiz, 2020).

Integración de la Modernización y las Competencias Gerenciales:

Sincronización de Iniciativas: Garantizar que las iniciativas de MGP estén en línea con los programas de desarrollo de competencias gerenciales. Cultura Organizacional: Fomentar una cultura en la organización que valore la innovación y el crecimiento de las habilidades gerenciales. (Grandinetti, 2018).

Monitoreo y Evaluación de Impacto:

Retroalimentación Continua: Utilice mecanismos de retroalimentación continua para evaluar y ajustar programas y estrategias en función de los resultados. (Morales, 2017).

Colaboración y Participación Activa:

Fomentar la Participación: Incentivar a los empleados a participar activamente en los procesos de modernización y en la implementación de mejoras. Colaboración Interdepartamental: fomentar la colaboración entre departamentos para el intercambio de conocimientos y mejores prácticas. (Cañari y Huancoco, 2021).

REFERENCIAS

- Aldana, J., Sal3n, M., y Guzm3n, N. (2019). Liderazgo sist3mico en las competencias gerenciales docentes universitarias. *Cienciamatr3a*, 5(8), 50-74. <http://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/87>
- Amat, O. (2019). Transformar una organizaci3n en tres meses. *Harvard Deusto Business Review*, (295), 28-39. <https://www.cett.es/fitxers/Usuaris/9004351/harvard1.pdf>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Dise1o y metodolog3a de la investigaci3n*. (primera edici3n). ENFOQUES CONSULTING EIRL
- Azuero-Rodr3guez, A. R. (2020). Evaluaci3n epistemol3gica a la teor3a de la burocracia de Max Weber. *Revista Espacios*, 41(45), 338-353. <https://revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p27.pdf>
- Barlassina, M. J., y Fiore, M. L. (2021). El rol de las Tecnolog3as de la Informaci3n y Comunicaci3n (TICs) en el proceso de modernizaci3n de la gesti3n p3blica local: Un enfoque prospectivo para el Municipio de San Mart3n. 1-31 https://www.academia.edu/download/35981726/El_Rol_de_las_TICs_en_la_Gestion_publica_Local_Barlassina_Fiore.pdf
- Blas- Ghiggo, F. G., Uribe- Hern3ndez, Y. C., Cacho Revilla, A., y Valqui- Oxol3n, J. M. (2022). Modernizaci3n del Estado en la gesti3n p3blica: Revisi3n sistem3tica. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 290-301. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471692>
- Burachik, G. (2020). Cambio tecnol3gico y din3mica industrial en Am3rica Latina. *Revista CEPAL*. 71. 85-104. <https://hdl.handle.net/11362/12212>
- Ca1ari Otero, C., y Huancco Bustinza, P. (2021). Influencia de la gesti3n por resultados en la efectividad de las pol3ticas de reforma y modernizaci3n del Estado. *Polo del Conocimiento: Revista cient3fico-profesional*, 6(2), 744-763. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9548806>
- Chancha - Ayala, T., Zurita-Surichaqui, N. N., Quispe -Ochoa, R. M. y Sol3rzano - Zavala, J. R. (2022). Gesti3n de recursos humanos y modernizaci3n de la gesti3n p3blica en un gobierno regional peruano, 2022. *Ciencia Latina Revista*

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3646>

- Contreras- Fabian, E. Z. (2023). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121949/Contreras_FEZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz- Dumont, J. R., Núñez Lira, L. A., y Cáceres Limaco, K. V. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 169-197. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010&lng=es&tlng=es.
- Díaz Tautiva, JA, Rifo Rivera, F. I, Barros Celume, S. A, y Rifo Rivera, S. A (2024). Mapeo de la investigación sobre organizaciones en el contexto latinoamericano: un análisis bibliométrico. *Revisión trimestral de la gestión*, 74 (1), 121-169. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-022-00296-3>
- Dill'erva, I. F. (2021). NUEVOS DESAFÍOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA HACIA 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA. *Lumen: Revista de la Facultad de Derecho*, 17(1). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=22250840&AN=156510128&h=H8R0eJltjL5XhyVbC%2F%2BUYar7EOm%2FG6cc45j1qQDeGvWg5JlcH6WpEOU%2B4XKFSxIqTATpGOiLU7AZVlISaA2vEw%3D%3D&crI=c>
- Fernando- Gilmer, L. M. (2023). *Modernización de la Gestión Pública y las Competencias Gerenciales en la Gerencia de Desarrollo Económico - Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10447/T01040319878_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrando- Perea, A., y Callohuanca- Aceituno, J. O. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de

pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. *In Anales científicos* 81(1),1-12.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546804>

Flores- Palomino, G. (2023). *Modernización de la gestión pública y la competencia laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali 2022* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/9852/Gilberto_Tesis_Maestr%C3%ADa_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores -Vásquez, S. P., y Núñez- Lira, L. A. (2021). Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Alpha Centauri*, 2(3), 140-164.

<http://www.journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54>

Fraille-Carreño, M. (2020). La formación en habilidades directivas: Universidad versus Empresas. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/45801>

Freire-Briones, M. A. (2019). Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, (5), 147-179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8286986>

García- Capcha, G. A. (2018). *El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016)*. <https://www.researchgate.net/profile/Guillermo-Garcia-Capcha/publication/links/62d305c1a6abd57c6aea3dac/El-rol-de-la-gestion-del-conocimiento-en-el-proceso-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-peruana-2011-2016.pdf>

García-Capcha, G. A. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016). https://www.researchgate.net/profile/Guillermo-Garcia-Capcha/publication/362050641_El_rol_de_la_gestion_del_conocimiento_en_el_proceso_de_modernizacion_de_la_gestion_publica_peruana_2011-2016/links/62d305c1a6abd57c6aea3dac/El-rol-de-la-gestion-del-conocimiento-en-el-proceso-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-peruana-2011-2016.pdf

- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLS! LLO. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dfjeCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=modelo+de+capacidades+de+Boyatzis&ots=nt-ekRL69t&sig=IwUgKi4Y_gqP5IVITtl6c_W0wFY
- Guevara- Gómez, H. E., Huarachi Quintanilla, L. A., Lozano Zanelly, G. A., Vértiz Osore, J. J. (2021) Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 177 – 188 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223012>
- Grandinetti, R. M. (2018). Innovación en la gestión pública. *Estado Abierto. Revista sobre el Estado, la administración y las políticas públicas*, 2(3), 91-115. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/EA/article/view/62>
- Haefner, C. (2000). La descentralización y la planificación del desarrollo regional ¿Ejes de la modernización de la gestión pública? Algunas notas sobre su discusión. *Revista Mad*, 3. 1-17 <https://pdfs.semanticscholar.org/af4e/3890a4b58cc936f2470a53b8ce1dd984e2c5.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. MCGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Karl, T. L (1990). Dilemas de la democratización en América Latina. *Política comparada*, 23 (1), 1-21. <https://www.jstor.org/stable/422302>
- Labios, M. (2019). *Gobierno digital: gestión de la reforma del sector público en la era digital*. Rutledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315622408/digital-government-miriam-lips>
- Yunching Lau Li, A. (2022). Modernización de la gestión pública para democratizar el estado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 2601-2623. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2783

- Margetts, H. y John, P. (2023). Cómo el redescubrimiento de la modalidad puede mejorar la gobernanza democrática en un mundo digital. *Administración Pública*. <https://doi.org/10.1111/padm.12960>
- Martínez, R., Palma, A., y Velásquez, A. (2022). Revolución tecnológica e inclusión social Reflexiones sobre desafíos y oportunidades para la política social en América Latina. *Impreso en Naciones Unidas, Santiago*. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45901/S2000401_es.pdf
- Mazurkiewicz, I. (2019). Sinergias de competencias en gestión de proyecto. Revisión teórica para una reflexión. *Revista arbitrada venezolana* 14(1).105-126 <https://impactocientifico.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/07/6.-artc3adculo-iris-mazurkiewicz.pdf>
- Morales García, J. L. M. (2017). El rol del controller en la integración de la información de sostenibilidad en la toma de decisiones. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 24, 33-63. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uekdEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=indicadores+clave+de+desempe%C3%B1o,+tambi%C3%A9n+conocidos+como+KPIs,+para+evaluar+el+impacto+de+la+modernizaci%C3%B3n+de+la+gesti%C3%B3n+p%C3%BAblica+&ots=eeMPSc3TQZ&sig=JZgwp3odMcF90nm7gyr8LJWmk1Q>
- Núñez-Lira, L. A., Bravo Rojas, L. M., Cruz Carbajal, C. T., y Hinojosa Sotelo, M. D. C. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 761-778. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/29058775015.pdf>
- Palumbo- Pinto, G. B., Tejada -Estrada, G. C., Inche- Mitma, J. L., y Gomero Mancesidor, J. M. (2022). Participación ciudadana y gestión pública en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(100), 1474-1488. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890763>
- Ramírez, Á. (2012). Gobierno abierto, servicios públicos 2.0 y ciudadanía digital.: Notas para una nueva agenda de modernización de la gestión pública en Iberoamérica. *Administración & Desarrollo*, 40(56), 51-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403406>

- Barragán Ramírez, C. A., Gonzales Bucheli, A. D., y Ortiz, G. (2020). Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 113-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599935>
- Romero-Pensado, R. (2021). El Capitalismo Jerárquico en México y su influencia sobre la innovación desde una perspectiva de la Teoría de la Burocracia. *Interconectando Saberes*, (12), 73-88. <https://doi.org/10.25009/is.v0i12.2695>
- Ruilova- Elizalde, R. J., y Luján- Johnson, G. L. (2023). Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas - Ecuador 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2039-2066. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4568
- Sánchez- Córdova, C. K. (2022). *Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Recuay – 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115091/Sanchez_CCK-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sandoval-Vásquez, J. F., y Barboza-Ramírez, G. (2023). Elaboración de un índice de medición de competencias de la gestión gerencial del personal director de la Defensoría de los Habitantes de la República, Costa Rica, 2023. *Revista Nacional De Administración*, 14(2), e4862. <https://doi.org/10.22458/rna.v14i2.4862>
- Sapién-Aguilar, A. L., del Carmen Gutiérrez-Diez, M., Piñón-Howlet, L. C., y Araiza-Zapata, P. A. (2016). Evaluación del desempeño por el método de 360 grados y por factores de evaluación en una empresa mexicana. *Publicaciones*, 46, 13-29. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/5794>
- Soto- Cristobal, F. T. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Continental] <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10067>

- Tarazona- Padilla, J. W. (2023). *Habilidades gerenciales y gestión pública en el gobierno regional de Huánuco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao].
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7943/TESIS%20DOCTORADO%20TARAZONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tovar, R. A. (2022). *Habilidades gerenciales (3ra ed). Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe ediciones.
- Valverde- Chiroque, R. R. (2022). *Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en una Dirección Regional de Salud Piura 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96034/Valverde_CRR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ventín-Sánchez, J. A, Gutiérrez-Coba, L., y Gómez-Santos, L. (2023). *Habilidades de emprendimiento mediático en programas de comunicación social y periodismo de universidades latinoamericanas. Profesional de la información/Information Professional*, 32 (2).
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/87114>
- Yeung, A., y Ulrich, D. (2020). *Reinventando la organización: Cómo crear mayor valor en mercados en constante evolución*. Editorial Almuzara.
- Zevallos- Sánchez, E. J. (2023). *Habilidades gerenciales y su influencia en la gestión municipal del gobierno local del distrito San Jacinto, Tumbes, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64457/TESIS%20-%20ZEVALLOS%20SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Escala De Medición
Vi: Modernización de la Gestión Pública	Se define como, el proceso de renovación y actualización de las estructuras, procedimientos y políticas de las entidades gubernamentales con el fin de mejorar su eficiencia, eficacia y capacidad para responder a las necesidades de la ciudadanía se conoce como modernización de la gestión pública (Freire, 2019).	Se medirá la variable Modernización de la Gestión Pública a través de una encuesta con respuesta tipo Likert	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de Tecnología • Procesos y Procedimientos • Capacitación y Desarrollo • Impacto General 	Ordinal

<p>Vd: Competencias gerenciales</p>	<p>Se refiere a un conjunto de capacidades, conocimientos y perspectivas que los gerentes necesitan para desempeñar sus funciones en la gestión de equipos y organizaciones de manera efectiva. La planificación, organización, dirección y control, así como las habilidades interpersonales, de comunicación y de toma de decisiones, son competencias gerenciales (Núñez, et al., 2018).</p>	<p>Se medirá la variable Competencias gerenciales Pública a través de una encuesta con respuesta tipo Likert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias Interpersonales • Competencias de Pensamiento Crítico y Analítico • Competencias Técnicas • Competencias Organizacionales • Competencias Éticas y de Integridad • Competencias de Aprendizaje y Desarrollo 	<p>Ordinal</p>
-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.

Encuesta

Modernización de la Gestión Pública

Instrucciones: Por favor, indique su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones sobre la modernización de la gestión pública en su área de trabajo. Utilice la siguiente escala para responder:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Dimensión: Implementación de Tecnología					
1. La integración de nuevas tecnologías ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos.					
2. Disponemos de las herramientas tecnológicas necesarias para realizar nuestro trabajo eficazmente.					
3. La formación recibida sobre nuevas tecnologías es adecuada y suficiente.					
4. Las tecnologías implementadas facilitan una mejor comunicación interna y externa.					
Dimensión: Procesos y Procedimientos					
5. Los procedimientos administrativos se han simplificado gracias a las políticas de modernización.					
6. Observo una mejora significativa en los tiempos de respuesta a las solicitudes internas y externas.					
7. La transparencia en la gestión pública ha aumentado como resultado de la modernización.					
8. Se fomenta la innovación en la resolución de problemas a través de nuevas políticas y prácticas.					
Dimensión, Capacitación y Desarrollo					
9. Se ofrecen oportunidades de formación continua para adaptarse a los cambios en la gestión pública.					
10. La gestión del cambio ha sido efectiva para incorporar nuevas prácticas y tecnologías.					
11. Siento que mi capacidad para contribuir a la mejora de los servicios en el Hospital ha aumentado.					
Dimensión, Impacto General					
12. La modernización ha contribuido a una mejor satisfacción del usuario de los servicios públicos.					

13. Los cambios implementados han mejorado mi satisfacción laboral y mi motivación.					
14. Creo que la modernización de la gestión pública ha mejorado la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital.					

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GERENCIALES

Instrucciones:

Por favor, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones respecto a su gerente, utilizando la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Dimensión: Competencias Interpersonales					
1. El gerente comunica efectivamente las expectativas y los objetivos del equipo.					
2. El gerente resuelve los conflictos dentro del equipo de manera justa y efectiva.					
3. El gerente motiva al equipo, promoviendo un ambiente de entusiasmo y compromiso.					
4. El gerente muestra habilidades efectivas de negociación con otras áreas de la Institución.					
Dimensión: Competencias de Pensamiento Crítico y Analítico					
5. El gerente toma decisiones bien fundamentadas basadas en un análisis detallado de la situación.					
6. El gerente anticipa problemas potenciales y desarrolla estrategias proactivas para abordarlos.					
7. El gerente contribuye con ideas innovadoras para mejorar los procesos y servicios del departamento.					
Dimensión: Competencias Técnicas					
8. El gerente posee un conocimiento profundo de las operaciones específicas del Hospital.					
9. El gerente utiliza tecnología adecuadamente para mejorar la eficiencia del equipo.					
10. El gerente gestiona eficazmente los recursos financieros del Hospital.					

Dimensión Competencias Organizacionales					
11. El gerente planifica y organiza los horarios de trabajo de manera eficiente.					
12. El gerente lidera exitosamente proyectos importantes desde la iniciación hasta la conclusión.					
13. El gerente implementa cambios efectivos que benefician al Hospital.					
14. Creo que la modernización de la gestión pública ha mejorado la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital.					
Dimensión, Competencias Éticas y de Integridad					
15. El gerente actúa siempre con integridad y transparencia.					
16. El gerente demuestra un compromiso firme con las responsabilidades sociales y éticas del Hospital.					
17. El gerente trata a todos los empleados y usuarios con respeto y justicia.					
Dimensión, Competencias de Aprendizaje y Desarrollo					
18. El gerente promueve el desarrollo profesional de los miembros del equipo a través de formación y reconocimientos.					
19. El gerente se adapta rápidamente a nuevos métodos de trabajo y cambios en el entorno hospitalario.					
20. El gerente alienta y facilita el aprendizaje continuo dentro del equipo.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Evaluación por juicio de expertos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Encuesta/cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024”, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Modernización de la Gestión Pública

Definición de la variable: Se define como, el proceso de renovación y actualización de las estructuras, procedimientos y políticas de las entidades gubernamentales con el fin de mejorar su eficiencia, eficacia y capacidad para responder a las necesidades de la ciudadanía se conoce como modernización de la gestión pública (Freire, 2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Implementación de Tecnología	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	La integración de nuevas tecnologías ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos.	4	4	4	4	Ninguna
		Disponemos de las herramientas tecnológicas necesarias para realizar nuestro trabajo eficazmente.					

		La formación recibida sobre nuevas tecnologías es adecuada y suficiente.					
		Las tecnologías implementadas facilitan una mejor comunicación interna y externa.					
Procesos y Procedimientos	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	Los procedimientos administrativos se han simplificado gracias a las políticas de modernización.	4	4	4	4	Ninguna
		Observo una mejora significativa en los tiempos de respuesta a las solicitudes internas y externas.					
		La transparencia en la gestión pública ha aumentado como resultado de la modernización.					
		Se fomenta la innovación en la resolución de problemas a través de nuevas políticas y prácticas.					
Capacitación y Desarrollo	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	Se ofrecen oportunidades de formación continua para adaptarse a los cambios en la gestión pública.	4	4	4	4	Ninguna
		La gestión del cambio ha sido efectiva para incorporar nuevas prácticas y tecnologías.					
		Siento que mi capacidad para contribuir a la mejora de los servicios en el Hospital ha aumentado.					
Impacto General	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	La modernización ha contribuido a una mejor satisfacción del usuario de los servicios públicos.	4	4	4	4	Ninguna
		Los cambios implementados han mejorado mi satisfacción laboral y mi motivación.					
		Creo que la modernización de la gestión pública ha mejorado la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital.					

- Definición de la variable competencias gerenciales. Se refiere a un conjunto de capacidades, conocimientos y perspectivas que los gerentes necesitan para desempeñar sus funciones en la gestión de equipos y organizaciones de manera efectiva. La planificación, organización, dirección y control, así como las habilidades interpersonales, de comunicación y de toma de decisiones, son competencias gerenciales (Núñez, et al., 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias Interpersonales	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente comunica efectivamente las expectativas y los objetivos del equipo.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente resuelve los conflictos dentro del equipo de manera justa y efectiva.					
		El gerente motiva al equipo, promoviendo un ambiente de entusiasmo y compromiso.					
		El gerente muestra habilidades efectivas de negociación con otras áreas de la Institución.					
Competencias de Pensamiento Crítico y Analítico	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente toma decisiones bien fundamentadas basadas en un análisis detallado de la situación.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente anticipa problemas potenciales y desarrolla estrategias proactivas para abordarlos.					
		El gerente contribuye con ideas innovadoras para mejorar los procesos y servicios del departamento.					
Competencias Técnicas	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente posee un conocimiento profundo de las operaciones específicas del Hospital.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente utiliza tecnología adecuadamente para mejorar la eficiencia del equipo.					
		El gerente gestiona eficazmente los recursos financieros del Hospital.					
Competencias Organizacionales	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente planifica y organiza los horarios de trabajo de manera eficiente.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente lidera exitosamente proyectos importantes desde la					

		<p>iniciación hasta la conclusión.</p> <p>El gerente implementa cambios efectivos que benefician al Hospital.</p> <p>Creo que la modernización de la gestión pública ha mejorado la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital.</p>					
Competencias Éticas y de Integridad	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	<p>El gerente actúa siempre con integridad y transparencia.</p> <p>El gerente demuestra un compromiso firme con las responsabilidades sociales y éticas del Hospital.</p> <p>El gerente trata a todos los empleados y usuarios con respeto y justicia.</p>	4	4	4	4	Ninguna
Competencias de Aprendizaje y Desarrollo	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	<p>El gerente promueve el desarrollo profesional de los miembros del equipo a través de formación y reconocimientos.</p> <p>El gerente se adapta rápidamente a nuevos métodos de trabajo y cambios en el entorno hospitalario.</p> <p>El gerente alienta y facilita el aprendizaje continuo dentro del equipo.</p>	4	4	4	4	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores
Objetivo del instrumento	Medir variables de estudio
Nombres y apellidos del experto	Manuel Elías Fossa Navarro
Documento de identidad	80496544
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Maestría en Gerencia Empresarial
Cargo	EsSalud
Número de teléfono	946196700
Firma	 
	<p>Lic. Manuel Fossa Navarro JEFE DE LA DIVISION DE ADMINISTRACIÓN HII J.R.D. RESOLUCIÓN GERENCIA GENERAL N° 1731-05-ESSALUD-2023 Hospital II Jorge Reategui Delgado </p> <p>Lic. Manuel Fossa Navarro JEFE DE LA DIVISION DE ADMINISTRACIÓN HII J.R.D. RESOLUCIÓN GERENCIA GENERAL N° 1731-05-ESSALUD-2023 Hospital II Jorge Reategui Delgado </p>
Fecha	05/07/24

Evaluación por juicio de expertos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Encuesta/cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024”, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Modernización de la Gestión Pública

Definición de la variable: Se define como, el proceso de renovación y actualización de las estructuras, procedimientos y políticas de las entidades gubernamentales con el fin de mejorar su eficiencia, eficacia y capacidad para responder a las necesidades de la ciudadanía se conoce como modernización de la gestión pública (Freire, 2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Implementación de Tecnología	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	La integración de nuevas tecnologías ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos.	4	4	4	4	Ninguna
		Disponemos de las herramientas tecnológicas necesarias para realizar nuestro trabajo eficazmente.					

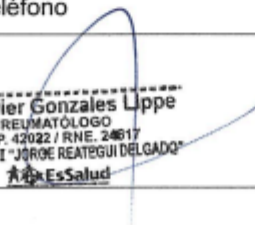
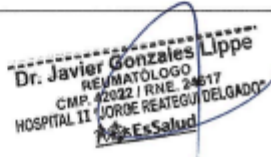
		La formación recibida sobre nuevas tecnologías es adecuada y suficiente.					
		Las tecnologías implementadas facilitan una mejor comunicación interna y externa.					
Procesos y Procedimientos	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	Los procedimientos administrativos se han simplificado gracias a las políticas de modernización.	4	4	4	4	Ninguna
		Observo una mejora significativa en los tiempos de respuesta a las solicitudes internas y externas.					
		La transparencia en la gestión pública ha aumentado como resultado de la modernización.					
		Se fomenta la innovación en la resolución de problemas a través de nuevas políticas y prácticas.					
Capacitación y Desarrollo	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	Se ofrecen oportunidades de formación continua para adaptarse a los cambios en la gestión pública.	4	4	4	4	Ninguna
		La gestión del cambio ha sido efectiva para incorporar nuevas prácticas y tecnologías.					
		Siento que mi capacidad para contribuir a la mejora de los servicios en el Hospital ha aumentado.					
Impacto General	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	La modernización ha contribuido a una mejor satisfacción del usuario de los servicios públicos.	4	4	4	4	Ninguna
		Los cambios implementados han mejorado mi satisfacción laboral y mi motivación.					
		Creo que la modernización de la gestión pública ha mejorado la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital.					

- Definición de la variable competencias gerenciales. Se refiere a un conjunto de capacidades, conocimientos y perspectivas que los gerentes necesitan para desempeñar sus funciones en la gestión de equipos y organizaciones de manera efectiva. La planificación, organización, dirección y control, así como las habilidades interpersonales, de comunicación y de toma de decisiones, son competencias gerenciales (Núñez, et al., 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias Interpersonales	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente comunica efectivamente las expectativas y los objetivos del equipo.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente resuelve los conflictos dentro del equipo de manera justa y efectiva.					
		El gerente motiva al equipo, promoviendo un ambiente de entusiasmo y compromiso.					
		El gerente muestra habilidades efectivas de negociación con otras áreas de la Institución.					
Competencias de Pensamiento Crítico y Analítico	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente toma decisiones bien fundamentadas basadas en un análisis detallado de la situación.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente anticipa problemas potenciales y desarrolla estrategias proactivas para abordarlos.					
		El gerente contribuye con ideas innovadoras para mejorar los procesos y servicios del departamento.					
Competencias Técnicas	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente posee un conocimiento profundo de las operaciones específicas del Hospital.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente utiliza tecnología adecuadamente para mejorar la eficiencia del equipo.					
		El gerente gestiona eficazmente los recursos financieros del Hospital.					
Competencias Organizacionales	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente planifica y organiza los horarios de trabajo de manera eficiente.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente lidera exitosamente proyectos importantes desde la					

		<p>iniciación hasta la conclusión.</p> <p>El gerente implementa cambios efectivos que benefician al Hospital.</p> <p>Creo que la modernización de la gestión pública ha mejorado la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital.</p>					
Competencias Éticas y de Integridad	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	<p>El gerente actúa siempre con integridad y transparencia.</p> <p>El gerente demuestra un compromiso firme con las responsabilidades sociales y éticas del Hospital.</p> <p>El gerente trata a todos los empleados y usuarios con respeto y justicia.</p>	4	4	4	4	Ninguna
Competencias de Aprendizaje y Desarrollo	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	<p>El gerente promueve el desarrollo profesional de los miembros del equipo a través de formación y reconocimientos.</p> <p>El gerente se adapta rápidamente a nuevos métodos de trabajo y cambios en el entorno hospitalario.</p> <p>El gerente alienta y facilita el aprendizaje continuo dentro del equipo.</p>	4	4	4	4	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores
Objetivo del instrumento	Medir variables de estudio
Nombres y apellidos del experto	Javier Alexander Gonzales Lippe
Documento de identidad	02867122
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Maestría en Docencia Universitaria
Cargo	Docente pregrado UCV Docente pregrado UPAO Medico reumatólogo Jefe de servicio de medicina
Número de teléfono	969714070
Firma	 <p>Dr. Javier Gonzales Lippe REUMATÓLOGO CMP. 42022 / RNE. 24617 HOSPITAL II "JORGE REATEGUI DELGADO" EsSalud</p>  <p>Dr. Javier Gonzales Lippe REUMATÓLOGO CMP. 42022 / RNE. 24617 HOSPITAL II "JORGE REATEGUI DELGADO" EsSalud</p>
Fecha	05/07/24

Evaluación por juicio de expertos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Encuesta/cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024”, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Modernización de la Gestión Pública

Definición de la variable: Se define como, el proceso de renovación y actualización de las estructuras, procedimientos y políticas de las entidades gubernamentales con el fin de mejorar su eficiencia, eficacia y capacidad para responder a las necesidades de la ciudadanía se conoce como modernización de la gestión pública (Freire, 2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Implementación de Tecnología	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	La integración de nuevas tecnologías ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos.	4	4	4	4	Ninguna
		Disponemos de las herramientas tecnológicas necesarias para realizar nuestro trabajo eficazmente.					

		La formación recibida sobre nuevas tecnologías es adecuada y suficiente.					
		Las tecnologías implementadas facilitan una mejor comunicación interna y externa.					
Procesos y Procedimientos	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	Los procedimientos administrativos se han simplificado gracias a las políticas de modernización.	4	4	4	4	Ninguna
		Observo una mejora significativa en los tiempos de respuesta a las solicitudes internas y externas.					
		La transparencia en la gestión pública ha aumentado como resultado de la modernización.					
		Se fomenta la innovación en la resolución de problemas a través de nuevas políticas y prácticas.					
Capacitación y Desarrollo	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	Se ofrecen oportunidades de formación continua para adaptarse a los cambios en la gestión pública.	4	4	4	4	Ninguna
		La gestión del cambio ha sido efectiva para incorporar nuevas prácticas y tecnologías.					
		Siento que mi capacidad para contribuir a la mejora de los servicios en el Hospital ha aumentado.					
Impacto General	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	La modernización ha contribuido a una mejor satisfacción del usuario de los servicios públicos.	4	4	4	4	Ninguna
		Los cambios implementados han mejorado mi satisfacción laboral y mi motivación.					
		Creo que la modernización de la gestión pública ha mejorado la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital.					

- Definición de la variable competencias gerenciales. Se refiere a un conjunto de capacidades, conocimientos y perspectivas que los gerentes necesitan para desempeñar sus funciones en la gestión de equipos y organizaciones de manera efectiva. La planificación, organización, dirección y control, así como las habilidades interpersonales, de comunicación y de toma de decisiones, son competencias gerenciales (Núñez, et al., 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias Interpersonales	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente comunica efectivamente las expectativas y los objetivos del equipo.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente resuelve los conflictos dentro del equipo de manera justa y efectiva.					
		El gerente motiva al equipo, promoviendo un ambiente de entusiasmo y compromiso.					
		El gerente muestra habilidades efectivas de negociación con otras áreas de la Institución.					
Competencias de Pensamiento Crítico y Analítico	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente toma decisiones bien fundamentadas basadas en un análisis detallado de la situación.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente anticipa problemas potenciales y desarrolla estrategias proactivas para abordarlos.					
		El gerente contribuye con ideas innovadoras para mejorar los procesos y servicios del departamento.					
Competencias Técnicas	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente posee un conocimiento profundo de las operaciones específicas del Hospital.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente utiliza tecnología adecuadamente para mejorar la eficiencia del equipo.					
		El gerente gestiona eficazmente los recursos financieros del Hospital.					
Competencias Organizacionales	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	El gerente planifica y organiza los horarios de trabajo de manera eficiente.	4	4	4	4	Ninguna
		El gerente lidera exitosamente proyectos importantes desde la					

		<p>iniciación hasta la conclusión.</p> <p>El gerente implementa cambios efectivos que benefician al Hospital.</p> <p>Creo que la modernización de la gestión pública ha mejorado la calidad de los servicios ofrecidos por el Hospital.</p>					
Competencias Éticas y de Integridad	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	<p>El gerente actúa siempre con integridad y transparencia.</p> <p>El gerente demuestra un compromiso firme con las responsabilidades sociales y éticas del Hospital.</p> <p>El gerente trata a todos los empleados y usuarios con respeto y justicia.</p>	4	4	4	4	Ninguna
Competencias de Aprendizaje y Desarrollo	Nivel Alto Nivel Medio Nivel Bajo	<p>El gerente promueve el desarrollo profesional de los miembros del equipo a través de formación y reconocimientos.</p> <p>El gerente se adapta rápidamente a nuevos métodos de trabajo y cambios en el entorno hospitalario.</p> <p>El gerente alienta y facilita el aprendizaje continuo dentro del equipo.</p>	4	4	4	4	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores
Objetivo del instrumento	Medir variables de estudio
Nombres y apellidos del experto	Silvia Carolina Atoche Cabrera
Documento de identidad	45541384
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Maestría en Gerencia empresarial
Cargo	Hospital Privado del Perú Jefatura de facturación
Número de teléfono	981783712
Firma	
Fecha	05/07/24


HOSPITAL PRIVADO DEL PERÚ S.A.
SILVIA CAROLINA ATOCHE CABRERA
JEFE DE FACTURACIÓN

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	14

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window shows the output of a reliability analysis. At the top, a small table summarizes the Cronbach's Alpha and the number of items. Below this, the SPSS syntax for the reliability analysis is shown. The output includes the reliability coefficient (Cronbach's Alpha = .971) and the number of items (N = 14). A table titled 'Resumen de procesamiento de casos' (Case Processing Summary) shows that all 197 cases were valid, with no exclusions. The 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) section at the bottom provides the Cronbach's Alpha and the number of items.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	14

```
RELIABILITY
/VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 D6 D7 D8 D9 D10 D11 D12 D13 D14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	197	100,0
	0		,0	
Total	197		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	14

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 116, W: 205 pt

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024.

Investigadora: Norma Victoria León Ramírez

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024”, cuyo objetivo es, determinar la relación de la modernización de la gestión pública y competencias gerenciales de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024;. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del de un Hospital de la Región Piura.

Describir el impacto del problema de la investigación. La modernización de la gestión pública podría optimizar los procesos administrativos y operativos, reduciendo tiempos y costos asociados a las actividades diarias del hospital.

El desarrollo de competencias gerenciales entre los trabajadores podría facilitar una mejor coordinación y gestión de recursos, contribuyendo a una mayor eficiencia en la prestación de servicios de salud.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará mediante aplicación virtual a los trabajadores del hospital. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Norma Victoria León Ramírez email: vicotonynatatefo3@gmail.com y asesor Mg. Abad Bautista, Leonor email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ex.turnitin.com/app/carta/es/?i=1088032488&ro=103&to=2429116117&=1&lang=es

feedback studio Norma Victoria León Ramírez MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL DE LA REGIÓN PIURA, 2024 /100 3 de 87

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Modernización de la Gestión Pública y Competencias Gerenciales de los trabajadores de un Hospital de la Región Piura, 2024.

AUTORA:
León Ramírez, Norma Victoria (ORCID: 0009-0002-6401-0016)

ASESORES:
Dra. Abad Bautista, Leonor (ORCID: 0000-0002-1908-9338)
Mg. Ramírez Valladares, Cristian Oviedo (ORCID: 0000-0002-6944-5652)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL:
Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN ESPECIFICA
Gestión de Políticas Públicas

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
Alianzas para logara los objetivos

PIURA – PERÚ
2024

Página: 1 de 28 Número de palabras: 8006 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 16:44 8/08/2024

Resumen de coincidencias

15%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Detalle	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
5	moam.info Fuente de Internet	<1%
6	www.funcionpublica.g... Fuente de Internet	<1%
7	issuu.com Fuente de Internet	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
9	www.consortio.org Fuente de Internet	<1%
10	documents1.worldban... Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.unapigufo... Fuente de Internet	<1%
12	cognos.com Fuente de Internet	<1%
13	revistas.uned.ac.cr Fuente de Internet	<1%

Anexo 7. Análisis complementario.

La población de estudio del Hospital Jorge Reategui delgado fue de muestra de estudio fue 401 trabajadores, para el cálculo de la muestra se usó la siguiente formula

$$n = \frac{Z^2(p.q) N}{d^2 (N - 1) + Z^2(p.q)}$$

Donde:

N: población = 401

Z: nivel de confianza = 95% = $(1.96)^2$

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = $(0.07)^2$

n: muestra = 197,03

Muestra ajustada, $n_1 > 10\% N$

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + \left(\frac{n_1}{N}\right)}$$

La muestra redondeada a utilizar en esta tesis será 197.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



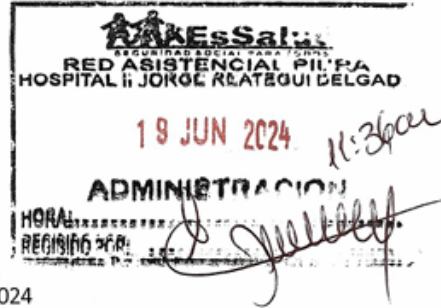
"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

NIT 2104	2024	2226
----------	------	------

NOTA N° 0160-ARH-HII-JRD-RAPI-ESSALUD-2024

Piura, 18 de junio del 2023

LIC.
MANUEL ELIAS FOSSA NAVARRO
Jefe de la División de Administración
Hospital Jorge Reátegui Delgado
Red Asistencial Piura
Presente.



ASUNTO : SE REMITE INFORMACIÓN SOLICITADA

REFERENCIA : PROVEIDO N° 338-D-AD-HII-JRD-RAPI-ESSALUD-2024

Expreso a usted mi cordial saludo y, en atención al documento de la referencia, se cumple con remitir la información solicitada.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente;


Mario Palacios Rijalba
ÁREA DE PERSONAL
Hospital II "Jorge Reátegui Delgado"


MPR/
Folios (03)
c.c archivo

HOSPITAL II "JORGE REATEGUI DELGADO"

NUMERO DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL I "I JORGE REATEGUI DELGADO".

May-24

N°	DESCRIPCION DEL CARGO	D.L. 276	D.L. 728	D.L. 1057	TOTAL
1	ASISTENTA SOCIAL	1	1		2
2	AUXILIAR DE SERVICIO ASISTENCIAL	1			1
3	BIOLOGO	1			1
4	BACHILLER PROFESIONAL		1		1
5	CIRUJANO DENTISTA	1	4		5
6	CONDUCTOR DE AMBULANCIA	1	6		7
7	DIGITADOR		2		2
8	DIGITADOR ASISTENCIAL	1	23		24
9	DIRECTOR DE HOSPITAL		1		1
10	ENFERMERA	15	60	29	104
11	JEFE DE DIVISION		2		2
12	JEFE DEPARTAMENTO ASISTENCIAL		2		2
12	JEFE SERVICIO ASISTENCIAL		8		8
14	JEFE DE UNIDAD				
15	LABORATORISTA CLINICO		2		2
16	MEDICO	3	71	28	102
17	NUTRICIONISTA	1	2		3
18	OBSTETRA	4	11	2	17
19	PROFESIONAL TECNICO ADMINISTRATIVO	1	1		2
20	PROFESIONAL TECNICO ASISTENCIAL	15	16		31
21	PROFESIONAL	2			2
22	PSICOLOGO		3		3
23	QUIMICO FARMACEUTICO	2		2	4
24	SECRETARIA		1		1
25	TECNICO DE ENFERMERIA				
26	TECNICO DE ENFERMERIA II	7	29	10	46
27	TECNICO NO DIPLOMADO	4	7	3	14
28	TECNICO SERVC.ADMINISTRATIVO Y APOYO	1			1
29	TECNICO SERVICIO ASISTENCIAL				
30	TECNOLOGO MEDICO	1	4	8	13
	TOTAL	62	257	82	401

Fuente: Planilla de Remuneraciones EsSalud

MARIO PALACIOS RIJALBA
AREA DE RRHH-HIURD





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

HORA: Sullana, 17 de mayo del 2024

Señor:

Dr. ARTURO HUMBERTO SEMINARIO CRUZ

Director del Hospital II Jorge Reategui Delgado



Asunto: Solicito información para desarrollo de tesis.

De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a UD, para hacerle llegar mi saludo cordial y desearle éxitos en su gestión.

La recurrente es estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, el cual vengo desarrollando la tesis denominada "Modernización de la Gestión Pública y competencias gerenciales de los trabajadores del Hospital II Jorge Reategui Delgado de Piura, 2024", motivo por el cual recorro a su digno despacho a fin de que autorice a quien corresponda se me otorgue las siguientes facilidades:

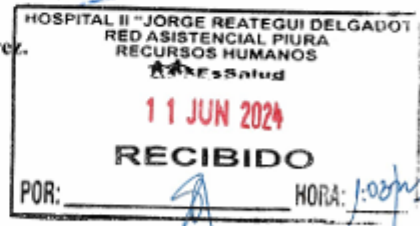
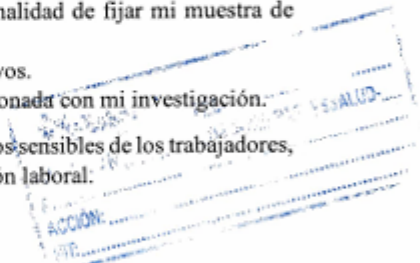
1. Número de trabajadores administrativos con la finalidad de fijar mi muestra de estudio.
2. Condición laboral de los trabajadores administrativos.
3. Facilidades en la aplicación de una encuesta relacionada con mi investigación.

Cabe precisar que no es necesario se me informe de los datos sensibles de los trabajadores, solo se requiere el número de trabajadores con su condición laboral.

Atentamente,

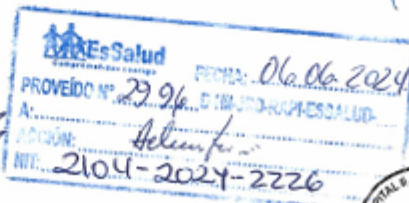
Norma Victoria León Ramírez.

DNI N°



Anexo: copia de DNI

338
10 Junio
Personal
Conocimiento y
Afiliación



Anexo 9. Otras evidencias

Tabla de frecuencias SPSS

The screenshot displays the SPSS Statistics Processor interface. The main window shows the following content:

Estadísticos

	Moderniza_gest_pub (Agrupada)	Competencia_s_geren (Agrupada)
N	197	197
Perdidos	0	0

Tabla de frecuencia

Moderniza_gest_pub (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	10	5,1	5,1	5,1
Medio	59	29,9	29,9	35,0
Alto	128	65,0	65,0	100,0
Total	197	100,0	100,0	

Competencias_geren (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	10	5,1	5,1	5,1
Medio	37	18,8	18,8	23,9
Alto	150	76,1	76,1	100,0
Total	197	100,0	100,0	

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Variab_moderniza Varib_competen
(CORRELATION=NONPAR CORR)

```

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 116, W: 205 pt.

Correlaciones SPSS

The screenshot displays the SPSS Statistics Processor interface showing non-parametric correlation results. The main window shows the following content:

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		Moderniza_gest_pub (Agrupada)	Competencia_s_geren (Agrupada)
Rho de Spearman	Moderniza_gest_pub (Agrupada)	1,000	,792**
	Competencias_geren (Agrupada)	,792**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000
	N	197	197
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	197	197

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

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=Variab_moderniza Varib_competen
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

EXAMINE VARIABLES=Variab_moderniza Varib_competen

```

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPFPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95

```

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 116, W: 205 pt.

Prueba de normalidad SPSS

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 116, W: 205 pt.

RESULTADOS Y CONTRASTE DE HIPOTESIS.spx [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Pruebas de normalidad

Desviación estándar		,556	
Mínimo		1	
Máximo		3	
Rango		2	
Rango intercuartil		0	
Asimetría		-1,794	,173
Curtosis		2,259	,345

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Moderniza_gest_pub (Agrupada)	,403	197	,000	,660	197	,000
Competencias_geren (Agrupada)	,460	197	,000	,559	197	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Moderniza_gest_pub (Agrupada)

Moderniza_gest_pub (Agrupada) Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem &	Hoja
10.00	1 .	00000
.00	1 .	
.00	1 .	
.00	1 .	
.00	1 .	
.00	1 .	
59.00	2 .	00000000000000000000000000000000
.00	2 .	