



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión directiva y su influencia en el fortalecimiento  
institucional del Colegio Médico del Perú, Piura 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Flores Singuenza, Katia Rosmeri (ORCID: 0000-0001-5514-2856)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

PIURA - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A Dios por permitir que mi meta se cumpla

A mis padres por ser el motor que impulsó mi vida profesional, ya que sin su motivación no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

A mis profesores, por su dedicación, paciencia y enseñanza y compartirnos sus conocimientos enriquecedores a la realización de esta investigación.

## **Agradecimiento**

Al Colegio Médico del Perú CRVII- Piura y a la Gestión 2018-2019 con su Decano el Dr. Tomas Valera Lazo por permitirme realizar mi investigación y por su apoyo constante el cual me ha permitido lograr los objetivos de mi indagación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Tablas.....	v
Índice de abreviaturas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población y muestra .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
VIII. PROPUESTA .....	43
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS .....	78

## Índice de Tablas

Tabla 1 Conformación de la población.....	12
Tabla 2 Descripción de los elementos de la gestión directiva.....	18
Tabla 3 Descripción de los elementos del fortalecimiento institucional.....	20
Tabla 4 Regresión planeación .....	22
Tabla 5 Regresión organización.....	23
Tabla 6 Regresión dirección .....	24
Tabla 7 Regresión control .....	25
Tabla 8 Regresión entre la variable independiente y dependiente .....	26
Tabla 9 Matriz de evaluación de los factores internos.....	45
Tabla 10 Matriz de evaluación de los factores externos .....	46
Tabla 11 Análisis FODA del Colegio Médico del Perú Piura.....	48
Tabla 12 Cronograma de actividades FO.....	52
Tabla 13 Presupuesto materiales FO.....	52
Tabla 14 Presupuesto Movilidad FO .....	53
Tabla 15 Presupuesto cofeebreak FO .....	53
Tabla 16 Presupuesto programas videoconferencias FO.....	53
Tabla 17 Presupuesto honorarios FO .....	53
Tabla 18 Cronograma de actividades DO .....	58
Tabla 19 Presupuesto materiales DO .....	58
Tabla 20 Presupuesto otros gastos DO .....	59
Tabla 21 Presupuesto cofeebreak DO .....	59
Tabla 22 Presupuesto honorarios DO.....	59
Tabla 23 Cronograma de actividades FA .....	62
Tabla 24 Presupuesto materiales FA .....	62
Tabla 25 Presupuesto movilidad FA.....	63
Tabla 26 Presupuesto cofeebreak FA.....	63
Tabla 27 Presupuesto honorarios FA.....	63
Tabla 28 Cronograma de actividades FA .....	66
Tabla 29 Presupuesto materiales DA.....	66
Tabla 30 Presupuesto programas videoconferencias DA.....	67
Tabla 31 Presupuesto cofeebreak DA .....	67

Tabla 32 Presupuesto honorarios DA .....	67
Tabla 33 Cronograma de actividades DA.....	70
Tabla 34 Presupuestos de materiales FA.....	70
Tabla 35 Presupuesto programas videoconferencias FA .....	71
Tabla 36 Presupuesto cofeebreak FA.....	71
Tabla 37 Presupuesto honorarios FA.....	71
Tabla 38 Resumen de las estrategias y costos .....	72
Tabla 39 Nivel de la gestión directiva del CMP Piura.....	92
Tabla 40 Nivel de fortalecimiento institucional del CMP .....	93
Tabla 41 Nivel de fortalecimiento institucional en función de la planeación .....	94
Tabla 42 Nivel de fortalecimiento institucional en función de la organización.....	95
Tabla 43 Nivel de fortalecimiento institucional en función de la dirección .....	96
Tabla 44 Nivel de fortalecimiento institucional en función del control.....	97
Tabla 45 Nivel de la variable dependiente en función de la gestión directiva .....	98

## Índice de abreviaturas

APA:	Asociación Psicológica Americana
CMP:	Colegio Médico del Perú
CORLAD:	Consejo Regional de Licenciados en Administración
E.S:	Educación Superior
I.E:	Institución Educativa
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura. La investigación es de diseño no experimental porque no se maniobro las variables, sino que se trabajó con una problemática real en la institución, con relación a los indicadores que se presentaron es de cohorte transaccional ya que se recolectó la información de estudio en un solo momento y determinado tiempo, siendo el tipo de indagación correlacional causal, porque en este caso las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad y sucedieron en el desarrollo del estudio por lo que como investigador correspondió observar y reportar los hechos sucedidos en la investigación y como enfoque el estudio es mixto. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta lo cual se aplicó a los médicos y la guía de entrevista que se realizó al decano del CMP Piura. La población del estudio estuvo constituida por los médicos pertenecientes al Colegio Médico del Perú Piura. Se empleó el muestreo aleatorio simple. Donde se concluye de la investigación que la gestión directiva si influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, encontrando que la gestión directiva ejerce una influencia significativa en el fortalecimiento institucional; este resultado implica que el planeamiento, la organización, la dirección y el control, ejercen un papel determinante en la función directiva, así como en el sistema de información y comunicación y la gestión relacional.

**Palabras Clave:** Gestión directiva, fortalecimiento, planificación, organización, dirección, control y comunicación.



## **Abstract**

The present research work had the general objective of determining the influence of management in the institutional strengthening of the Medical College of Peru Piura. The research is of non-experimental design because the variables were not maneuvered, but rather a real problem was dealt with in the institution, in relation to the indicators that were presented, it is of a transactional cohort since the study information was collected in a single moment and certain time, being the type of causal correlational investigation, because in this case the causes and effects already occurred in reality and happened in the development of the study, so as an investigator it was necessary to observe and report the events that occurred in the investigation and as an approach the study is mixed. The data collection techniques were the survey which was applied to the doctors and the interview guide that was done to the dean of the CMP Piura. The study population consisted of physicians belonging to the Piura Medical College of Peru. Simple random sampling was used. Where it is concluded from the research that the management does have a significant influence on the institutional strengthening of the Medical College of Peru Piura, finding that the management has a significant influence on the institutional strengthening; This result implies that planning, organization, direction and control play a determining role in the directive function, as well as in the information and communication system and relational management.

**Keywords:** Management, strengthening, planning, organization, direction, control and communication.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas y privadas trabajan direccionando estrategias para mantener incólume el fortalecimiento institucional, el clima y la gestión directiva, para que de esta forma sea posible que el equipo directivo pueda organizar, evaluar y desarrollar el buen funcionamiento general de la institución. Hoy en día la gestión directiva en las empresas deja de ser un paradigma de excelencia, pues resulta menos difícil que las organizaciones reconozcan la mala praxis con que realizan su trabajo dentro de la organización. Para los directivos de los Colegio Profesionales de Médicos gestionar y direccionar el fortalecimiento institucional es una responsabilidad de todos a fin de evitar el intrusismo en la profesión, según Valcárcel (2016) esta práctica se ha extendido en diferentes países y se ha vuelto incesante a través del tiempo, reportándose en México a profesionales de otra carrea practicando intrusismo, así también en Colombia y España, esta problemática ha llevado a sus gobiernos a propagar normas penales para adoptar medidas regulatorias que enfrenten los posibles daños colaterales que afecten la salud de las personas. Es por ello, que su gobierno tiene que delimitar reglas y normas administrativas que permitan a la directiva trabajar coordinadamente y direccionar su gestión a los objetivos de la institución.

De otra parte, en el ámbito nacional en Ancash de acuerdo a la Ordenanza Regional publicada en *El Peruano* (2016) se ha establecido como requisito ineludible para el ejercicio de la profesión la colegiatura, en todo el territorio de acuerdo al Decreto Supremo N° 012-2018 publicado en el Diario El Peruano, igualmente se destaca que dicha norma permitirá y facilitará la inscripción de las nuevas juntas directivas favoreciendo el fortalecimiento de las instituciones. En el Perú el Colegio Profesional de Médicos se ha direccionado a fortalecer su sistema de defensa legal con oficinas descentralizadas de defensoría del Médico, a fin de erradicar posibles casos de intrusismo, responsabilidades del médico y los casos de contrademanda (Colegio Médico del Perú, 2018).

El Colegio Médico del Perú (CMP) en sus Normas y Disposiciones Vigentes y en su al Art. 54° Del número de Consejos Regionales circunscritos y sede; actualmente el CMP cuenta con 27 Consejos Regionales a nivel nacional, Piura

es el VII Consejo Regional el cual cuenta con 2,305 médicos hábiles inscritos en el registro general de matrículas colegiados hasta diciembre del año 2019, es responsabilidad de los miembros directivos realizar una gestión que contribuya y cumpla las Normas y Disposiciones Vigentes del CMP, siendo como misión principal impulsar el bienestar social y el trabajo decoroso para los colegas, promoviendo reformas para la salud y el acceso a la seguridad social, así como certificar una formación y ejercicio competitivo científica, humanista, asentada en los principios éticos-deontológicos de la función. En coordinación con el Art. 28° del Reglamento del CMP, De los derechos de los colegiados, inciso 28.2; *Cumplir con el pago de las cuotas ordinarias y extraordinarias*, que será destinada para la infraestructura, funcionamiento administrativo, programas de bienestar, solidaridad médica y fines reservados de la institución.

Convirtiéndose así en una obligación del colegiado realizar su aporte mensual el mismo, que permitirá el gozo de beneficios y el buen funcionamiento de la institución, como son fines administrativos. El incumplimiento del mismo provocará la falta de sostenimiento a los distintos programas destinados para el apoyo y bienestar de los colegiados e impedirá que la directiva lidere con eficacia los objetivos y fines de la institución. Esta exploración se ejecutó con el único desenlace de determinar ¿Cómo la gestión directiva influye en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú, Piura 2019?, estos resultados nos permitirán conocer como evalúan los médicos a la gestión directiva y buscar alternativas de solución que permitan satisfacer sus necesidades como la implementación de reformas, espacios para confraternizar y trabajar de la mano con los comités a fin de velar por el bienestar de los colegiados.

Por consiguiente, se presentará el problema general de la investigación; ¿Cómo la gestión directiva influye en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú, Piura 2019? y como problemas específicos son los siguientes: ¿Cómo la planeación de la gestión directiva influye en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú, Piura?, ¿Cómo la organización de la gestión directiva influye en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú, Piura?, ¿Cómo la dirección de la gestión directiva influye el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú, Piura?, ¿Cómo el control de la gestión

directiva influye el fortalecimiento de la institución del Colegio Médico del Perú, Piura? y ¿Cuáles son las características del fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura?.

Esta investigación posee como justificación práctica, ayudar a resolver la problemática presentada en la institución, por ello se aplicó una encuesta para conocer la opinión de los colegiados e identificar de forma directa y precisa deslices que se han venido repitiendo a lo largo de las gestiones, respuestas que permitieron obtener una amplia gama de problemas prácticos, para poder actuar inmediatamente y hacer que los dos años de gestión sean suficientes, además, permitirá que el decano tenga en sus manos una herramienta que le permita proyectarse para trabajar por los colegiados y la sociedad.

Consecutivamente, como objetivo general de la investigación se tiene, determinar la influencia de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura y como objetivos específicos los siguientes: determinar la influencia de la planeación de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, determinar la influencia de la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, determinar la influencia de la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, determinar la influencia del control de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, determinar las características del fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura.

Y como hipótesis general se propuso; la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del CMP Piura, 2019 y como hipótesis específica son las siguientes: H<sup>1</sup> la planeación de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del CMP Piura, H<sup>2</sup> la organización de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento del CMP Piura, H<sup>3</sup> la dirección de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del CMP Piura, H<sup>4</sup> el control de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta indagación se presentan los trabajos previos en el ámbito internacional, nacional y local. En el contexto internacional se despliegan las siguientes investigaciones, Bataller (2016) en su tesis titulada, *Empresa hospitalaria: un estudio empírico sobre la ejecución de la contabilidad de la planeación en la gestión -Valencia*, la investigación tiene como objeto analizar su adaptación al contexto sociocultural propio del país que lo ha desarrollado y sus sistemas de contabilidad de la planeación de la gestión, a fin de obtener una visión integrada entre el nivel asistencial y el sistema de gestión integrado en el mismo, para el tratamiento de los resultados y sus variables fueron (cuantitativas, cualitativas o sumatorias), como técnica utilizada fue el cuestionario, concluyendo así que las diferencias entre los hospitales españoles y del resto de la U.E. son que los procesos asistenciales ambulatorios, son planificados, identificados y codificados por los hospitales.

Abreo (2015) en su tesis titulada, *El liderazgo educativo en contextos de autonomía administrativa gestión: Estudio de caso Puerto Rico*, lo cual tuvo como objetivo relatar y examinar cómo se practica la autonomía administrativa en un plantel de educación secundaria especializada y cuál es el padrón del líder en el escenario educativo, siendo la tesis de naturaleza cualitativa, utilizando como instrumento la entrevista semiestructurada, concluyendo que la investigación prueban que la escuela cuenta con un proceso administrativo y autonomía tanto en las terminologías administrativos como comprensibles. Por su parte Martínez (2017) en su tesis titulada, *Educación Superior (E.S), Fortalecimiento y Cambio Poblacional: Percepción de la Alta Gerencia de una I.E Superior Privada sobre el Impacto Migratorio de Puertorriqueños a Estados Unidos*, lo cual su objetivo principal fue conocer cuáles fueron las estrategias para articular los procesos de planificación y desarrollo institucional, la investigadora seleccionó el método cualitativo y el diseño de investigación de estudio de caso para realizar el estudio, concluyendo que los hallazgos de este estudio reflejan que el sector de educación superior y Universitario no están exentos de los efectos del cambio poblacional y del impacto de la migración de puertorriqueños a Estados Unidos.

Como antecedentes nacionales se encontró a Salinas (2018) en su investigación titulada, *Sistema de web para el proceso de supervisión documental en el Colegio de Licenciados en Administración del Perú*, en su objetivo general fue determinar la influencia de un sistema web en el proceso de supervisión documental, es por ello que se describen procesos teóricos y la gestión del desempeño para la aplicación de la web. Siendo su tipo de investigación aplicada de diseño preexperimental y enfoque cuantitativo. Concluyendo que un sistema web mejoraría el proceso de supervisión documental en la gestión. Así mismo, Torres (2018) en su informe titulado, *El consentimiento informado en función al principio de autonomía de los pacientes en el acto médico, Lima*, su fin fue determinar si el colegiado cumple la finalidad que tiene sus normas y disposiciones vigentes del Perú velar por el derecho de los pacientes, la tesis comprendió el tipo de investigación básica desde el enfoque cualitativo, esta teoría fundamentada concluye que los médicos llevan a cabo un adecuado proceso de consentimiento informado, que pueden mejorarse y promover el respeto por los derechos a la salud e información del acto médico.

Por su parte Concha (2016) en su investigación titulada, *fortalecimiento Institucional del Gobierno de San Martín en Materia de Patrimonios Forestales con la Creación y Puesta en Marcha de un Gobernador Circunstancial en curso de 2009 al 2012*, su fin es entrever la causa de innovación de una disposición de política regional, vigorizar el mando local al procedimiento de deforestación en labores sintetizadas a través de una reforma corporativa, el estudio es de tipo cualitativo, bajo una perspectiva holístico, las técnicas suministradas son análisis de gabinete de inquisición registrada referencial y de un diálogo semi-estructurado, concluyendo que el rol del gobernante fue clave en el proceso y cuenta con las capacitaciones para cultivar el imperio desde la división pública y privada.

Carril (2017) en su tesis nombrada, *El seguro obligatorio de responsabilidades Civil Médica, como herramienta que garantice el derecho de reparación de la víctima de negligencia médica*, su objetivo fundamental fue analizar la implementación de un seguro médico obligatorio que el Colegio Médico de la Libertad tendría que implementar a fin de asegurar la confianza en el

sistema de salud del país, las técnicas que se utilizaron fueron mediante la técnica del análisis documental y la entrevista, su diseño fue básica cualitativo – Jurídico Descriptivo. El cual concluyó que la implementación del seguro médico obligatorio contra negligencias médicas si garantizaría el derecho a la reparación a la víctima y además el médico tendría un sustento de sus aportaciones.

Como antecedentes locales se encontró a Moya (2019) en su indagación nombrada, *Mobbing en médicos residentes e internos de la Ciencia de la salud. Red Trujillo. 2019*, este estudio se realizó a fin de determinar la frecuencia con que el mobbing afecta a los residentes e implementar medidas de trabajo conjunto con el colegio profesional, para lo cual el estudio que se realizó fue descriptivo simple y para obtener los datos se hizo mediante cuestionario. Concluyendo que existe un 67.6% de mobbing en los residentes. Para Bombilla y Sosa (2019) en su estudio titulado, *El neuromanagement y su influencia en las habilidades de la gestión directiva de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, año 2018*, su principal objetivo fue determinar la influencia de la variable independiente sobre las destrezas de los directivos de los integrantes del CORLAD Piura. El diseño fue no experimental de corte transversal y de tipo correlacional causal, la técnica que se utilizó es la encuesta y focus group. Concluyendo que existe relación de forma significativa con las habilidades de los directivos.

Con el fin de sustentar las variables de estudio se muestra las teorías relacionadas encontrando así que en la variable de estudio gestión directiva Münch (2017) determina que las etapas del proceso administrativo son las que permiten una excelente gestión administrativa como son: planeación, organización, dirección y control, del mismo modo estas se califican en dos fases mecánico o estructural, como primera etapa se tiene a la *planeación*; es la primera etapa de la gestión lo cual hace relato que de ello rige la empresa los resultados y las estrategias que permiten minimizar los riesgos a futuro, como elementos o indicadores tenemos lineamientos estratégicos cuyo propósito es alinear el comportamiento de todos los miembros de la institución, como segundo indicador tenemos programación de actividades el cual pretende concretar las operaciones definiéndolo en dónde y cuándo se van a realizar y como tercer

indicador de nuestra primera dimensión de planeación encontramos la planeación de la misión y visión, teniendo como aspecto fundamental de cada empresa establecer objetivos que deberán de desarrollarse a lo largo de la gestión.

En la segunda etapa se tiene a la *organización*, la cual radica en el diseño organizado de procesos, compromisos mediante técnicas y métodos, como dimensiones tenemos, recursos para alcanzar los objetivos esta dimensión se enfoca directamente en los recursos que utilizaremos para llegar a la meta y estar en coordinación con la misión y visión como segunda dimensión órganos y cargos, el cual nos permitirá hacer decidir en la elección de cargos que permita un buen desempeño de sus funciones como tercera dimensión atribución de autoridades y responsabilidades cuyo fin es aceptar la responsabilidad asignada por la autoridad para lograr los objetivos de la organización.

Por otro lado como segunda fase dinámica u operativa se encontró las etapas de dirección y control: de manera que tenemos la *dirección*, que gravita en el cumplimiento de todas las fases a través del recurso humanos y como dimensión encontramos, designación de cargos el cual permitirá designar a una persona desarrollar sus funciones dentro de la empresa, como segunda dimensión ejecución de tareas es la realización o elaboración de algo al desempeño de una acción o tarea y como ultima dimensión en la dirección tenemos promoción de actividades es un método que se utiliza para lograr los objetivos específicos, como informar o persuadir al público objetivo. Por lo que sigue como cuarta etapa se tiene al *control*, en esta fase establece patrones a fin de concluir desvíos y corregir asiduamente en la empresa, sus dimensiones son; estándares para medir la gestión el cual implica contribuir a mejorar el panorama introduciendo modelos y conceptos de normas, la segunda dimensión es rendición de cuentas es gestionar con transparencia los presupuestos para la adecuada rendición de cuentas y como tercera dimensión es la comprobación de resultados este punto permitirá certificar la transparencia de la administración.

Tabares (2015) define la gestión directiva como uno de los métodos que se establece como un proceso perpetuo y participativo que se efectúa para mantener a la organización constantemente integrado con el ambiente, este proyecto



sugiere un trabajo directivo donde se tienen que reconocer las capacidades de liderazgo, así como también el fortalecimiento. Por su parte Cuevas (2013) declara que la gestión directiva está dirigida a la administración estratégica de una empresa, teniendo en cuenta el conocimiento institucional del ambiente organizacional y del cometido en las relaciones con el medio ambiente, además manifiesta el perfeccionamiento de la evolución a fin de engrandecer la teoría de la dirección, la cual va desde la administración de recursos hasta la asociación de aspectos como el liderazgo, la cultura, la motivación, los valores y el interés por la interrelación del procedimiento con su entorno.

Mineira, Vallejo y García (2012) definen la gestión directiva como la acción o acciones emprendidas para conseguir los fines y metas de la organización. Es la labor en conjunto, en donde se coordinan todas las actividades de modo que ello te permita realizar de manera eficiente y eficaz el trabajo coordinado con las personas que apoyen al crecimiento de la institución, a fin de unificar criterios con la consumación de alcanzar las metas y objetivos diseñados por la institución, para obtener como resultados la satisfacción personal y colectiva proyectándose a una prestación de calidad hacia la sociedad en general.

Como segunda variable de investigación se encuentra al fortalecimiento institucional donde Quintero (2017) da a conocer que el fortalecer la gestión de las organizaciones, implica definir estrategias pedagógicas y metodológicas en el proceso formativo de nuevos líderes sociales empoderados de su territorio, de sus comunidades y del desarrollo local, así también el fortalecimiento debe darse desde la formación de las capacidades individuales que fortalezcan sus acciones, planes y proyectos como la contribución al bien público.

González (2016) asimismo, presenta que en los últimos años el concepto de fortalecimiento institucional comienza a cobrar fuerza en el diseño de políticas públicas. En este marco nos ocupa conocer de qué forma se busca fortalecer la institucionalidad de las organizaciones y de qué forma han operado en las últimas décadas los programas estatales de fortalecimiento a los procesos asociativos en el ámbito rural, por su parte cita a Serra (2008), quien identifica como dimensiones del fortalecimiento institucional factores que constituyen el sistema

de apoyo al proceso de gestión como son; función directiva gerencial profesional y como dimensión capacidad profesional el cual pretende el profesionalismo y el desempeño de tan importante cargo y capacidad directiva demostrando el nivel de conocimiento que requiere el cargo, sistemas de información y comunicación tecnológica que se utilizará para llegar a los afiliados y la comunicación virtual que permitirá beneficiar con amplia oportunidad a los médicos y orientación a gestión relacional la que analizará la relación del directivo con el gremio y la relación con las instituciones para mantener en aviso a los grupos de interés y defender su posicionamiento e imagen.

Quintanilla (2018) indica que si bien es cierto la administración es una ciencia que estudia el comportamiento de los individuos, también se determina en el comportamiento del trabajo, como la capacidad de orientación a gestión relacional, pues las decisiones que se tomen tarde o temprano tendrán un efecto, hay que tener en cuenta que las decisiones correctas tienden a tener efectos positivos, más en el corto plazo el cual se verá reflejado en la gestión. Por ello, el gerente que tiene la tarea de organizar y ejecutar no siempre mide los indicadores tradicionales o cuando lo hacen no se dan la tarea de analizarlos e interpretarlos, convirtiéndose ello en una de las principales críticas de los profesionales que no tienden a medir, que las respuestas dadas son abstractas y a dar información que no se puede comprobar.

Calder (2017) declara que el diseño y la implementación de un sistema de información y comunicación, es una función de la gerencia y no tecnológica, el cual demanda de todo el abanico de habilidades y atributos gerenciales, desde la gestión de proyectos pasando por la comunicación, motivación, delegación, monitorización y la disciplina. Por lo tanto, se deduce que un buen gerente que no tenga experiencia o instrucciones tecnológicas puede liderar una ejecución de sistema de comunicación y seguridad con éxito, pero si no cuenta con las habilidades demandadas para la gestión, fallara en la tarea. Por su parte Vidaurri y Luna (2017) declara que la planeación y control son actividades en la cual se deben de recurrir a evidencias o credencial cada vez más exigentes, en las que los administradores se afrontan a esta nueva actividad, que simultáneamente acaparan más tiempo.

Completa (2016) manifiesta que las razones por la que el concepto de capacidad directiva gerencial profesional y el campo de la gestión han aplicado un nuevo concepto de resurgimiento que ha problematizado las diferentes concepciones y enfoques teóricos el mismo que permitiría avanzar en la elaboración de una definición instrumental. Por segundo momento las posibles brechas de déficits de capacidad y criterios para las estrategias de fortalecimiento institucional que permitan el mejoramiento del desempeño.

Escobar *et al.* (2015) refiere que el fortalecimiento empresarial a entidades sin ánimo de lucro tiene como fin identificar fortalezas, necesidades y logros lo que servirán como insumo para el desarrollo de planes y acciones de mejoramiento. En general, la asunción de la responsabilidad social en la dimensión y promoción se convirtió en la tarea central que mediante actividades teóricas, metodológicas y técnicas incidiera interdisciplinariamente en el desarrollo administrativo. Concluyendo que existe la necesidad de fortalecer la capacidad endógena institucional para que así se pueda comprender la magnitud de los retos y afinar el compromiso de trabajo bajo nuevas perspectivas sencillas y eficientes.

Asociación de Obispos Católicos de Estados Unidos (2012) el proceso de fortalecimiento en una organización promueve con una valoración, por lo que la dirección de una organización debe evaluar la selección de un grupo disparejo de partes interesadas para que se garanticen en la evaluación y el posterior desarrollo del proceso y perfección. Así también Duran (2012) define que el fortalecimiento institucional comprende cuatro aspectos el primero es el entorno, el segundo aspecto tenemos la capacidad institucional, por tercer punto tenemos la motivación institucional y por cuarto aspecto el desempeño organizacional.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación es de tipo aplicada debido a que se plantearon propuestas a preguntas específicas que mejoren la situación de la problemática revelada en la institución, como mejorar y replantear las etapas de la gestión administrativa para fortalecer la institución.

Según Hernández *et al.* (2014) la investigación es de diseño no experimental porque no se manipulo las variables, sino que se trabajó con una problemática real en la institución, con relación a los indicadores que se presentaron es de cohorte transaccional ya que se recolectó la información de estudio en un solo momento y determinado tiempo, siendo el tipo de indagación correlacional causal, porque en este caso las causas y los efectos ya acaecieron en la realidad y han sucedido en el desarrollo del estudio por lo que como investigador correspondió observar y reportar los hechos que sucedieron en la investigación y como enfoque el estudio es mixto.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **3.2.1. Variable Independiente: Gestión directiva**

La gestión directiva es uno de los métodos que se constituye en un proceso continuo e interactivo que se implementa para mantener a la organización como un todo integrado con su ambiente, planteamiento que sugiere un trabajo directivo en el que se privilegien las capacidades de liderazgo y el fortalecimiento. Además, el clima organizacional es la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento, se establece en un medio facilitador/obstaculizador de los resultados (Tabares, 2015).

### 3.2.2. Variable Dependiente: Fortalecimiento institucional

Contextualiza que el fortalecer la gestión de las organizaciones sociales, implica definir estrategias pedagógicas y metodológicas en el proceso formativo de nuevos líderes sociales empoderados de su territorio, de sus comunidades y del desarrollo local, el fortalecimiento de las organizaciones sociales debe darse desde la formación de las capacidades individuales, básicas para la integración colectiva de proceso participativo, democráticos e incluyentes, que fortalezcan sus acciones, planes y proyectos (Quintero, 2017).

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

La población del estudio estuvo condescendida por una población de médicos hábiles colegiados hasta diciembre del 2019, que forman parte del Colegio Médico del Perú Piura 2019, siendo un total de 2,305 colegiados, a continuación, se exhibe el fragmento de la población de acuerdo a las diferentes especialidades registradas:

**Tabla 1**

*Conformación de la población*

<b>N°</b>	<b>Especialidades</b>	<b>Cantidad</b>
1	Administración de salud	2
2	Anatomía patológica	7
3	Anestesia, analgesia y reanimación	3
4	Anestesiología	58
5	Cardiología	24
6	Cirugía de cabeza, cuello y maxilofacial	2
7	Cirugía de mano	1
8	Cirugía general	100
9	Cirugía general y del aparato digestivo	1
10	Cirugía general y oncológica	4
11	Cirugía ortopédica y traumatología	5
12	Cirugía pediátrica	8
13	Cirugía plástica y reconstructiva	1
14	Cirugía plástica y reparadora	4
15	Cirugía torácica y cardiovascular	8
16	Dermatología	18

17	Endocrinología	14
18	Enfermedades infecciosas y tropicales	3
19	Epidemiología de campo	2
20	Gastroenterología	25
21	Gastroenterología pediátrica	1
22	Geriatría	5
23	Gestión en salud	1
24	Ginecología y obstetricia	145
25	Hematología	5
26	Hematología y hemoterapia	1
27	Inmunología y alergia	1
28	Medicina de emergencias y desastres	7
29	Medicina de enfermedades infecciosas y tropicales	5
30	Medicina del trabajo	1
31	Medicina familiar y comunitaria	30
32	Medicina física y rehabilitación	7
33	Medicina general integral	6
34	Medicina integral y gestión en salud	1
35	Medicina intensiva	15
36	Medicina intensiva pediátrica	1
37	Medicina interna	77
38	Medicina nuclear	1
39	Medicina ocupacional y medio ambiente	3
40	Medicina pediátrica	2
41	Nefrología	16
42	Neumología	9
43	Neurocirugía	10
44	Neurología	19
45	Neurología pediátrica	1
46	Oftalmología	50
47	Oncología medica	5
48	Oncología quirúrgica	1
49	Ortopedia y traumatología	28
50	Otorrinolaringología	16
51	Patología clínica	9
52	Patología y laboratorio clínico	2
53	Pediatría	118
54	Psiquiatría	8
55	Radiología	26
56	Radiología y diagnóstico por imágenes	1
57	Reumatología	9
58	Terapia intensiva	3
59	Urología	15
60	Urología general y oncológica	1
61	Médicos sin especialidad	1353
	<b>Total</b>	<b>2305</b>

---

Fuente: Área de matrícula Consejo Nacional

### **3.3.1.1. Criterios de inclusión y exclusión**

**Inclusión:** como características que se consideró en la investigación fueron los médicos colegiados hasta diciembre del año 2019 y habilitados que pertenezcan a la sede de Piura.

**Exclusión:** la condición que no tiene la población son los médicos que se encuentran en el extranjero y que no podrán participar del llenado del cuestionario además que no han presenciado el desarrollo de la gestión del periodo 2019, a ello también se consideró a los miembros de la gestión 2019 a excepción del Ex Decano el Dr. Tomas Eduardo Valera Lazo quien fue entrevistado.

### **3.3.2. Muestra**

A la población de 2305 médicos, se obtuvo una muestra de 160 individuos, siendo los miembros del CMP Piura los que conformaron el grupo de estudio de la investigación, por lo cual se estableció una fórmula de población finita.

### **3.3.3. Muestreo**

Acto seguido el tipo de muestreo de la investigación es probabilístico aleatorio simple de manera que se realizó con la finalidad de que todos los individuos tengan la misma probabilidad de ser elegidos y formar parte de la estadística.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis corresponde a los médicos que pertenecen al Colegio Médico del Perú Piura.

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

### **3.4.1. Técnica**

La encuesta que se utilizó en el estudio es de tipo cuantitativo y se aplicó a los médicos hábiles colegiados en el Colegio Médico del Perú Piura, considerando los criterios de inclusión y exclusión detallados, así

mismo fue organizada de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables *Gestión directiva y fortalecimiento institucional*, las mismas que, admitieron determinar la realidad de la situación de la problemática del estudio en función a los objetivos instaurados de la investigación.

La técnica de la entrevista es de tipo cualitativa, fue estructurada de acuerdo a las variables independiente y dependiente del estudio mediante un interrogatorio sin un rigor científico que permitió obtener una información general, pero muy útil sobre el tema a investigar. La investigación que se realizó en el Colegio Médico del Perú Piura, llevó a realizar una entrevista al decano del CMP Piura de la gestión 2018-2019, esta entrevista permitió tener un trato directo con el sujeto de estudio para adquirir pesquisa de las variables como es la Gestión directiva y el Fortalecimiento institucional.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Para el desarrollo de los instrumentos de recolección de datos, se consideró (02) instrumentos: (01) el cuestionario a los médicos y (01) la guía de entrevista al decano del Colegio Médico del Perú Piura. Damos continuación detallando los instrumentos que se utilizaron:

El cuestionario es una herramienta que tuvo como objetivo obtener la inquisición necesaria para responder al planteamiento, por lo que en esta investigación se elaboró un conjunto de preguntas que permitió recolectar los datos y calificar la práctica de la gestión directiva y su influencia en el fortalecimiento institucional de la institución donde se aplicó la encuesta a los 160 médicos, donde estuvo compuesto por 30 ítems, con la intención principal de saber cuál es la causa y efecto de las variables, determinándose así mediante la escala de Likert que comprendió cinco alternativas.

La guía de entrevista es el instrumento que fue aplicado al decano, quedando compuesto por 31 ítems con preguntas específicas relacionadas a la investigación, que permitió conocer el contexto actual de la gestión, como el proceso administrativo y la metodología de trabajo. Este



instrumento fue determinado mediante una escala libre, a través de la entrevista al decano como alta dirección de la institución.

Como validez el contenido de la investigación se realizó a través del juicio de tres especialistas, los cuales accedieron a establecer la pertinencia de los ítems concretos en los instrumentos, así mismo de la coherencia y consistencia de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables, respecto al propósito de la investigación, quienes confirmaron a través de la constancia de evaluación y la ficha de evaluación de instrumentos, que se cumplió con las características que se requiere en su totalidad.

Así también en la ejecución del estudio se aplicó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario que fue administrado a los médicos del Colegio Médico del Perú Piura, donde se ejecutó una prueba piloto al 10% de la muestra, permitiendo así determinar la confiabilidad del instrumento que se utilizó, siendo su índice de consistencia y coherencia interna, cuyo valor de 0.964 cae en un rango de confiabilidad muy alto lo que garantizó que el instrumento sea confiable para evaluar la Gestión directiva y en la variable fortalecimiento institucional, cuyo valor de 0.901 cae en un rango de confiabilidad muy elevado dando así validez de que el instrumento es confiable.

### **3.5. Procedimiento**

Para la aplicación de los instrumentos se realizó de dos formas la primera en cuanto al cuestionario se utilizó como herramienta tecnológica el Formulario de Google Drive, el cual se envió a través de los correos electrónicos y Whatsapp de los colegiados, donde se obtuvo respuestas de forma fácil y eficiente con un tiempo mínimo de 7 días recopilando 160 encuestas que me permitieron llegar a obtener la muestra deseada en la investigación. Como segunda herramienta la guía de entrevista se aplicó previa coordinación con el Ex decano del CMP Piura Dr. Tomas Valera Lazo y se realizó mediante una llamada telefónica, teniendo una duración

de 45 minutos, donde se aplicó la guía de entrevista, comprendiendo 31 preguntas abiertas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El método de análisis de datos que se utilizó fue descriptivo, respecto a los efectos del cuestionario al gremio médico del Colegio Médico del Perú Piura, con la finalidad de describir la relación de las variables, los cuales estuvieron constituidas a través de tablas de frecuencia y porcentualidad estadística, mediante la escala de Likert, así mismo el procedimiento de datos se llevará mediante el programa estadístico SPSS V.25.0 para poder establecer la confiabilidad (Alfa de Cronbach) y el programa Excel 2016 de Windows 10 y como herramienta estadística el análisis de regresión y correlación, incluyendo la prueba T-Student, este análisis es el que permite contrastar las hipótesis de la investigación.

Los datos cualitativos se obtuvieron de la entrevista realizada al Ex Decano del CMP Piura del periodo 2018-2019, luego se hizo una reproducción de las respuestas, según el criterio cronológico y de acuerdo al proyecto. Se categorizaron los datos para determinar los indicadores que logran fortalecer la eficiencia en la gestión directiva, así también, se realizó un análisis de los datos de acuerdo a los objetivos trazados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideraron elementos éticos al momento de aplicar los instrumentos y analizar los resultados, como es la legitimidad e integridad, puesto que los datos alcanzados del estudio no podrán ser objeto de manejo por el contrario se explicaron en base a su contexto de forma objetiva, así también, la investigación fue de forma anónima con el fin de proteger la integridad de los informantes y como último aspecto ético fue el respeto de la propiedad intelectual, puesto que los datos manejados fueron citados según las normas APA.

## IV. RESULTADOS

Para determinar la forma en como la gestión directiva influye en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, siendo el objetivo de la investigación, se empleó dos instrumentos que permitió recopilar información sobre las variables constatadas en la investigación siendo este la guía de entrevista y el cuestionario.

### 4.1. Informe de aplicación del cuestionario

#### 4.1.1. Características de la gestión directiva del CMP Piura.

**Tabla 2**

*Descripción de los elementos de la gestión directiva*

Ítems	Media	Desviación estándar
<b>PLANEACIÓN</b>		
1. El CMP Piura informa a sus agremiados las decisiones en cuanto a metas, objetivo y recursos de la institución.	3,3	1,2
2. El CMP Piura orienta de las festividades y conmemoraciones que realiza.	3,9	1,1
3. El CMP Piura se preocupa por la realización de cursos válidos para la recertificación.	3,6	1,0
4. El decano explica cuáles son los objetivos y metas para su periodo de gestión.	3,4	1,2
<b>ORGANIZACIÓN</b>		
5. Los miembros y cargos del CMP Piura son de su conocimiento.	3,5	1,2
6. Las autoridades del CMP Piura, cumplen con responsabilidad las funciones asignadas por la máxima autoridad.	3,5	,9
<b>DIRECCIÓN</b>		
7. El decano informa de la participación para la elección del directivo máximo del CMP-Piura.	3,6	1,0
8. Los directivos ocupan cargos que permitan el soporte a los colegiados.	3,4	1,0
9. Los directivos velan para que se respeten los derechos de los médicos serumistas.	3,1	1,0
10. El decano ejerce liderazgo al visitar los cuerpos médicos.	3,2	1,1
11. La información de los cursos que realiza el Colegio Médico Piura es frecuente.	3,5	1,1

12. El Colegio Médico de Piura brinda promociones de las actividades académicas, científicas y otros para su participación.	3,5	1,1
<b>CONTROL</b>		
13. La gestión de la directiva contribuye al mejoramiento de las normas del CMP Piura.	3,4	1,0
14. El CMP Piura sanciona los actos éticos y disciplinarios de los miembros de la orden.	3,3	1,0
15. Sus aportes en el CMP Piura se reflejan adecuadamente en hechos concretos.	3,0	1,1
16. Participa de alguna reunión que permita a la gestión dar rendición de cuentas.	2,7	1,1

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

La tabla anterior muestra la percepción promedio de los médicos sobre los elementos que caracterizan la gestión directiva. En relación a la planeación, los promedios de alrededor de 4 puntos indican que el CMP Piura mayormente orienta a los agremiados sobre las festividades y conmemoraciones que realiza y se preocupa por la realización de cursos válidos para la recertificación. En cambio, los promedios de alrededor de 3 puntos dejan en evidencia que dicha institución, informa poco a sus agremiados las decisiones en cuanto a metas, objetivo y recursos de la institución y tampoco explica cuáles son los objetivos y metas para su periodo de gestión.

Con respecto a los elementos de la organización, los encuestados indican que los miembros y cargos del CMP Piura son de su conocimiento, aunque las autoridades del CMP Piura no cumplen con responsabilidad las funciones asignadas por la máxima autoridad, según se desprende de la percepción promedio de alrededor de 4 y 3 puntos respectivamente.

En cuanto a los elementos de la dirección, el estudio señala que el decano mayormente informa de la participación para la elección del directivo máximo del CMP; esta institución además brinda información de los cursos que realiza el Colegio Médico y también brinda promociones de las actividades académicas, científicas y otros eventos, para facilitar su participación; el estudio señala además que mayormente, según se detalla de los promedios de cerca de 4 puntos.

Por el contrario, los promedios de aproximadamente 3 puntos, indican que los cargos directivos no permiten el soporte a los colegiados, éstos además no velan para que se respeten los derechos de los médicos serumistas y el decano no ejerce liderazgo al visitar los cuerpos médicos.

En relación a los elementos del control, el estudio señala que, en el CMP la gestión de la directiva contribuye poco al mejoramiento de las normas, no se sanciona los actos éticos y disciplinarios de los miembros de la orden. Los aportes de los agremiados en el CMP Piura no se reflejan adecuadamente en hechos concretos y éstos tampoco participan de alguna reunión que permita a la gestión dar rendición de cuentas.

#### 4.1.2. Características del fortalecimiento institucional del CMP Piura.

**Tabla 3**

*Descripción de los elementos del fortalecimiento institucional*

Ítems	Media	Desviación estándar
<b>FUNCIÓN DIRECTIVA GERENCIAL PROFESIONAL.</b>		
1. Los directivos demuestran capacidad profesional en los comités.	3,4	,9
2. Los directivos deben contar con cargos en el sector privado y/o público.	3,4	1,1
3. El decano tiene la capacidad de conciliar, de acordar, servir, escuchar, de solidarizar y de orientar las decisiones del gremio médico.	3,8	,8
4. El CMP Piura cuenta con líderes capaces de llevar a la institución al logro de los objetivos propuestos.	3,5	1,0
<b>SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>		
5. Las redes institucionales se mantienen constantemente actualizadas.	3,4	1,1
6. Los colaboradores del CMP Piura, brindan información adecuada y oportuna a los agremiados.	3,4	1,0
7. La información recibida por el CMP Piura sobre los seguros es la misma del CMP Piura.	3,3	1,0
8. El estado de sus cuentas es enviado de forma oportuna a su correo registrado en el CMP Piura.	2,5	1,2
9. El CMP Piura está adaptado a la era digital.	3,3	1,1
10. El CMP Piura conserva la forma tradicional de informar a los médicos mayores de 70 años.	3,2	,8

11. El CMP Piura aprovecha las herramientas de comunicación virtual con sus colegiados.	3,3	1,1
---	-----	-----

**ORIENTACIÓN A GESTIÓN RELACIONAL.**

12. El decano y los directivos se reúnen con el gremio médico.	3,2	,9
13. El CMP Piura anuncia eventos académicos con otros consejos regionales.	3,1	1,0
14. El CMP Piura participa de eventos deportivos con los colegios profesionales.	3,6	,9

---

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

Los resultados de la tabla anterior dan cuenta de la opinión de los colaboradores sobre los diferentes aspectos del fortalecimiento institucional; en cuanto a la función directiva gerencial profesional, los promedios de alrededor de 3 puntos indican que los directivos del CMP demuestran poca capacidad profesional en los comités, aunque los investigados consideran que éstos no es necesario contar con experiencia con cargos en el sector privado y/o público. En cambio, los promedios de cerca de 4 puntos, dejan en claro que el decano si tiene la capacidad de conciliar, de acordar, servir, escuchar, de solidarizar y de orientar las decisiones del gremio médico; los encuestados indican asimismo que el CMP Piura cuenta con líderes capaces de llevar a la institución al logro de los objetivos propuestos.

Con respecto al sistema de información y comunicación, la opinión tampoco es muy favorable, según los promedios de alrededor de 3 puntos; estos resultados indican que las redes institucionales prácticamente no se actualizan, los colaboradores de dicha institución no brindan información adecuada y oportuna a los agremiados y no se les envía el estado de sus cuentas de manera oportuna a su correo institucional. El CMP tampoco está adaptado a la era digital y aún conserva la forma tradicional de informar a los médicos mayores de 70 años; no se está aprovechando las ventajas que ofrecen las herramientas de comunicación virtual, a fin de comunicarse con los colegiados.

El otro aspecto incluido en el fortalecimiento institucional, es el que tiene que ver con la orientación a la gestión relacional; ellos promedios de aproximadamente de 3 puntos, señalan que el decano y los directivos se reúnen poco con el gremio médico y la institución no anuncia eventos académicos con otros consejos regionales. Por el contrario, el promedio de cerca de 4 puntos, deja

en evidencia que el CMP Piura, participa de eventos deportivos con los otros colegios profesionales.

#### 4.1.3. Influencia de la planeación de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura

**Contrastación de la hipótesis específica 1:** La planeación de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura. Regresión entre la planeación de la gestión directiva y el fortalecimiento institucional

**Tabla 4**

*Regresión planeación*

Modelo <sup>a</sup>	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,136	,140		8,111	,000
Planeación	,612	,038	,788	16,066	,000
Coeficiente de correlación (r)	r = 0.788				
Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> )	62%				

a. Variable dependiente: Fortalecimiento institucional  
Fuente: Cuestionario aplicado a los médicos

Los resultados de la tabla anterior dejan en evidencia que la planeación tiene una influencia significativa ( $\text{sig.}=0.000<0.05$ ) en el fortalecimiento institucional; esta influencia también se refleja en el coeficiente de determinación que indica que la planeación explica alrededor del 62% del fortalecimiento institucional. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación.

Uno de los aspectos que ejercen una influencia importante en el fortalecimiento institucional es la planeación; siendo ésta la primera etapa de la gestión, donde se alinean los elementos que intervienen en la gestión, se programan las actividades y se define la misión y visión de la organización, su cumplimiento es fundamental para lograr el fortalecimiento institucional a fin de lograr que la empresa cumpla con los objetivos planteados. Es importante que el CMP Piura informe mejor a sus agremiados en cuanto a las metas, objetivos y

recursos de la institución, así como de las festividades y conmemoraciones que realiza. También debe preocuparse más por la realización de cursos válidos para la recertificación. El decano por su parte debería explicar mejor cuáles son los objetivos y metas de su gestión.

#### 4.1.4. Determinar la influencia de la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.

**Contrastación de la hipótesis específica 2:** La organización de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento del Colegio Médico del Perú Piura. Regresión entre la organización de la gestión directiva y el fortalecimiento institucional

**Tabla 5**

*Regresión organización*

Modelo <sup>a</sup>	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,071	,140		7,644	,000
Organización	,633	,038	,796	16,520	,000
Coeficiente de correlación (r)	r = 0.796				
Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> )	63.3%				

a. Variable dependiente: Fortalecimiento institucional  
Fuente: Cuestionario aplicado a los médicos

Los resultados de la tabla anterior dejan en evidencia que la organización del CMP Piura, ejerce una influencia significativa ( $\text{sig.}=0.000<0.05$ ) en el fortalecimiento institucional, explicándolo aproximadamente en un 63.3%. Estos resultados proporcionan evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación.

La segunda etapa de la gestión directiva es la organización; en esta etapa se definen las funciones principales que se deben cumplir en la institución y se dispone de los recursos necesarios materiales, humanos y financieros para lograr dicho cumplimiento. El estudio demuestra que esta etapa también es fundamental para lograr el fortalecimiento institucional, lo que implica que para lograr éste, la



institución debería dar a conocer a sus miembros, quienes componen la directiva y que cargos ocupan dentro del CMP Piura; las autoridades por su parte deberían procurar más cumplir sus responsabilidades con la máxima autoridad, a fin de fortalecer a dicha institución.

#### 4.1.5. Determinar la influencia de la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.

Regresión entre la dirección de la gestión directiva y el fortalecimiento institucional.

**Tabla 6**

*Regresión dirección*

Modelo <sup>a</sup>	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	,797	,116		6,846	,000
Dirección	,752	,034	,871	22,268	,000
Coeficiente de correlación (r)	r = 0.871				
Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> )	75.8%				

a. Variable dependiente: Fortalecimiento institucional

Fuente: Cuestionario aplicado a los médicos

El análisis de regresión muestra que la dirección ejerce una influencia significativa ( $\text{sig.}=0.000<0.05$ ) en el fortalecimiento institucional, explicándolo aproximadamente en un 75.8%. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación.

La dirección es el tercer aspecto de la gestión directiva; este aspecto tiene que ver con la puesta en marcha de los planes y en su cumplimiento; en esta fase se organiza todo los aspectos gerenciales, incluyendo la designación de cargos, ejecución de tareas y promoción de actividades, aspectos que de acuerdo a los resultados del estudio, en el CMP Piura, no son muy alentadores; es importante que los directivos traten de cumplir mejor dichas actividades con el fin de logra un mayor fortalecimiento de la institución. Se debe brindar información sobre la designación de los directivos y de los cargos que ocupan; el decano debe visitar con mayor frecuencia a los cuerpos médicos y la institución debería brindar mayor

información sobre los cursos que realiza, así como de sus actividades académicas, científicas que realiza para lograr una mayor participación.

#### 4.1.6. Determinar la influencia del control de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.

##### Contrastación de la hipótesis específica 4:

El control de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institución del Colegio Médico del Perú Piura. Regresión entre el control de la gestión directiva y el fortalecimiento institucional.

**Tabla 7**

##### *Regresión control*

Modelo <sup>a</sup>	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,025	,130		7,905	,000
Control	,731	,040	,823	18,242	,000
Coeficiente de correlación (r)	r = 0.823				
Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> )	67.8%				

a. Variable dependiente: Fortalecimiento institucional

Fuente: Cuestionario aplicado a los médicos

Los resultados del estudio muestran que el control ejerce una influencia significativa (Sig.=0.000<0.05) en el fortalecimiento institucional, explicándolo en un 67.8%; estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación.

El control es la última fase de la gestión directiva; en esta fase se establecen estándares para evaluar las acciones emprendidas, a fin de identificar los aspectos que no lograron cumplirse y tomar las medidas correctivas necesarias. Es en esta fase donde formulan mejoras a las normas y se da cuenta de los aspectos financieros. Este es el aspecto que menos se cumple en el CMP Piura, por lo que se necesita implementar medidas para lograr revertir esta situación y lograr fortalecer la institución, ya que, según los resultados, ejerce una influencia significativa.

#### 4.1.7. Determinar la influencia de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.

**Contrastación de la hipótesis general:** Las características de la gestión directiva influyen significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, 2019.

**Tabla 8**

*Regresión entre la variable independiente y dependiente*

Modelo <sup>a</sup>	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	,687	,118		5,833	,000
Gestión directiva	,777	,034	,877	22,930	,000
Coeficiente de correlación (r)	r = 0.877				
Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> )	76.9%				

a. Variable dependiente: Fortalecimiento institucional

Fuente: Cuestionario aplicado a los médicos

Los resultados de la tabla anterior indican que la gestión directiva tiene una influencia significativa (Sig.=0.000<0.05), en el fortalecimiento institucional, explicándolo aproximadamente en un 76.9%; estos resultados aportan evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación.

El estudio muestra la importancia que tiene la gestión directiva en el fortalecimiento institucional, sobre el cuál ejerce una influencia significativa. Una buena gestión directiva, que cumple adecuadamente con las fases de planificación, organización, dirección y control, garantiza el fortalecimiento de la función directiva gerencial, el manejo eficiente de la información y comunicación y se orienta fundamentalmente a la búsqueda de una gestión que potencia las relaciones sociales. En el estudio se encontró que ni la gestión directiva, ni el fortalecimiento institucional se encuentran en sus niveles óptimos, aunque ambos aspectos si se encuentran íntimamente relacionados. En consecuencia, el fortalecimiento institucional, pasa por una mejora urgente en todas las actividades de la gestión y de manera preponderante de la mejora en la dirección y el control.

#### **4.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista**

La guía de entrevista estuvo dirigida al Ex Decano del Colegio Médico del Perú Piura, Dr. Tomas Eduardo Valera Lazo el cual permitió determinar la influencia de la planeación de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura. Como primera dimensión a evaluar es la planeación, sobre sus decisiones en cuanto a metas, objetivos de la institución, festividades protocolares y los cursos que organiza el colegio para sus agremiados, contestando que la gestión directiva de una organización tiene que realizar un plan de trabajo que te proyecte a obtener resultados favorables, el CMP Piura contó con una planeación que le permitió que durante su periodo de gestión logrará diferentes metas, como es organizar los cursos con ponentes de otras sedes y que estas conferencias sumen puntos para el médico. Estos cursos fueron organizados por el comité de Educación Médica Continua, aunque no se logró al 100% que este comité se involucrará al máximo en sus funciones por la sobrecarga de responsabilidad en formar parte de otros comités.

En cuanto a las actividades protocolares, se realizan varias actividades con el fin de involucrar al médico con su colegio, para que de esa manera el colegiado conozca todos los beneficios que brinda la institución no solo para el médico si no para su familia, como los descuentos exclusivos por tener actualizado su carnet, estas actividades se informan a través de las redes sociales y por medios periodísticos. Sin embargo, no todos los médicos manejan las redes sociales, por lo que se debería trabajar boletines con la información de actividades científicas, descuentos exclusivos del colegiado por estar al día en sus aportaciones y estos deben de ser repartidos en los cuerpos médicos de los hospitales y en el domicilio de los médicos mayores de 70 años a fin de mantenerlos informados de los beneficios que brinda el CMP a sus agremiados.

Como segunda dimensión a evaluar es la organización, en esta etapa se conoció como determinar la influencia de la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del

Perú, por lo que dentro de los indicadores a evaluar se consideró los recursos para alcanzar los objetivos, órganos y cargos y la atribución de autoridades y responsabilidades. Es por ello que al entrevistar al decano manifestó que, en cuanto a las reuniones programadas con los colegiados, no se pudo concretar parte del proyecto del rol de reuniones, pero si se tenía pensado realizar, por otra parte, en cuanto a la conformación de los miembros de los diferentes comités se daban a conocer mediante las redes sociales a los colegiados a fin de que se puedan involucrar los médicos y puedan participar de las actividades del CMP Piura.

Por lo tanto, no se logró que los comités trabajaran a un 100% como se tenía proyectado, debido a la sobrecarga de trabajo y responsabilidad que tenían los médicos que habían sido seleccionados para que puedan participar de los diferentes comités, por lo que ello impidió que no solo el comité participe si no que los médicos no se involucrarán.

En ese sentido es recomendable que la gestión presente un proyecto de trabajo y que trabaje coordinadamente con la administración en cuanto a fechas protocolares para que se haga una proyección del programa con las diferentes posibles actividades a programarse en el transcurso del primer año, ello permitirá que la gestión entrante se proyecte en cuanto a fechas y no se crucen con las actividades que ya se tienen programado realizar y así puedan alcanzar sus objetivos al culminar su primer periodo de gobierno.

Con respecto a la conformación de los comités es recomendable que un médico no integre más de dos comités, por la sobrecarga de trabajo tanto en los comités como en lo laboral, además se tiene que trabajar directamente con el presidente de cada comité para solicitar su plan de trabajo cada semestre y en cada reunión que tenga el decano con los presidentes de los comités se deberá de ofrecer un incentivo, como el descuento de un 50% en cursos que organice el Consejo Nacional válidos para la recertificación y además permitir que el comité que mayor trabaje participe del viaje que organiza el CMP Piura para los médicos mayores de

70 años, ello con el fin de motivarlos en su participación en las funciones y responsabilidades asignadas.

Como tercera dimensión tenemos la dirección, el mismo que permitirá determinar la influencia de la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura y dentro de sus indicadores a evaluar son; designación de cargos, ejecución de tareas y promoción de actividades. Uno de los pilares más importantes de la institución es velar por el bienestar del gremio médico, por ello y de acuerdo al reglamento del Colegio Médico del Perú en su Capítulo IV. De los Comités Asesores y las Comisiones Locales Subcapítulo I. Disposiciones generales en su Art. 63° De los Comités Asesores Permanentes y Transitorios inciso 63.1 Los comités asesores son aquellos cuya actividad está concerniente con los fines y mandatos del CMP señalados en Ley, siendo una de sus funciones principales incitar, dirigir, cooperar y colaborar con el desarrollo de los movimientos del CMP.

En cuanto a las funciones del decano por las visitas a los cuerpos médicos para conocer su situación, en la entrevista realizada el decano manifestó que dentro de su programación de visitas a los hospitales se realizó 2 a 3 veces al año, habiendo así ejercitado su función dentro de los términos, atribuciones y prerrogativas cuidando guardar el decoro que pertenece a su honorabilidad. Como fines y atribuciones del CMP y dentro de su reglamento se manifiesta el Colegio Médico tiene las siguientes competencias; participar de todos los asuntos congruentes con la salud y específicamente aquellos relativos al acto médico, tanto en el ámbito legal, ético, deontológico y otros propios de sus fines, certificando que el ejercicio de la profesión médica se despliegue dentro del marco de la Constitución, la Ley, el Estatuto y con pleno sometimiento a los derechos de los pacientes, por lo que el decano debería de visitar constantemente los cuerpos médicos para que pueda tratar directamente con el colegiado y conocer de cerca su problemática.

Como cuarta dimensión se trabajó el control esta dimensión buscó determinar la influencia del control de la gestión directiva en el

fortalecimiento institucional del CMP Piura, teniendo como indicadores son; estándares para medir la gestión, rendición de cuentas y comprobación de resultados. Esta dimensión permitió conocer las funciones y atribuciones de la directiva en cuanto a la rendición de cuentas sobre los aportes de los colegiados, lo cual no se pudo concretar de forma anual como lo establece el reglamento sin embargo se dio a conocer el informe de gestión al culminar el periodo de gobierno en el 2019.

Esta dimensión que permite conocer las estrategias y metodología de trabajo de la gestión en cuanto a rendición de cuentas debe ser trabajado por el comité de economía, de acuerdo al reglamento del CMP le pertenece al comité de economía exponer informes, elaborar proyectos de economía así como también recibir los planes de presupuesto y estados financieros que remita la gestión para su sugerencias y aprobación.

En lo que concierne a la segunda variable a evaluar es el fortalecimiento institucional, el cual dentro de sus dimensiones se pretende determinar las características del fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, esta dimensión permitió conocer cuál es el sistema de información y comunicación que utiliza la institución para llegar a sus colegiados, así como también la orientación a gestión relacional, en cuanto a las actividades culturales y protocolares. De acuerdo a la entrevista realizada este punto está muy débil, por lo que se sugiere que la persona que trabaje en el área de imagen tiene que ser estable, a fin de que permita conocer el ritmo de información a los médicos ya que no todos se informan a través de las redes sociales, también tendría que trabajar boletines informativos, y trabajar conjuntamente con el comité de bienestar, el cual permitirá llegar directamente al médico que no conoce sus beneficios.

Concluyendo que la investigación que se realizó en el Colegio Médico del Perú Piura para poder determinar cuál es la influencia de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional se pudo patentizar que existe relación en la gestión directiva y el fortalecimiento institucional, debido a que los hechos han sucedido durante el desarrollo de la investigación.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia que existe entre la gestión directiva y el fortalecimiento institucional en el Colegio Médico del Perú Piura, 2019. La gestión directiva está conformada por un conjunto de acciones orientadas a organizar los recursos que dispone una organización para lograr los objetivos y metas organizacionales; es la encargada de coordinar las acciones y estrategias dentro y fuera de la institución, procurando ubicar a la institución como líder en su sector. La gestión contribuye al fortalecimiento institucional y prepara a la organización para enfrentarse a los retos y exigencias actuales. El objetivo de la presente investigación, está orientado a determinar la influencia de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura y para lograrlo, se aplicó como instrumentos: un cuestionario estructurado en la escala de Likert la misma que fue aplicada a los médicos siguiendo los criterios de inclusión y exclusión y la guía de entrevista aplicada al Ex Decano del CMP Piura del periodo 2018-2019, con preguntas diseñadas que respondan a cada una de las dimensiones, las mismas que cuyos resultados se discuten a continuación.

La gestión directiva es compleja, y para estudiarla, se ha considerado que ésta conformada por los componentes planeación, organización, dirección y control; en el estudio se analizó la influencia de estos aspectos en el fortalecimiento institucional dando lugar a los objetivos específicos del estudio.

El *primer objetivo* consistió en determinar la influencia de la planeación de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura. Esta etapa de la administración es fundamental ya que permitirá prevenir situaciones que se presenten a futuro, como lo manifiesta Bataller (2016); el estudio indica que en las instituciones hospitalarias también existen procesos asistenciales ambulatorios, que deberán ser planificados, identificados y codificados. Concordando con Abreo (2015) quien realizó su investigación en el sector educativo donde concluye que las escuelas también cuentan con un proceso administrativo y autonomía tanto en las terminologías como comprensibles que permiten hacer la gestión más eficiente.



Así mismo, encontramos a Martínez (2016) quién realizó una investigación en la institución de educación superior, explorando cuales son las estrategias de los procesos de planificación y desarrollo institucional, así también, se inquirió acerca de la experiencia en la planificación y el desarrollo de iniciativas adicionales de fortalecimiento en el sistema universitario, donde encontró que esta etapa en las instituciones educativas y en el sector de educación reflejan que el sector de educación superior no están exentos de los efectos del cambio poblacional y la migración, enfrentándose así al reto de una planificación en matriculas para mantener su estabilidad financiera. Concordando así, con Bataller y Abreo, quedando confirmado que el sector salud y el sector educación no están exentos a una administración que prevea situaciones que afecten a la institución.

Por otro lado, la planeación según Münch (2017) es la primera función de la gestión directiva y sirve de base para el desarrollo de las otras funciones; esta función tiene que ver con lineamientos estratégicos, la programación de actividades y la planeación de la misión y visión de una organización, que en el caso del estudio es el Colegio Médico del Perú, Piura.

Las evidencias indican que, en esta institución la planeación es ligeramente favorable con un 67.5%, destacando sobre el buen manejo de la programación de actividades, en detrimento de los lineamientos estratégicos y de la proyección de los objetivos y metas hacia los agremiados. Estos aspectos en general tienen mucho que ver con el fortalecimiento institucional; los resultados del estudio calificando como bueno o muy bueno con un 50.6% y 55.5%. La entrevista realizada también aporta evidencias en este sentido; el entrevistado considera que cuando la institución cuenta con un plan de trabajo orientado a conseguir resultados favorables, se logra mayor integración de los agremiados; dicho plan, además de establecer las metas y objetivos, debe incluir la capacitación con ponentes de otras sedes, así como conferencias para que los médicos mejoren su currículo. De la entrevista también se deduce que, dentro de la planificación se debe recurrir a otras formas de comunicación, alternativas a las redes sociales, como los boletines, a fin de llegar a todos los agremiados una comunicación eficiente.

La planificación es un aspecto fundamental dentro de la gestión administrativa; en ésta, se establecen las estrategias que debe seguir la organización para alcanzar sus metas en el corto, mediano y largo plazo; de alguna forma determina las intenciones que tiene la empresa en el futuro; en esta fase se deben contemplar una serie de aspectos para lograr el fortalecimiento institucional, como la definición de las funciones directivas, los sistemas de comunicación y la mejora de las relaciones entre los miembros de la organización. En la medida que el CMP mejore todos estos aspectos, logrará un mayor fortalecimiento institucional, con una mejor función gerencial, un mejor sistema de información y comunicación y una mayor gestión relacional.

En función a lo explicado anteriormente, *la hipótesis específica 1*: La planeación de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, se *acepta*, siendo el índice de T-Student alrededor de 62%. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación.

El *segundo objetivo* específico se evalúa la influencia de la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura. Esta variable es la atribución a definir con claridad las tareas de cada individuo para obtener los resultados esperados, paralelamente tenemos a Salinas (2018) quien mediante una investigación realizada al Colegio de Licenciados del Perú, sobre los procesos de supervisión para un sistema web que permita organizar la documentación, se encontró que la implementación del sistema que permita organizar la documentación permite no solo incrementar el nivel de servicio del proceso en un 70% si no que incrementa en un 63% el nivel de organización. Concordando con Torres (2018) quien enfocó su investigación a los colegiados de la sede de Lima, para determinar el cumplimiento de las normas vigentes del CMP y la vigilancia que tiene la máxima autoridad para delegar funciones y hacer que estas se cumplan. Las dos investigaciones citadas se enfocan en diferentes áreas con diferentes funciones, pero cuentan con la misma atribución de la variable que marca la diferencia de la gestión y el fortalecimiento institucional, como es la organización, la misma que implica obtener resultados.

En cuanto a la organización, Münch (2017) indica que se trata de la etapa donde se organizan todos los recursos, procesos, compromisos, técnicas y métodos y se dispone de los recursos para alcanzar las metas, las cuáles deben estar en concordancia con la misión y visión de la empresa; en esta fase también se define los órganos de dirección y los cargos, que permitan el mejor desempeño de las funciones y las funciones y responsabilidades que deben cumplir cada uno.

En general, la organización en el CMP también logra una valoración ligeramente favorable con un 58.2%; los miembros y cargos mayormente son de conocimiento de los agremiados y sus autoridades también cumplen con responsabilidad sus funciones. Este aspecto de la gestión directiva influye en el fortalecimiento institucional del CMP Piura, como lo confirma la prueba estadística en los niveles de bueno o muy bueno con un 62.2% y 52.6%.

El entrevistado confirma la importancia que tiene la fase de la organización para el fortalecimiento institucional; confirma que la información sobre la conformación de los miembros de los diferentes comités se da a conocer a través de las redes sociales, aunque refiere que no todos los agremiados manejan dichas herramientas por lo que sugiere utilizar otros medios. Confirma que es difícil que todos los comités trabajen plenamente, debido a su carga laboral y responsabilidades ya pactadas. Estos aspectos dificultan la integración de los agremiados, lo que puede atentar contra el fortalecimiento institucional.

La organización dentro de la gestión directiva tiene que ver con el manejo de los recursos, así como de los órganos y cargos y atribución de funciones y responsabilidades, lo que implica que cuando estos aspectos se bien gestionados, se logrará un mayor fortalecimiento institucional, incluyendo las funciones directivas, el sistema de información y comunicación y la orientación de la gestión hacia una mayor interactividad con otras instituciones.

En relación a lo descrito líneas anteriores, *la hipótesis específica 2*: La organización de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, *se acepta*, siendo el índice de T-Student de 63.3%. Estos resultados aportan evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación.

El *tercer objetivo* específico se determinará la influencia de la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, este tipo de roles implica conducir, guiar y supervisar los esfuerzos de los colaboradores y responsables de los comités para lograr los objetivos de la institución, prueba de ello, tenemos a Concha (2016) quien en su investigación analizó como el rol del gobernante, jefe, líder es clave primordial en el proceso de la dirección para cultivar un imperio desde la visión de la gestión pública y privada. Desde otra perspectiva Carril (2017) concuerda con Concha, en lo que respecta a la dirección, pues lo analiza desde otro punto de vista como la implementación de un seguro, convirtiéndose así en la dirección que tiene la gestión del consejo regional de La Libertad, para su implementación, garantizando el derecho a la reparación y sustento a sus aportaciones. La capacidad que tienen las empresas, instituciones, organizaciones sin fines de lucro, esta direccionada al servicio que brinda la gestión a sus asociados, es la calidad de atención, valores y cultura organizacional.

Para Münch (2017) la dirección es el tercer eslabón en la gestión directiva y tiene que velar por el cumplimiento de las funciones del recurso humano; también es la encargada de delegar funciones dentro de la empresa, de monitorear la ejecución de las tareas, de promocionar las actividades y de persuadir al público objetivo.

La dirección dentro de la gestión directiva tiene que ver con la designación de cargos, ejecución de tareas y promoción de actividades con un 50.6%; sólo este último aspecto evidencia una valoración favorable, mientras que en los otros aspectos se evidencia una serie de debilidades asociadas al papel de los directivos en brindar un verdadero soporte a los derechos de los afiliados y ejercer un verdadero liderazgo; no obstante esta realidad, los resultados del estudio con una opinión del 71%, 66.7% y 33.3% pertenecen al grupo de médicos que califican a la dirección como buena y muy buena.

El entrevistado por su parte considera que la gestión directiva en lo relacionado a la dirección, debe velar por el funcionamiento de los equipos de trabajo, para lo cual tiene la responsabilidad de designar los cargos más adecuados; en este sentido recomienda que un médico no integre más de un

comité, y ofrecer incentivos a sus integrantes para los cursos que dicte el Consejo Nacional, y que visite constantemente a los colegiados para conocer su problemática. De sus opiniones se deduce que en la medida que el decano cumpla con dichas actividades, se fortalecerá la institucionalidad.

Tanto de la opinión de los agremiados como de la entrevista se deduce que cuando la gestión directiva cumple con su responsabilidad, se logrará que los directivos cumplan con sus funciones, se fortalece la comunicación y las relaciones con otras instituciones, fortaleciendo así la institucionalidad de la organización.

Por consiguiente, *la hipótesis específica 3*, la dirección de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, se *acepta*, siendo el índice T- Student de 75.8%, conduciendo así a aceptar la hipótesis 3.

El *cuarto objetivo* específico de la investigación está orientado a determinar la influencia del control de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura. Como último proceso del proceso administrativo que permite la supervisión, el control, la guía, establecer normas y tomar acciones a fin de cumplir con los objetivos, encontramos a Moya (2019) quien en su indagación realizada en el sector de la salud, busca determinar cuál es el compromiso del colegio profesional al supervisar que sus colegiados no se sientan vulnerados con sus derechos, para ello Moya identifico que en un 67.6% los médicos residentes sufren de mobbing, por lo que la directiva ha tomado gestiones ante estos resultados. Desde otra perspectiva Bombilla y Sosa (2019) analizaron la gestión directiva y las destrezas que tienen los integrantes del Colegio de Licenciados en Administración de Piura, concordando así con Moya que el control y la dirección influye significativamente en el liderazgo de una organización, pues las habilidades de cada miembro aportan fortalezas de liderazgo en cada decisión.

Para Münch (2017) en esta componente de la gestión directiva se establecen estrategias para corregir errores y desvíos que se pueden producir en la organización; en ella se establecen los estándares para medir la gestión,

normas para la rendición de cuentas y se comprueban los resultados de la gestión.

El control, es uno de los aspectos menos valorados 40.1% dentro de la gestión directiva del COMP Piura; la gestión directiva contribuye poco al mejoramiento de las normas, las que tienen una serie de vacíos que no permiten sancionar los actos éticos y disciplinarios de sus integrantes; éstos por otro lado, consideran que sus aportes no se ven reflejados en hechos concretos, y no tienen forma de pedir información, porque no participan en reuniones donde la gestión pueda rendir cuentas. Estos aspectos, integrados dentro de la función control, influyen significativamente con un 72.2% en el fortalecimiento institucional del CMP Piura. El entrevistado corrobora las dificultades para que existen para la rendición de cuentas como lo establece el reglamento.

En relación al cumplimiento de las normas, el CMP, tiene establecido que es responsabilidad de los miembros directivos velar por su cumplimiento, con el fin de impulsar el trabajo decoroso de sus agremiados, así como el bienestar social, promoviendo para ello, reformas para la salud y el acceso a la seguridad social. También debería encargarse de certificar la formación del agremiado con el fin de hacer más humano, científico y competitivo su trabajo.

Es importante señalar que el control es otro de los aspectos que puede contribuir ostensiblemente en el fortalecimiento institucional; en la medida que la gestión cuente con normas claras para sancionar conductas poco éticas y disciplinarias y mecanismos para comprobar los resultados de la gestión y evaluar la rendición de cuentas, la institucionalidad se verá más favorecida.

En relación a lo descrito líneas párrafos anteriores, *la hipótesis específica 4*, el control de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, se *acepta*, siendo el índice T-Student de 67.8%, conduciendo así a aceptar la hipótesis de la investigación.

El *quinto objetivo* está orientado a determinar las características del fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura. El fortalecimiento institucional, según Quintero (2017) consiste en la implementación de una serie de estrategias para fortalecer las capacidades individuales, así como las

acciones, planes y proyectos y la forma como la empresa contribuye con el bien público.

Los resultados del estudio (Tabla 3) indican que la empresa tiene una serie de deficiencias en el fortalecimiento institucional. Los directivos no demuestran capacidad profesional en los diferentes comités, aunque si se muestran conciliadores y con voluntad de servicio. No obstante, los resultados indican que hay líderes con capacidad para conducir mejor a la institución y alcanzar los objetivos propuestos. El sistema de información y comunicación tiene muchas limitaciones; ni los directivos, ni los colaboradores brindan información oportuna y adecuada a los agremiados; el CMP Piura no está adaptado a la era digital y no aprovecha las herramientas de comunicación virtual. Tampoco se evidencia una verdadera orientación a la gestión relacional, los directivos se reúnen poco con el gremio médico y el CMP no realiza eventos académicos con otros consejos regionales.

El entrevistado corrobora las deficiencias encontradas; dificultades que tiene el CMP y sugiere que se debe contratar a una persona estable para que informe a los agremiados sobre las actividades de la organización; también sugiere utilizar, además de las redes sociales, boletines informativos; y que dicha persona trabaje directamente con el comité de bienestar para hacer conocer a los médicos de sus beneficios.

El fortalecimiento institucional en los Colegios Profesionales, Según Valcárcel (2016), es una responsabilidad de todos, a fin de evitar el mal uso de la profesión; para ello, los CMP deberían proponer leyes regulatorias ante los gobiernos para enfrentar posibles daños colaterales que afecten la salud de las personas.

Urge una mejora de todos los aspectos mencionados, para lo cual se debe partir de una mejora en la gestión directiva, como lo señalan los resultados, la institución debe mejorar sustancialmente actuar con mayor eficiencia y eficacia, a través de una mejor función directiva gerencial profesional, de un sistema de información y comunicación adaptado a las nuevas tecnologías, con orientación hacia la gestión relacional.

Analizando de manera general el papel que tiene la gestión directiva, los resultados conducen a aceptar la hipótesis general de que la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del CMP Piura, 2019. Una institución funciona en la medida que sus directivos ejerzan una buena gestión, es decir, que integren la planificación, con la organización, dirección y control; la armonía de estos aspectos es fundamental para lograr un mayor fortalecimiento institucional, es decir, una mejor función directiva, un mejor manejo de la información y una gestión orientada hacia la mejora de las relaciones tanto al interno como al externo de la institución.

Quintero (2017) considera que el fortalecimiento institucional se da desde la formación de las capacidades individuales que resultan fundamentales para la integración colectiva de los procesos; estos aspectos dependen directamente de la gestión directiva, pues es ésta, la que define las estrategias para fortalecer al recurso humano.

Por lo tanto, se concluye lo indicado líneas arriba, con *la hipótesis específica 5*, las características de la gestión directiva influyen significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, *se acepta*, siendo el índice T-Student de 76.9%, aportando evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de la investigación.



## VI. CONCLUSIONES

1. La función directiva, planeación, influye de manera significativa con el fortalecimiento institucional del CMP Piura siendo la T-Student de 62%; encontrándose en dicha función, con algunas deficiencias en lo relacionado a los lineamientos estratégicos y a la proyección de objetivos y metas, siendo ello fundamental para lograr el fortalecimiento institucional, así también la mejora en la función directiva, el sistema de información y comunicación y en la orientación hacia una gestión relacional.
2. La segunda función de la gestión directiva, la organización, influye de manera significativa en el fortalecimiento institucional del CMP Piura siendo la T-Student de 63.3%, donde se obtuvo que sus autoridades cumplen relativamente bien con sus funciones y responsabilidades asignadas, aunque hay dificultades con la integración de los agremiados. Las dificultades se presentan por su elevada carga laboral lo que dificulta el cumplimiento de las funciones directivas y en general al fortalecimiento institucional.
3. El tercer aspecto de la gestión directiva es la dirección; lo cual influye de manera significativa en el fortalecimiento institucional del CMP Piura siendo T-Student de 75.8%, éste aspecto presenta una serie de deficiencias; como es brindar información en cuanto a actividades académicas, científicas así como la designación de los directivos y cargos que ocupan, en cuanto al decano no cumple con visitar a los cuerpos médicos y ejercer un verdadero liderazgo, lo cual pueden afectar de manera significativa al fortalecimiento institucional.
4. Este cuarto objetivo, es el control; lo cual se obtuvo que influye de manera significativa en el fortalecimiento institucional del CMP Piura siendo T-Studente de 67.8%, mostrando deficiencias por parte de los directivos quienes contribuyen poco al mejoramiento de las normas, lo que no permite sancionar los actos médicos y disciplinarios; los agremiados consideran que sus aportes sus aportes no se ven reflejados en hechos concretos y no tienen manera de pedir rendición de cuentas debido a que no participan de reuniones.

5. Como objetivo general, las características, se encontró que la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del CMP Piura, siendo T-Student de 76.9%, donde se demuestra que ni la gestión directiva, ni el fortalecimiento institucional se encuentran en sus niveles óptimos, si bien los directivos se muestran conciliadores y con voluntad de servicio, sin embargo, no demuestran un verdadero liderazgo, la comunicación con los agremiados no es la más adecuada y no utilizan las redes sociales para aprovechar sus ventajas.

## VII. RECOMENDACIONES

A los directivos del CMP, se recomienda:

1. Reorientar la planificación de las actividades del CMP, reforzando sobre todo los lineamientos estratégicos institucionales, con metas y objetivos claros y alcanzables. También se debe reforzar el sistema de información y comunicación, para dar a conocer mejor las actividades de la institución y así fortalecer su imagen institucional. También se debe reforzar las relaciones con otras instituciones, buscando mejorar la gestión relacional.
2. Mejorar la organización dentro del CMP, con el fin de lograr una mayor integración de los agremiados; para ello se recomienda que cada comité solo esté integrado por un agremiado, a fin de aligerar las responsabilidades.
3. También se recomienda reforzar los aspectos relacionados a la dirección; ésta debe tener mayor cuidado en la elección de los directivos, verificando que cuenten con el perfil para el puesto, además que el médico a cargo del comité no se encuentre recargado de funciones para que pueda ejercer a un 100% con sus responsabilidades y realmente cumplan con el papel de defender los derechos de todos los agremiados.
4. Reforzar todas las actividades de control, buscando una mayor participación en el mejoramiento de normas que permitan sancionar actos reñidos con la ética y la moral, así como actos de indisciplina. Establecer por lo menos una reunión anual para la rendición de cuentas y para informar sobre los logros de la gestión.
5. Reforzar la imagen del CMP implementando una serie de cambios, relacionados a la función directiva y sobre todo a los sistemas de comunicación; se debe aprovechar las ventas de las redes sociales, aunque también se recomienda utilizar los boletines, para aquellos agremiados que no se adecuen a la tecnología. También se recomienda una mayor integración con otros colegios médicos y con otras instituciones, con el fin de mejorar la gestión relacional.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Diseñar estrategias para mejorar la gestión directiva del Colegio Médico del Perú, Piura 2019.**

#### **8.1. Introducción**

Las instituciones públicas y privadas en el ámbito de sus competencias, buscan fomentar y fortalecer sus estructuras con el objetivo de responder de manera eficaz y eficiente a sus administraciones y ofrecer productos y servicios que satisfagan las necesidades de la población. Las empresas hoy en día buscan cambios necesarios para la supervivencia, hablar de administración hoy en día hablamos de mente, de personas de inteligencia, acción y proacción, los gerentes son los que tienen que llevar a las personas y a la organización a la excelencia a aportar el capital intelectual que representa, más que a cualquier otra cosa, su equipo las estrategias son el factor transcendental en plena era de la información.

En este sentido las gestiones no podrán alcanzar muchos de sus objetivos por medio del esfuerzo personal aislado, siempre se requerirá de las aportaciones y opiniones de todas las personas comprometidas con sus funciones, ello también dependerá del equipo que selecciones para que te acompañe en tu gobierno, como son las habilidades, capacidades y competencias de forma adecuada respondiendo a las necesidades de la gestión con el uno fin de lograr los objetivos planteados para su gobierno de gestión. A partir de esta selección que el administrador realiza se cuenta también con una estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, conocer el negocio de la institución, la tecnología que utiliza, los procesos internos y el estilo de administración utilizando, además, la infinidad de variables utilizadas que han permitido el lograr metas.

Demostrando así que la necesidad del estudio está enfocada en generar una guía necesaria para obtener estrategias que permitan que la gestión directiva y el fortalecimiento institucional del CMP Piura trabajen de la mano, a fin de permitir conocer sus debilidades y amenazas para

convertirlos en fortalezas y oportunidades. Teniendo como factor fundamental los 2305 médicos colegiados hasta diciembre 2019, quienes se verán beneficiados con las nuevas técnicas de información y comunicación que aplicarán la gestión para informar a los galenos.

## **8.2. Objetivos**

En relación al objetivo general de la propuesta, se determinó de la siguiente manera: Diseñar estrategias para fortalecer la gestión directiva del Colegio Médico del Perú Piura, 2019. Mientras que los objetivos específicos serán enfocados de la siguiente manera:

- Fortalecer las alianzas estratégicas con los consejos regionales y las sociedades científicas, implementando convenios para la realización de cursos virtuales y presenciales, válidos para la recertificación.
- Comprometer a la gestión directiva a reunirse con el gremio médico, ejecutando un rol de actividades a realizar de forma anual.
- Hacer una selección de los médicos que presidirán los comités, realizando una serie de estrategia o hacer un feedback.
- Mejorar el acceso a la información institucional por parte de los colegiados empleando herramientas de comunicación virtual.
- Transparentar y evidenciar las acciones que ejecuta la gestión directiva mediante el diseño de estrategias de comunicación.

## **8.3. Justificación**

El tratamiento de la propuesta engloba una serie de juicios conducentes principalmente en diseñar estrategias que permitan perfeccionar las carencias en función a los resultados obtenidos de las variables: *Gestión directiva y fortalecimiento institucional*, en la institución Colegio Médico del Perú Piura, a fin de fortalecer sus debilidades presentadas como la deficiente capacidad de selección del equipo de trabajo que presiden los comités la implementación de las herramientas tecnológicas de comunicación virtual que ayuden a mejorar a un 100% la comunicación activa con el colegiado, por ello se hace necesario la

elaboración de la actualización de la presente propuesta con el objetivo de fortalecer sus gestión institucional.

Además de ello permitirá el impulso personal y profesional de los directivos y administrativos de la institución, ya que permitirá el trabajo coordinado proyectándose a prevenir situaciones que afecten a la institución, así como también quedará como enseñanza para futuras gestiones y en las propias perspectivas institucionales.

#### 8.4. Matriz FODA y matriz de evaluación de los factores internos y externos

Para poder dar cumplimiento al desarrollo de las estrategias, es necesario hacer una evaluación de los factores internos y externos asentados en las variables de estudio: *Gestión directiva y fortalecimiento institucional*, los mismos que serán evaluados y estimados de acuerdo al grado de categoría de los factores, que serán imprescindible para determinar consecutivamente las estrategias acertadas. A continuación, se especifican:

**Tabla 9**

*Matriz de evaluación de los factores internos*

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES INTERNOS (EFI)				
<ul style="list-style-type: none"> <li>INSTRUCCIONES: En el análisis de matriz EFI, se asignó una ponderación entre (0.0) =No importante, (1.0) = Absolutamente importante; así mismo se asignó una calificación entre (1) = Debilidad mayor, (2) = Debilidad menor, (3) = Fuerza menor y (4) = Fuerza mayor.</li> </ul>				
	FACTORES INTERNOS	Peso ( 0 - 1)	Calif. (1 - 4)	Valor
<b>(F) Fortalezas</b>				
$F_1$	Equipo de trabajo idóneo para fortalecer la comunicación.	0.15	3	0.45
$F_2$	Se tiene un reglamento de elecciones para la elección del directivo máximo del CMP.	0.15	4	0.6
$F_3$	Se cuenta con médicos deportistas y comité de deporte.	0.15	4	0.6
$F_4$	Decano tiene la capacidad de servir en cuanto a la orientación del gremio médico	0.25	3	0.75
$F_5$	Cuentan con líderes capaces de llevar a la institución al logro de los objetivos propuestos	0.16	3	0.48
<b>(D) Debilidades</b>				
$D_1$	Poca información en cuanto a metas y objetivos del decano	0.05	1	0.05
$D_2$	Los presidentes de los comités no cumplen con sus responsabilidades	0.03	1	0.03

$D_3$	Deficiente uso de las herramientas tecnológicas	0.01	1	0.01
$D_4$	Deficiencias en el comité de médico joven en cuanto a normas a favor del serumista.	0.03	1	0.03
$D_5$	Falta de informe de gestión sobre el rubro de infraestructura	0.02	1	0.02
<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>-</b>	<b>3.02</b>

*Elaboración propia*

La evaluación de la matriz de los factores internos realizada en el Colegio Médico del Perú Piura, evidencia que las fortalezas conforman el 2.88, mientras que las debilidades un 0.14 del valor. Reflejando así que las fortalezas internas cuentan con un valor apropiado, sin embargo, el valor obtenido de las debilidades resulta ser menor, evidenciando deficiencias que deberán de fortalecerse y como resultado final de los factores internos del Colegio Médico del Perú Piura se pudo obtener que el valor está dentro del promedio permitido estando por encima de 2.50.

**Tabla 10**

*Matriz de evaluación de los factores externos*

<b>EVALUACIÓN DE LOS FACTORES EXTERNOS (EFE)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>INSTRUCCIONES: En el análisis de matriz EFE, se asignó una ponderación entre (0.0) =No importante, (1.0) = Muy importante; así mismo se asignó una calificación entre (1) = Una respuesta mala, (2) = Una respuesta media, (3) = Una respuesta superior a la media y (4) = Una respuesta superior.</li> </ul>				
	<b>FACTORES EXTERNOS</b>	<b>Peso (0 - 1)</b>	<b>Calif. (1 - 4)</b>	<b>Valor</b>
<b>(O) Oportunidad</b>				
$O_1$	Alta demanda de profesionales médicos por capacitación de cursos virtuales y presenciales.	0.15	3	0.5
$O_2$	Elecciones virtuales a nivel nacional.	0.10	4	0.4
$O_3$	Demanda para alquiler de canchas deportivas y actividades sociales.	0.10	3	0.3
$O_4$	Acceder a la información que permitan normas que favorezcan al médico	0.10	3	0.3
$O_5$	Se cuenta con Consejos Regionales y sociedades científicas para realizar convenios institucionales.	0.10	3	0.3
<b>(A) Amenaza</b>				
$A_1$	La realización de cursos virtuales por parte de otros consejos regionales.	0.10	2	0.2
$A_2$	No hay afluencia de médicos en las instalaciones.	0.10	3	0.3
$A_3$	Alquiler de auditorio y canchas deportivas de otros colegios profesionales.	0.10	1	0.1
$A_4$	Médicos serumistas se sienten desprotegidos	0.10	2	0.2
$A_5$	Que las sociedades científicas busquen aliarse directamente con otras sedes por convenios de creditajes.	0.05	1	0.05
<b>Total</b>		<b>1.00</b>	<b>-</b>	<b>2.6</b>

*Elaboración propia*

La matriz de los factores externos dio como resultados que las oportunidades conforman el 1.8 del valor mientras que las amenazas el 0.85. Reflejando así que tanto las oportunidades como las amenazas externas no son usadas de forma eficiente en cuanto a la realización de cursos virtuales y presenciales, la falta de involucramiento de los médicos con su colegio y las actividades que se realizan, etc. De acuerdo al valor obtenido el promedio está por encima de 2.50, siendo el resultado de 2.6, sin embargo, el resultado no ha sido tan favorable, siendo necesario que la empresa enfoque tácticas enfocadas a lograr el involucramiento de los médicos con su colegio.



**Tabla 11**

*Análisis FODA del Colegio Médico del Perú Piura*

		<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>F. Interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo de trabajo idóneo para fortalecer la comunicación. (0.45)</li> <li>Se tiene un reglamento de elecciones para la elección del directivo máximo del CMP. (0.6)</li> <li>Decano tiene la capacidad de servir en cuanto a la orientación del gremio médico. (0.75)</li> <li>Cuentan con líderes capaces de llevar a la institución al logro de los objetivos propuestos (0.48)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca información en cuanto a metas y objetivos del decano. (0.05)</li> <li>Los presidentes de los comités no cumplen con sus responsabilidades. (0.03)</li> <li>Deficiente uso de las herramientas tecnológicas. (0.01)</li> <li>Deficiencias en el comité de médico joven en cuanto a normas a favor del serumista (0.03)</li> <li>Falta informe de gestión sobre el rubro de infraestructura (0.02)</li> </ul>	
<b>F. Externo</b>			
<b>OPORTUNIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta demanda de profesionales médicos por capacitación de cursos virtuales y presenciales. (0.5)</li> <li>Elecciones virtuales a nivel nacional. (0.3)</li> <li>Demanda para alquiler de canchas deportivas y actividades sociales. (0.3)</li> <li>Acceder a la información que permitan normas que favorezcan al médico. (0.3)</li> </ul>	<b>ESTRATEGIA (FO)</b>	<b>ESTRATEGIA (DO)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las alianzas estratégicas con los consejos regionales y las sociedades científicas, implementando convenios para la realización de cursos virtuales y presenciales, válidos para la recertificación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprometer a la gestión directiva a reunirse con el gremio médico, ejecutando un rol de actividades a realizar de forma anual.</li> </ul>	
<b>AMENAZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La realización de cursos virtuales por parte de otros consejos regionales. (0.2)</li> <li>No hay afluencia de médicos en las instalaciones. (0.3)</li> <li>Alquiler de auditorio y canchas deportivas de otros colegios profesionales. (0.1)</li> <li>Médicos serumistas se sienten desprotegidos. (0.2)</li> <li>Que las sociedades científicas busquen aliarse directamente con otras sedes por convenios de creditajes. (0.05)</li> </ul>	<b>ESTRATEGIA (FA)</b>	<b>ESTRATEGIA (DA)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer una selección de los médicos que presidirán los comités, realizando una serie de estrategia o hacer un feedback.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar el acceso a la información institucional por parte de los colegiados empleando herramientas de comunicación virtual.</li> <li>Transparentar y evidenciar las acciones que ejecuta la gestión mediante el diseño de estrategias de comunicación.</li> </ul>	

Elaboración propia

## 8.5. Análisis PEST



- El análisis PEST es una herramienta estratégica basado en cuatro cuadrantes o factores respecto al escenario que representa el Colegio Médico del Perú Piura, en cuanto al entorno político, económico, social y tecnológico, en función a la perspectiva actual respecto a sus actividades, además se está ofreciendo un análisis descriptivo sobre las diferentes secciones.

## **8.6. Desarrollo de estrategias**

Como consecuencia de las estrategias alcanzadas, en función al análisis correspondiente de los factores internos y externos, mediante el análisis FODA, se pudo lograr establecer (05) destrezas esenciales que permitirán el logro de las deficiencias evidenciadas en la matriz con respecto a las variables de estudio *Gestión directiva y fortalecimiento institucional* del Colegio Médico del Perú, los proyectos que comprenden el presente programa son los que se describen a continuación:

### **8.6.1. Estrategia FO: Fortalecer las alianzas estratégicas con los Consejos Regionales y las Sociedades Científicas, implementando convenios para la realización de cursos virtuales y presenciales, válidos para la recertificación.**

- **Descripción de la estrategia**

Esta estrategia se enfoca directamente en crear alianzas con las sociedades científicas quienes cuentan con médicos especialistas y los consejos regionales, para la realización de cursos tanto presenciales como virtuales en bien de los colegiados, programar una reunión que permitan fortalecer la eficiencia y el cumplimiento de las competencias asumidas por la institución, así mismo, se aprovechará el dar a conocer a las sociedades las áreas recreativas que tiene el colegio médico para su uso, el mismo permitirá que el colegio genere ingresos en cuanto al alquiler de canchas deportivas y realización de cursos virtuales y presenciales. Ello permitirá mejorar la capacidad de gestión administrativa en el marco de una óptima atención en los servicios que presta la institución.

- **Tácticas**

- ✓ Participación de los colegiados: en esta táctica se destaca la concurrencia del médico a las instalaciones del CMP para participar de las actividades deportivas y actividades científicas, de esa forma

se mantendrá comunicado al médico de futuros cursos y actividades protocolares, lo cual traerá como beneficio económico el ingreso de los cursos y alquileres de canchas.

- ✓ Visita del Decano a los cuerpos médicos: siendo el decano y sus directivos como máxima autoridad representativa del gremio médico, por ello, las visitas a los cuerpos médicos demostrarían protección, seguridad y confianza de la gestión, ello permitirá que el gremio pueda conocer la gestión del mismo decano y su directiva.
- ✓ Motivar a los comités: al conocer los médicos los lazos de confraternidad con los consejos regionales y las sociedades científicas, habrá un interés para poder dirigir a su comité y realizar sus funciones en bien del colegido.

- **Programa estratégico**

El programa se llevará a cabo entre los meses de enero hasta junio del 2021, que serán establecidos estratégicamente en función al Colegio Médico del Perú Piura, por el cual deberá de ejecutarse en coordinación con el equipo de trabajo el cual permitirá perpetrar la programación para evitar ocupar fechas ya programadas. Esta estrategia no es solo la suma de las tácticas de los departamentos o de sus operaciones, resulta ser mucho más que eso, pues para obtener sinergia la estrategia debe ser global y total y no sólo es un conjunto de acciones aisladas, sino que se busca trabajar de forma coordinada y responsable con los colaboradores y los comités quienes permitirán lograr los objetivos de la gestión.

- **Responsables**

- ✓ Decano
- ✓ Comité de Educación Médica
- ✓ Comité de Médico Joven
- ✓ Imagen Institucional
- ✓ Secretaria de decanato

- **Recursos**

- ✓ Recursos humanos
- ✓ Recursos financieros y económicos
- ✓ Recursos materiales y bienes
- ✓ Recursos tecnológicos

**Tabla 12**

*Cronograma de actividades FO*

ACTIVIDADES	PERIODOS																							
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Realizar un rol de la programación de cursos	█	█	█																					
2. Dar a conocer las canchas deportivas			█	█	█	█	█				█	█			█				█				█	
3. Visitar a los cuerpos médicos para recibir propuestas de mejora	█	█					█	█			█				█				█				█	
4. Capacitar a los médicos para motivar sus funciones	█	█					█	█																
5. Evaluación de los resultados									█	█											█	█		

*Elaboración propia*

**Tabla 13**

*Presupuestos materiales FO*

MATERIALES			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
Hoja Dina A4	01 Millar	S/11.00	S/11.00
Lapiceros Azul	01 Docena	S/5.00	S/5.00
Resaltador amarillo	1/2 Docena	S/2.00	S/24.00
Archivador	1 Unidad	S/10.00	S/10.00
Folder manila	02 Paquetes	S/3.60	S/7.20
<b>Costo total</b>			<b>S/57.20</b>

*Elaboración propia*

**Tabla 14***Presupuesto Movilidad FO*

<b>MOVILIDAD</b>			
<b>PARTIDA</b>	<b>VISITAS</b>	<b>P.U</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Visita centro de esparcimiento	4	S/15.00	S/60.00
Visita cuerpos médicos	7	S/10.00	S/70.00
Movilidad Comité Deporte	6	150	S/900.00
Movilidad Comité de cultura	6	150	S/900.00
<b>Costo total</b>			<b>S/1,930.00</b>

*Elaboración propia***Tabla 15***Presupuesto cofeebreak FO*

<b>COFEEBREAK</b>			
<b>PARTIDA</b>	<b>CANT.</b>	<b>P.U</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Café	18 bolsas 200g	S/15.00	S/270.00
Sándwich	12 Unidades	S/6.00	S/72.00
<b>Costo total</b>			<b>S/342.00</b>

*Elaboración propia***Tabla 16***Presupuesto programas videoconferencias FO*

<b>PROGRAMAS VIDEOCONFERENCIAS</b>			
<b>PARTIDA</b>	<b>CANT.</b>	<b>P.U</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
ZOOM	1	S/517.50	S/517.50
<b>Costo total</b>			<b>S/517.50</b>

*Elaboración propia***Tabla 17***Presupuestos honorarios FO*

<b>HONORARIOS</b>					
<b>PARTIDA</b>	<b>CANT.</b>	<b>HRA.</b>	<b>SESIÓN</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Decano	1	1hra	28	S/64.29	S/1,800.00
Comité de Educación Médica	1	1hra	28	S/0.00	S/0.00
Comité de Médico Joven	1	1hra	28	S/0.00	S/0.00
Imagen institucional	1	1hra	28	S/89.28	S/2,500.00

Secretaria del Decano	1	1hra	28	S/28.57	S/800.00
Capacitación Virtual	1	1hra	2	S/200.00	S/400.00
				<b>Costo total</b>	<b>S/5,500.00</b>

*Elaboración propia*

***Inversión total estrategia FO: S/ 8,346.70***

- **Viabilidad**

El Colegio Médico del Perú Piura, cuenta hasta diciembre del 2019 con 2305 médicos colegiados, si se realizan los cursos que permitan la capacitación de los médicos y la entrega de un certificado valido para la recertificación, se evitará que el médico acuda a otros consejos regionales a capacitarse, ello generará un ingreso. Además, se contará con una alianza estratégica con los consejos regionales y las sociedades científicas lo cual permitirá reducir costos ya que tendríamos a disposición del colegio a los ponentes de manera presencial y virtual. Incluso se cuenta con los recursos existentes como son los comités de deporte, médico joven y el área de imagen el cual permitirá la difusión de los cursos.

Teniendo el colegio los contactos que se requiere para reducir costo y el personal idóneo para la ejecución del proyecto, hará más eficiente el inicio de este propósito en donde saldrán beneficiados los colegiados al recibir las capacitaciones, además, conocer las instalaciones y motivarlos a involucrarse con su colegio, ofrecerles descuentos exclusivos que brinda el CMP en cuanto a los alquileres de canchas deportivas y los auditorios. Por otra parte, como punto principal, cada curso que se realiza cuenta con un creditaje valido para la recertificación el cual permitirá al médico acumular puntos para su certificación. Como consejo regional se cuenta con la oportunidad de realizar cursos sin cancelar el costo por el auspicio, convirtiéndose ello en una ventaja para su puesta en marcha y el aprovechamiento para incorporar nuevos médicos al Colegio Médico del Perú Piura.

- **Mecanismos de control**

- ✓ Nivel Crecimiento del gremio médico en Piura

- ✓ Nivel Desarrollo en capacitaciones
- ✓ Nivel de uso de las canchas por los consejos regionales y sociedades científicas.
- ✓ Nivel de precios y/o tarifas de las instalaciones deportivas

**8.6.2. Estrategia DO: Comprometer a la gestión directiva a reunirse con el gremio médico, ejecutando un rol de actividades a realizar de forma anual.**

- **Descripción de la estrategia**

Esta estrategia permite conectar al colegiado con la dirección de la empresa, estableciendo una conexión de reciprocidad entre ambos, los beneficios que brinda el colegio médico con sus afiliados serán exclusivo para los médicos hábiles mismos que podrán acceder sus familiares directos. A fin de promover los alquileres para actividades sociales y crear la necesidad en el colegio médico de adicionar un valor al alquiler que sea visto tentativo para su inmediata aceptación y contratación. Como puede ser (alquiler de sillas, menaje, decoración, etc.)

- **Tácticas**

- ✓ Participación de los colegiados: permitirá que los médicos se sientan a gusto al compartir experiencias, conocer aspectos del futuro de la profesión y analizar tendencias.
- ✓ Contar con un personal fijo del área de imagen: la reducción de costos es sumamente rentable si se cuenta con un personal fijo, ya que no se tendrá que capacitar cada año y además adquirirá mayor experiencia sobre sus funciones.
- ✓ Contribución del área de defensoría del médico: esta área nos permitirá contar con la defensa de los intereses de la profesión, para asegurar que el médico se sienta protegido por su institución.



- **Programa estratégico**

El presente programa se llevará a cabo entre los meses de enero a junio 2021 que será establecidos estratégicamente aprovechando la celebración del día del padre para organizar una reunión que permita confraternizar y además que el médico conozca las instalaciones y remodelaciones que se presenta durante la gestión. Las actividades protocolares que realiza la institución se realizan con la intención de permitir que el médico se integre con su colegio, busque relacionarse, para ello se deberá de trabajar con el área de imagen quien se encargará de buscar y trabajar herramientas que lleguen al público objetivo, como es el colegiado, para poder conocer sus inquietudes, sus necesidades y deseos en definitiva motivarlos a participar por y para su institución.

- **Recursos de la empresa**

Considerando que la institución realiza un viaje al año para los médicos mayores de 70 años y que los gastos en un 70% los asume el Consejo Nacional y por la experiencia se deduce que de los 20 médicos invitados al viaje solo asistirán 15, por lo que se puede considerar como una oportunidad para motivar a los médicos que presiden los comités, a su participación con un viaje todo pagado para él y un acompañante. Viaje que no generaría algún costo sin embargo se podría utilizar como motivación para incentivar a los presidentes desarrollar de forma eficiente sus funciones en bien de los colegiados.

Como segundo recurso de la empresa es la ceremonia por el día del padre y siendo ello una actividad social, permitirá el reparto de boletines informativos en cuanto a rubro e infraestructura.

- **Responsable**

- ✓ Decano
- ✓ Secretaria administrativa
- ✓ Imagen

- **Contratación de personal**

Al contratarse un personal a cargo del área de imagen fijo, se tendrá a una persona capacitado y con conocimientos de las actividades y servicios que ofrece la institución por lo que manejaría su trabajo a la perfección, además se contaría con un personal capaz de poder brindar consultoría en cuanto a su especialidad por la elaboración de boletines, revistas informativas que permitan al colegiado y a los médicos mayores de 70 años seguir informándose de toda las actividades que organiza el CMP Piura y como resultado de ello se tendrá la concurrencia de los médicos a todas las actividades tanto protocolares como científicas que organiza el CMP.

- **Recursos**

- ✓ Recursos humanos
- ✓ Recursos financieros y económicos
- ✓ Recursos materiales y bienes
- ✓ Recursos tecnológicos

- **Fechas protocolares del CMP Piura**

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| ✓ Día internacional de la Mujer | 08 de marzo       |
| ✓ Colegiaturas                  | Abril             |
| ✓ Proceso de Serums             | Mayo              |
| ✓ Día de la madre               | 2do domingo mayo  |
| ✓ Día del padre                 | 3er domingo Junio |
| ✓ Día de Cayetano Heredia       | 05 de agosto      |
| ✓ Día del paciente              | 13 de agosto      |
| ✓ Actividades deportivas        | Setiembre         |
| ✓ Día de la Medicina            | 05 de octubre     |
| ✓ Chocolatada hijos de médicos  | 17 de diciembre   |
| ✓ Cierre de año                 | 20 de diciembre   |

**Tabla 18**

*Cronograma de actividades DO*

ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Boletines informativos sobre las metas y objetivos	■								■				■															■
2. Motivar a los presidentes de los comités con viaje de médicos de 70 años																												■
3. Reclutar a un personal fijo en el área de imagen	■																											
4. Implementar el área de Defensoría del médico								■																				
5. Programar fecha semestral para informar el rubro de infraestructura																												■
6. Evaluación de los resultados																												■

*Elaboración propia*

- **Presupuesto**

**Tabla 19**

*Presupuesto materiales DO*

MATERIALES			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
Sobres tamaño carta	02 Millares	S/18.00	S/36.00
Lapiceros Azul	01 Docena	S/5.00	S/5.00
Impresión de boletines	01 Millares	S/8.50	S/8,500.00
<b>Costo total</b>			<b>S/8,541.00</b>

*Elaboración propia*

**Tabla 20***Presupuesto otros gastos DO*

<b>OTROS GASTOS</b>			
<b>PARTIDA</b>	<b>CANT.</b>	<b>P.U</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Conserje Piura	1	S/200.00	S/200.00
Conserje Sullana y Talara	1	S/150.00	S/150.00
<b>Costo total</b>			<b>S/350.00</b>

*Elaboración propia***Tabla 21***Presupuesto coffeebreak DO*

<b>COFEEBREAK</b>			
<b>PARTIDA</b>	<b>CANT.</b>	<b>P.U</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Café	03 bolsas 200g	S/18.00	S/54.00
Sandwich	12 Unidades	S/8.00	S/96.00
		<b>Costo total</b>	<b>S/150.00</b>

*Elaboración propia***Tabla 22***Presupuesto honorarios DO*

<b>HONORARIOS</b>					
<b>PARTIDA</b>	<b>CANT.</b>	<b>HRA.</b>	<b>SESIÓN</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Decano	1	1hra	28	S/64.29	S/1,800.00
Secretaria administrativa	1	8hra	28	S/53.57	S/1,500.00
Imagen institucional	1	8hra	28	S/89.28	S/2,500.00
				<b>Costo total</b>	<b>S/5,800.00</b>

*Elaboración propia****Inversión total estratégica DO: S/. 14,841.00***

- **Viabilidad**

Implementar esta estrategia de organizar reuniones de confraternizar permitirá a los médicos conocer las instalaciones que ofrece el CMP a sus colegiados y familiares, además su puesta en marcha no tiene mayor costo ya que se aprovechará la actividad programada para poder establecer una conexión de reciprocidad con el gremio y como motivación para los comités se estaría aprovechando el viaje que se realiza con los médicos de 70 años

el cual no incurriría en mayor gasto, sin embargo tendrá como resultado que el médico reconozca los cambios que han ido ocurriendo durante su ausencia en cuanto a la infraestructura. Logrando así el objetivo propuesto de la propuesta.

- **Mecanismos de control**

- ✓ Nivel Crecimiento del gremio médico en Piura
- ✓ Nivel involucramiento de los comités
- ✓ Nivel de concurrencia del gremio a las instalaciones del CMP

### **8.6.3. Estrategia FA: Hacer una selección de los médicos que presidirán los comités, realizando una serie de estrategias o hacer un Feedback.**

- **Descripción de la estrategia**

La estrategia se enfoca directamente en la problemática de los médicos SERUMISTAS de la región y la problemática que presentan los comités al no contar con un presidente que dirija el equipo de trabajo rumbo a los objetivos, pues al realizarla permitirá que se presenten propuestas para mejoras en los diferentes comités. Como es en el Caso del Comité de Médico Joven si se hace una selección del médico que presidirá el comité en el periodo de gestión y se capacita e incentiva, como comité presentarán ante el consejo nacional la problemática sobre las situaciones constantes que los médicos serumistas viven a diario en sus establecimientos de salud logrando así que una delegación de abogados visite a los médicos afectados y ellos no se sientan desprotegidos y demás se conseguirá que el colegiado visite constantemente las instalaciones del CMP.

- **Tácticas**

- ✓ Mejorar la calidad de protección de los médicos serumistas: de esta manera el médico procurará estar habilitado en sus pagos.
- ✓ Fomentar la unión del gremio: conocer la problemática del colegiado permitirá no solo a los consejos regionales presentar su propuesta de mejorar la calidad de trabajo del médico serums, si

no, que se podría plantear ante el consejo nacional para que sea presentado como un proyecto de Ley.

- ✓ Aprovechamiento del programa en asesorías médicas: los médicos hábiles podrían realizar consultas relacionadas al acto médico y sería un servicio no solo al serums, si no, a todos los médicos hábiles.

- **Programa estratégico**

El presente programa se llevará a cabo entre los meses de enero y junio 2021 con una concentración en el mes de mayo, mes en que adjudican los médicos serumistas, para informarles y poner a su disposición la asesoría de defensoría del médico a los médicos hábiles, el mismo que debe ser cumplido por el comité de médico joven, incluyendo las actividades deportivas. Conocer que quiere un colegiado del colegio, va direccionado a los beneficios que como asociado recibe, como son programas legales en defensa de sus derechos. Esta estrategia busca evitar el maltrato al serumista, que se represente y proyecte la profesión del médico en la sociedad.

- **Responsables**

- ✓ Decano
- ✓ Presidente Comité de Médico Joven

- **Recursos**

- ✓ Recursos humanos
- ✓ Recursos financieros y económicos
- ✓ Recursos materiales y bienes
- ✓ Recursos tecnológicos

- **Recursos de la empresa**

Se solicitaría al consejo nacional cancelar los itinerarios del asesor encargado del área de defensoría del médico y se contará

con la disposición del área de imagen para la elaboración de los artes que permitan mantener informados a los médicos.

**Tabla 23**

*Cronograma de actividades FA*

ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Publicidad física y virtual de los cursos				■				■				■	■	■	■	■	■	■	■	■				■				■
2. Realizar revistas informativas								■				■	■	■	■	■	■	■	■	■				■				■
3. Programar visita defensor del médico													■		■				■									
4. Realizar un feedback a los presidentes de los comités.				■				■					■						■					■				
5. Programa de las festividades protocolares durante el año				■																								
6. Evaluación de los resultados																												■

*Elaboración propia*

- **Presupuesto**

**Tabla 24**

*Presupuesto materiales FA*

MATERIALES			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
Sobres tamaño carta	01 Millares	S/0.20	S/200.00
Lapiceros Azul	01 Docena	S/5.00	S/5.00
Impresión de publicidad	02 Docenas	S/1.50	S/18.00
			<b>S/223.00</b>

*Elaboración propia*

**Tabla 25***Presupuesto movilidad FA*

<b>MOVILIDAD</b>			
<b>PARTIDA</b>	<b>VISITAS</b>	<b>P.U</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Asesor del médico	4	S/40.00	S/160.00
Combustible conserje	8	S/40.00	S/320.00
			<b>S/480.00</b>

*Elaboración propia***Tabla 26***Presupuesto cofeebreak FA*

<b>COFEEBREAK</b>			
<b>PARTIDA</b>	<b>CANT.</b>	<b>P.U</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Café	03 bolsas 200g	S/18.00	S/54.00
Sandwich	12 Unidades	S/8.00	S/96.00
			<b>S/150.00</b>

*Elaboración propia***Tabla 27***Presupuesto honorarios FA*

<b>HONORARIOS</b>						
<b>PARTIDA</b>	<b>CANT.</b>	<b>HRA.</b>	<b>SESIÓN</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>	
Decano	1	1hra	28	S/64.29	S/1,800.00	
Presidente Médico Joven	1	8hra	8	S/00.00	S/00.00	
					<b>S/1,800.00</b>	

*Elaboración propia***Inversión total estratégica FA: S/. 2,653.00**

- **Viabilidad**

Esta estrategia fortalecerá la gestión directiva, ya que pondrá en práctica su misión principal de la institución como es; garantizar y velar por el ejercicio de la profesión médica, además resultaría viable debido a que el colegio contaría con el factor imprescindible en este proyecto que es la defensoría de un asesor legal, siendo este cancelado por el consejo nacional, además,



contará con el apoyo del comité de médico joven que será seleccionado tomando en cuenta el delegado que presente los mismos seruministas para hacer que los miembros se sientan a gusto, cómodos dando a conocer su problemática presentada en el serums.

Este proyecto resulta viable porque se contará con el comité de médico joven el cual no tiene algún costo y el abogado de defensoría del médico el cual lo cancelará el Consejo Nacional (CN). Como parte del proyecto se solicitará al CN el apoyo con la capacitación virtual a los integrantes del comité de medico joven para involucrarlos con cada actividad y brindarles un reconocimiento al termina la gestión, para motivarlos a seguir participando en las próximas gestiones.

- **Mecanismos de control**

- ✓ Nivel Crecimiento del gremio médico en Piura
- ✓ Nivel de protección de los médicos serumistas
- ✓ Nivel involucramiento

#### **8.6.4. Estrategia DA: Mejorar el acceso a la información institucional por parte de los colegiados empleando herramientas de comunicación virtual.**

- **Descripción de la estrategia**

La estrategia está orientada esencialmente en efectuar las herramientas tecnológicas de comunicación virtual, para obtener resultados eficientes e intercambiar información y conocimientos dentro y fuera de la institución. Recopilar la información de cómo se siente el colegiado sobre el desarrollo de la gestión directiva resultara indispensable para poder evaluar las debilidades y convertirlas en una fortaleza.

- **Tácticas**

- ✓ Comunicación fluida con los colegiados: las herramientas de comunicación tecnológicas se han convertido en la actualidad en un recurso imprescindible, convirtiéndose en el aliado clave para la comunicación con los médicos que se encuentran lejos de la sede.
- ✓ Comunicación interna con el personal administrativo: los teléfonos, los computadores, el acceso al internet de alta velocidad, redes sociales, teléfonos inteligentes, etc. son herramientas que permiten la eficiencia del trabajo en equipo.
- ✓ Desarrollo de las operaciones cotidianas: todas las facetas de comunicación tanto internas como externas forman parte para el desarrollo de las operaciones cotidianas.

- **Programa estratégico**

El proyecto se ejecutará entre los meses de enero a junio del 2021, los cuales serán establecidos estratégicamente en función a la institución del Colegio Médico del Perú Piura, los mismos que deberán ser cumplidos por el área de imagen quien trabajara de la mano con el decano. Esta estrategia se enfoca en conocer al colegiado como cliente darle a conocer que lo que ofrecemos como institución es una información especializada e innovadora que lo guiará en el ejercicio de su profesión, y además, lo mantendrá informado de lo que pasa en la profesión u organización.

- **Responsable**

- ✓ Decano
- ✓ Imagen
- ✓ Informática

- **Recursos**

- ✓ Recursos humanos
- ✓ Recursos financieros y económicos
- ✓ Recursos materiales y bienes

**Tabla 28**

*Cronograma de actividades FA*

ACTIVIDADES	PERIODOS																							
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Información de las actividades virtual a los cuerpos médicos																								
2. Realizar reuniones virtuales con las sociedades y CR																								
3. Información de la transparencia de la gestión																								
4. Encuesta sobre el nivel de información al colegiado																								
5. Evaluación de los resultados																								

*Elaboración propia*

- **Presupuesto**

**Tabla 29**

*Presupuesto materiales DA*

MATERIALES			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
Impresión de boletín	01 Millares	S/16.50	S/16,500.00
Lapiceros Azul	01 Docena	S/5.00	S/5.00
Impresión de flayer	02 Docenas	S/1.50	S/18.00
<b>Costo total</b>			<b>S/16,523.00</b>

*Elaboración propia*

**Tabla 30***Presupuesto programas videoconferencias DA*

PROGRAMAS VIDEOCONFERENCIAS			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
ZOOM	1	S/517.50	S/517.50
Ampliación capacidad correo institucional	1	S/9.60	S/9.60
			<b>S/527.10</b>

*Elaboración propia***Tabla 31***Presupuesto cofeebreak DA*

COFEEBREAK			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
Café	03 bolsas 200g	S/18.00	S/54.00
Sandwich	12 Unidades	S/8.00	S/96.00
			<b>S/150.00</b>

*Elaboración propia***Tabla 32***Presupuesto honorarios DA*

HONORARIOS					
PARTIDA	CANT.	HRA.	SESIÓN	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Decano	1	1hra	28	S/64.29	S/1,800.00
Informática	1	8hra	28	S/53.57	S/1,500.00
Imagen	1	8hra	28	S/89.28	S/2,500.00
					<b>S/5,800.00</b>

*Elaboración propia***Inversión total estratégica DA: S/. 23,000.10**

- Viabilidad**

Implementar esta estrategia, lo cual está al alcance de los colegiados como son las redes sociales (Facebook, Whatsapp, Instagram, etc) permitirá mantener una comunicación fluida con el colegiado, para resolver sus consultas y permitir que el medico reciba una respuesta de forma inmediata y asegurar un servicio de calidad. Contar con un profesional capacitado para manejar estas herramientas, en la elaboración de boletines, los artes para

que sean difundidos a través de las redes sociales y los correos, permitirá que no solo el colegiado joven que conoce las herramientas tecnológicas se informe sino que también el médico mayor de 70 años, debido a que los boletines serán entregados de forma exclusiva para que se informen y sientan que su institución está pendiente de sus necesidades como miembro del CMP.

Estas herramientas inteligentes no tienen costo alguno, sin embargo, para mejorar la capacidad de velocidad en el internet se tendría que mejorar la velocidad del internet y redes informáticas. Con respecto a la encuesta que se aplique a los médicos para conocer los resultados que permitan mejorar la eficiencia de la gestión se utilizaría el Google Drive, el cual no implica algún costo, es de fácil llenado y se obtienen las respuestas ya tabuladas solo para que el profesional estadístico lo analice y aplique la herramienta que le permita obtener el resultado que se requiere.

- **Mecanismos de control**

- ✓ Nivel de comunicación más fluido
- ✓ Nivel de participación de gremio médico
- ✓ Nivel de apoyo de los comités y la junta directiva
- ✓ Nivel de involucramiento y seguimiento

#### **8.6.5. Estrategia DA: Transparentar y evidenciar las acciones que ejecuta la gestión mediante el diseño de estrategias de comunicación.**

- **Descripción de la estrategia**

Esta estrategia está encaminada al principio orientador de la gestión, fomentar y crear una cultura con mecanismos de estrategia el mismo que permitirá que la directiva garantice la correcta utilización de los rubros destinados para la infraestructura de la institución. Con el fin de que el acto de rendición de cuentas

sea realmente efectivo debe estar enmarcado en los principios de la honestidad y legalidad, además también, debe incluir indicadores de logros que sustenten las inversiones.

- **Tácticas**

- ✓ Participación de los colegiados: fortalecer los espacios de participación de los colegiados hará más efectivo el uso de los recursos.
- ✓ Fortalecimiento institucional: es necesario fortalecer esta información de forma regular con el fin de construir confianza con la gestión y el colegiado.
- ✓ Promover la participación de los médicos: esta táctica como bien se especifica es lograr que el médico participe, teniendo en consideración que se cuenta con médicos que cuentan con otras profesiones y podrían aportar conocimientos para lograr los objetivos de la institución.

- **Programa estratégico**

El plan se establecerá entre los meses de enero a junio del 2021, los cuales serán determinados estratégicamente en función a la institución del Colegio Médico del Perú Piura, los mismos que deberán ser cumplidos por el área de imagen quien trabajará de la mano con el área de informática y en constante supervisión del decano. Este programa se enfoca directamente a transparentar la gestión dando cumplimiento a las normas y al buen gobierno de la directiva, así como a impulsar que la actuación de la dirección sea ejemplarizante.

- **Responsable**

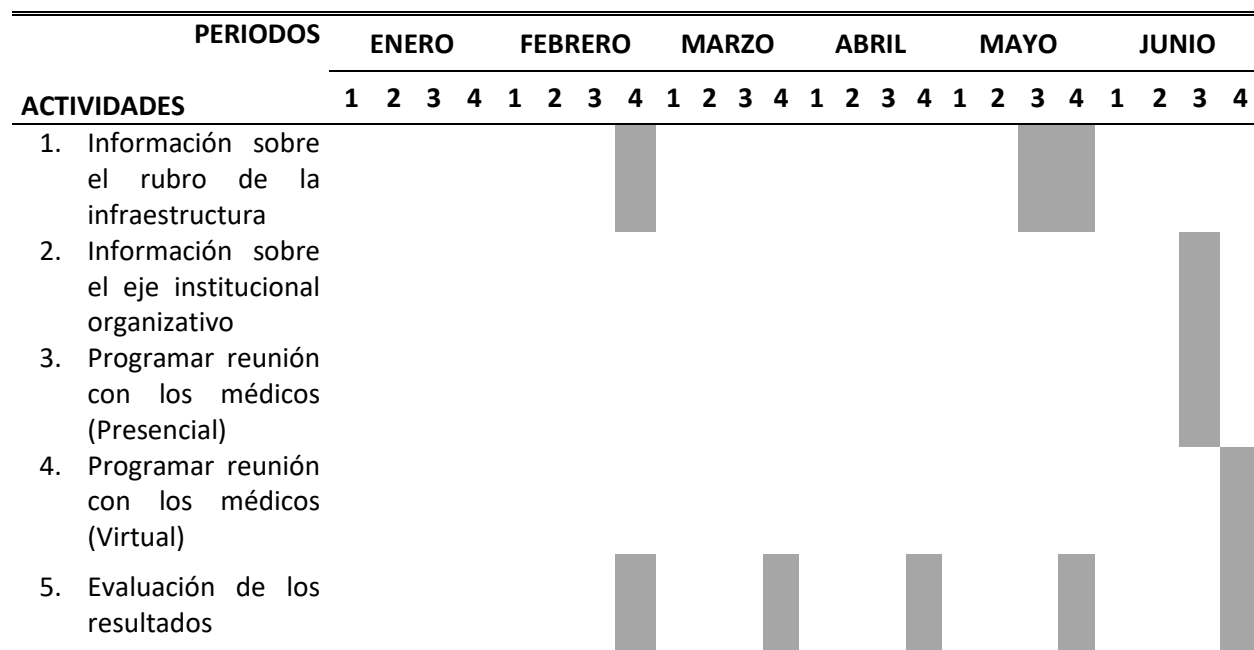
- ✓ Decano
- ✓ Imagen
- ✓ Informática
- ✓ Secretaria administrativa

- **Recursos**

- ✓ Recursos humanos
- ✓ Recursos financieros y económicos
- ✓ Recursos materiales y bienes

**Tabla 33**

*Cronograma de actividades DA*



*Elaboración propia*

- **Presupuesto**

**Tabla 34**

*Presupuestos de materiales FA*

MATERIALES			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
Hoja Dina A4	01 Millar	S/11.00	S/11.00
Lapiceros Azul	01 Docena	S/5.00	S/5.00
Resaltador amarillo	1/2 Docena	S/2.00	S/24.00
			<b>S/40.00</b>

*Elaboración propia*

**Tabla 35***Presupuesto programas videoconferencias FA*

PROGRAMAS VIDEOCONFERENCIAS			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
ZOOM	1	S/517.50	S/517.50
Ampliación capacidad correo institucional	1	S/9.60	S/9.60
			<b>S/527.10</b>

*Elaboración propia***Tabla 36***Presupuesto coffeebreak FA*

COFEEBREAK			
PARTIDA	CANT.	P.U	COSTO TOTAL
Café	03 bolsas 200g	S/18.00	S/54.00
Sandwich	12 Unidades	S/8.00	S/96.00
			<b>S/150.00</b>

*Elaboración propia***Tabla 37***Presupuesto honorarios FA*

HONORARIOS					
PARTIDA	CANT.	HRA.	SESIÓN	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Decano	1	1hra	28	S/64.29	S/1,800.00
Informática	1	8hra	28	S/53.57	S/1,500.00
Imagen	1	8hra	28	S/89.28	S/2,500.00
					<b>S/5,800.00</b>

*Elaboración propia***Inversión total estratégica DA: S/. 6,517.10**

- Viabilidad**

El Colegio Médico del Perú Piura, cuenta con el personal idóneo y además con miembros del comité que laboran en los diferentes hospitales el cual permitirá llegar de forma clara y precisa con la información en cuanto a la transparencia de la gestión. Se cuenta además con los correos personales para hacer llegar un flyer informativo del resumen de las actividades y fecha



proyecta para que puedan conectarse y participar del resumen de los estados financieros del colegio.

- **Mecanismos de control**

- ✓ Nivel de comunicación más fluido
- ✓ Nivel de participación de gremio médico
- ✓ Nivel de apoyo de los comités y la junta directiva
- ✓ Nivel de involucramiento y seguimiento

**Tabla 38**

*Resumen de las estrategias y costos*

<b>Resumen</b>		
	<b>Estrategias a implementar</b>	<b>Costos</b>
Estrategia FO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar alianzas estratégicas con los consejos regionales y las sociedades científicas para la realización de cursos virtuales y presenciales, válidos para la recertificación.</li> </ul>	S/8,346.70
Estrategia DO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar un rol de actividades a realizar en el año para confraternizar e integrar al gremio médico.</li> </ul>	S/14,841.00
Estrategia FA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una estrategia basada en la selección del equipo de trabajo del comité de médico joven, decano y su junta directiva.</li> </ul>	S/2,653.00
Estrategia DA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar las herramientas tecnológicas de comunicación virtual.</li> </ul>	S/23,000.10
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparentar y evidenciar las acciones que ejecuta la gestión mediante el diseño de estrategias de comunicación.</li> </ul>	S/6,517.10
<b>Costo total de las estrategias</b>		<b>S/55,357.90</b>

*Elaboración propia*

### **8.7. Evaluación costo efectividad**

Para poder puntualizar la efectividad del proyecto es necesario conocer el costo de las estrategias que haría efectivo la realización del plan, evidenciado un total en los costos de S/55,357.90, siendo como responsable principal el decano del Colegio Médico de Piura y los presidentes de los comités de Educación Médica, comité de Médico Joven, imagen, informática y el personal administrativo del CMP Piura, siendo el apoyo en primera línea para la toma de decisiones y lograr la efectividad de los objetivos. El CMP cuenta con todos los recursos tanto

económicos como el recurso humano para convertir este proyecto en una realidad, adicional a ello el total del costo obtenido resulta ser menor que el anteproyecto de ejecución para el periodo I 2021 S/84,940.00, por lo que resultaría rentable la ejecución de este proyecto ya que no solo su costo es menor si no que será rentable y beneficios para los colegiados. Permitiendo el fortalecimiento institucional en el CMP Piura y fortalecer la gestión directiva mediante el liderazgo de dirección de la gestión y el control de sus actividades enfocadas al gremio médico, de esta manera se refleja que la estrategia tiene un nivel alto de beneficio y efectividad para su ejecución en el periodo 2021.

## REFERENCIAS

- Abreo, J. (2015). El liderazgo educativo en escenarios de autonomía administrativa: Un estudio de caso [University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico)].  
<https://search.proquest.com/docview/1688672304/abstract/CA3040B4EEE14C12PQ/14?accountid=37408>
- Asociación de Obispos Católicos de Estados Unidos. (2012). *Fortalecimiento Institucional* (Catholic Relief Services).  
[https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/la-guia-de-fortalecimiento-institucional\\_0.pdf](https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/la-guia-de-fortalecimiento-institucional_0.pdf)
- Bataller, E. (2016). Empresa hospitalaria: Un estudio empírico sobre la implementación de la contabilidad de gestión. Universitat de Valencia (Spain).  
<https://search.proquest.com/docview/1562268243?accountid=37408>
- Bombilla, J. y Sosa, P. (2019). El neuromanagement y su influencia en las habilidades directivas de los miembros del colegio de licenciados en administración de Piura, año 2018. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/40552/Bombilla\\_PJA-Sosa\\_MPY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/40552/Bombilla_PJA-Sosa_MPY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calder, A. (2017). Nueve pasos para el éxito: Una Visión de Conjunto para la Aplicación de la ISO 27001:2013  
<https://search.proquest.com/docview/2133050643/bookReader?accountid=37408>
- Cárcamo, E. (2016). El fortalecimiento de la socialización de los niños y niñas de la Institución Educativa Inicial 604 -Talara, 201. Universidad César Vallejo.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8138>
- Carril, H. (2017). El Seguro Obligatorio de responsabilidad Civil Médica, como herramienta que garantice el derecho de reparación de la víctima de

negligencia médica, Año 2017. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31249>

Colegio Médico del Perú fortalece su sistema de Defensa Legal del Médico.  
(2018). <https://www.cmp.org.pe/colegio-medico-fortalece-su-sistema-de-defensa-legal-del-medico/>

Completa. (2016). Capacidad estatal, brechas de capacidad y fortalecimiento institucional.

Concha, P. (2016). Fortalecimiento Institucional del Gobierno Regional de San Martín en Materia de Recursos Forestales con la Creación y puesta en Marcha de una Autoridad Regional Ambiental en el Periodo de 2009-2012. Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11817/concha\\_flores\\_fortalecimiento\\_institucional.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11817/concha_flores_fortalecimiento_institucional.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Cuevas R. (2013). Gerencia, gestión y liderazgo educativo. San Marcos.

Duran, P. (2012). *Cómo introducir el Fortalecimiento Institucional en la cooperación al Desarrollo*. Edición Humanismo y Democracia.  
<http://www.hmasd.org/hmasd/9Palomaweb.pdf>

El Peruano. (2016). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/establecen-como-requisito-obligatorio-para-el-ejercicio-prof-ordenanza-no-012-2016-gracr-1585976-1/>

Escobar, E., Ruíz, M. y Escobar, G. (julio 2015). Fortalecimiento empresarial a entidades sin ánimo de lucro. *Fusagasugá, pensamiento y gestión*, 39. Universidad del Norte, 86-101, 2015.  
<https://search.proquest.com/docview/1787274747/1BC2383D18A64012PQ/58?accountid=37408>

González, D. (2016). Fortalecimiento Institucional de Procesos Asociativos Rurales en Uruguay: Modelos de desarrollo, grupalidad y organizaciones del trabajo (Psicología Política, Vol. 16).

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación.
- Martínez, L. (2017). Educación Superior, Fortalecimiento y Cambio Poblacional: Percepción de la Alta Gerencia de una Institución de Educación Superior Privada sobre el Impacto de la Migración de Puertorriqueños a Estados Unidos  
<https://search.proquest.com/docview/1952348334/CB5CE8A3C1694057PQ/1?accountid=37408>
- Mineira, F., Vallejo, R., y García, M. (2012, diciembre). Gestión directiva en el marco de la evaluación institucional en organizaciones educativas. 12.  
<https://www.redalyc.org/pdf/904/90431109014.pdf>
- Moya, B. (2019). Mobbing en médicos residentes e internos de la ciencia de la salud. Red Trujillo. 2019, Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40394>
- Münch, L. (2017). Manejo del Proceso Administrativo. Pearson.
- Quintanilla, F. (2018). Relaciones Laborales Y Productividad: En Las Relaciones Humanas 2+2 También Son 4, Pero No Sabes Cuándo.  
<https://search.proquest.com/docview/2221711860/873A0D0EAD044314PQ/1?accountid=37408>
- Quintero, Álvarez, y García. (2017). El proceso de fortalecimiento de organizaciones sociales: Análisis dimensión individual organizativa de empoderamiento. (Vol. 6).  
[https://www.researchgate.net/publication/328615169\\_El\\_proceso\\_de\\_fortalecimiento\\_de\\_las\\_organizaciones\\_sociales\\_analisis\\_desde\\_la\\_dimension\\_individual\\_y\\_organizacional\\_del\\_empoderamiento](https://www.researchgate.net/publication/328615169_El_proceso_de_fortalecimiento_de_las_organizaciones_sociales_analisis_desde_la_dimension_individual_y_organizacional_del_empoderamiento)
- Salinas, R. (2018). Sistema web para el proceso de supervisión documental en el Colegio de Licenciados en Administración del Perú, Año 2017. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38990>

- Tabares, M. B., Ángela. (2015). Un Enfoque Humanista de la Gestión Directiva.  
<https://www.amazon.com.mx/Humanista-Directiva-organizaciones-educativas-escolares-ebook/dp/B013F3V51G>
- Torres (2018). El consentimiento informado en función al principio de autonomía de los pacientes en el acto médico. Universidad César Vallejo.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38836>
- Valcárcel, V. S. (2016). «Zapatero a su zapato», del intrusismo en la profesión médica. <file:///D:/Dialnet-ZapateroASuZapatoDelIntrusismoEnLaProfesionMedica-6870437.pdf>
- Vidaurri, M. y Luna, A. (2017). Del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) al Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE), su efecto en la universidad pública estatal.  
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=072962a0-5cf8-4d0b-87fd-e6a9338f8774%40pdc-v-sessmgr03>

# **ANEXOS**

ANEXO 3

**Matriz Operacionalización de variables**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>	Tabares (2015) define la gestión directiva como uno de los métodos que constituye un proceso continuo e interactivo que se implementa para mantener a la organización como un todo integrado con su ambiente, planteamiento que sugiere un trabajo directivo en el cual se privilegien las capacidades de liderazgo y el fortalecimiento.	<b>Planeación</b>	Se medirá la dimensión planeación a través de los indicadores lineamientos estratégicos, programación de actividades y planeación de misión y visión con el instrumento denominado cuestionario al gremio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lineamientos estratégicos</li> <li>• Programación de actividades</li> <li>• Planeación de la misión y visión</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
		<b>Organización</b>	Se medirá la dimensión organización a través de los indicadores recursos para alcanzar los objetivos, órganos y cargos y atribución de autoridades y responsabilidad por medio del cuestionario a los médicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos para alcanzar los objetivos</li> <li>• Órganos y cargos</li> <li>• Atribución de autoridades y responsabilidad.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
		<b>Dirección</b>	Se medirá la dimensión dirección a través de los indicadores designación de cargos, ejecución de las tareas y promoción de actividades con el instrumento cuestionario a los miembros de la orden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designación de cargos</li> <li>• Ejecución de las tareas</li> <li>• Promoción de actividades</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
		<b>Control</b>	Se medirá la dimensión control a través de los indicadores estándares para medir la gestión, comprobación de resultados y rendición de cuentas, haciendo uso del cuestionario a los colegiados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándares para medir la gestión</li> <li>• Comprobación de resultados</li> <li>• Rendición de cuentas</li> </ul>	<b>Ordinal</b>



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	Quintero (2017) da a conocer que el fortalecer la gestión de las organizaciones sociales, implica definir estrategias pedagógicas y metodológicas en el proceso formativo de nuevos líderes sociales empoderados de su territorio, de sus comunidades y del desarrollo local.	<b>Función directiva gerencial profesional</b>	Se medirá la función directiva general profesional con los indicadores capacidad profesional y directiva haciendo uso de la guía entrevista al decano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad profesional</li> <li>• Capacidad directiva</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
		<b>Sistema de información y comunicación</b>	Se medirá el sistema de información y comunicación con los indicadores de tecnología y comunicación con la guía de entrevista al decano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnología</li> <li>• Comunicación virtual</li> <li>• Relación del directivo con el gremio</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
		<b>Orientación a gestión relacional</b>	Se medirá la orientación gestión relacional con los indicadores relación del directivo con el gremio y la relación con las instituciones con la guía de entrevista al decano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación del directivo con las instituciones</li> </ul>	<b>Ordinal</b>

**Matriz de consistencia**

TEMA	PROBELA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	
<b>Gestión directiva y su influencia en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, 2019.</b>	¿Cómo la gestión directiva influye en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, 2019?	Determinar la influencia de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, 2019.	La gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, 2019.	Diseño de investigación: No experimental-transaccional o transversal Tipo de investigación: correlacional causal Población: 2305 Muestra: 160 Técnicas: Encuesta y la entrevista. Instrumentos: cuestionario y guía de entrevista. Método de análisis: Excel 2016 y SPSS V.25.0
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	
	¿Cómo la planeación de la gestión directiva afecta en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura?	Determinar la influencia de la planeación de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura.	La planeación de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura.	
¿Cómo la organización de la gestión directiva impacta en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura?	Determinar la influencia de la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Médico del Perú Piura.	La organización de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento del Colegio Médico del Perú Piura.		
¿Cómo la dirección de la gestión directiva refuerza el fortalecimiento	Determinar la influencia de la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional	La dirección de la gestión directiva influye significativamente en el		

institucional del Colegio Médico del Perú Piura?

¿Cómo el control de la gestión directiva genera el fortalecimiento de la institución del Colegio Médico del Perú Piura?

¿Cuáles son las características del fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura, 2019?

del Colegio Médico del Perú Piura.

Determinar la influencia del control de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura.

Determinar las características del fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura.

fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura. El control de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institución del Colegio Médico del Perú Piura.

---

*Elaborado por del autor*

**Matriz de instrumentos de investigación**

**Variable Gestión directiva**

Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	INSTRUMENTO A	
				Nº de ítems	Ítems
Gestión directiva	X1.1	Lineamientos estratégicos	Encuesta / cuestionario	1	El CMP Piura informa las decisiones en cuanto a metas, objetivo y recursos de la institución.
	X1.2	Programación de actividades		2	El CMP Piura orienta de las festividades y conmemoraciones que realiza.
	X1.3	Planeación de la misión y visión		2.1	El CMP Piura se preocupa por la realización de cursos válidos para la recertificación.
	X2.1	Recursos para alcanzar los objetivos	Encuesta / cuestionario	3	El decano explica cuáles son los objetivos y metas para su periodo de gestión.
	X2.2	Órganos y cargos		4	La directiva da a conocer la distribución de sus aportaciones, para alcanzar los objetivos de la instrucción.
	X2.3	Atribución de autoridades y responsabilidades		5	Los miembros y cargos del CMP Piura son de su conocimiento.
	X3.1	Designación de cargos	Encuesta / cuestionario	6	Las autoridades del CMP Piura, cumplen con responsabilidad las funciones asignadas por la máxima autoridad.
	X3.2	Ejecución de tareas		7	El decano informa de la participación para la elección del directivo máximo del CMP-Piura.
				7.1	Los directivos ocupan cargos que permitan el soporte a los colegiados.
	X3.3	Promoción de actividades		8	Los directivos velan para que se respeten los derechos de los médicos serumistas.
			8.1	El decano ejerce liderazgo al visitar los cuerpos médicos.	
	X4.1	Estándares para medir la gestión	Encuesta / cuestionario	9	La información de los cursos que realiza el Colegio Médico Piura es frecuente.
	X4.2	Comprobación de resultados		9.1	El Colegio Médico de Piura brinda promociones de las actividades académicas, científicas y otros para que su participación.
				10	Los métodos de la directiva contribuyen al mejoramiento de las normas del CMP Piura.
	X4.3	Rendición de		10.1	El CMP Piura sanciona los actos éticos y disciplinarios de los miembros de la orden.
			11	Sus aportes en el CMP Piura se reflejan adecuadamente.	
			12	Participa de alguna reunión que permita a la gestión dar rendición de cuentas.	

Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	INSTRUMENTO A	
				N° de ítems	Ítems
Fortalecimiento institucional	Y1.1	Capacidad profesional	Encuesta / cuestionario	13	La capacidad profesional de los directivos en los comités.
				13.1	Los directivos deben contar con cargos en el sector privado y/o público.
	Y1.2	Capacidad directiva		14	El decano tiene la capacidad de conciliar, de acordar, servir, escuchar, de solidarizar y de orientar las decisiones del gremio médico.
				14.1	El CMP Piura cuenta con líderes capaces para llevar a la institución a los objetivos propuestos.
	Y2.1	Tecnología	Encuesta / cuestionario	1	Las redes institucionales se mantienen constantemente actualizadas.
				16.1	Los colaboradores del CMP Piura, brindan información adecuada y oportuna.
				16.2	La información recibida por el CMP Piura sobre los seguros es la misma del CMP Piura.
				16.3	El estado de sus cuentas es enviado de forma oportuna a su correo registrado en el CMP Piura.
	Y2.2	Comunicación virtual		17	El CMP Piura está adaptado a la era digital.
				17.1	El CMP Piura conserva la forma tradicional de informar a los médicos mayores de 70 años.
				17.2	El CMP Piura aprovecha las herramientas de comunicación virtual con sus colegiados.
	Y3.1	Relación del directivo con el gremio		Encuesta / cuestionario	18
	Y3.2	Relación del directivo con las instituciones	19		El CMP Piura anuncia eventos académicos con otros consejos regionales.
			19.1		El CMP Piura participa de eventos deportivos con los colegios profesionales.


**Variable Fortalecimiento Institucional**

Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	INSTRUMENTO B			
				N° de ítems	Ítems		
Fortalecimiento institucional	Y1.1	Capacidad profesional	Entrevista / Guía de entrevista	13	¿Considera usted que su directiva tiene la capacidad gerencial y profesional en el desempeño de los cargos asignados en su gestión? ¿Por qué? ¿Considera usted que podrían liderar otro cargo?		
				13.1	¿Ha tenido cargos en el sector privado y/o públicos? ¿Cuál fue el cargo de mayor rango?		
	Y1.2	Capacidad directiva		14	¿Considera usted que la persona que represente el CMP Piura solo debe tener el decanato? ¿Cuántos cargos podría tener el decano para poder liderar la gestión?		
				14.1	¿Cuál es su nivel de instrucción alcanzado?		
	Y2.1	Tecnología	Entrevista / Guía de entrevista	1	¿Cree usted que el gremio médico conoce todos los medios de comunicación que utiliza el CMP para dar a conocer los beneficios que brinda la institución? ¿Por qué?		
				16.1	¿Cree usted que el área de tesorería brinda la información adecuada y oportuna a los médicos? ¿Considera usted que tienen debilidades que deberían mejorar?		
				16.2	¿Qué medio utilizan para capacitar al personal administrativo a fin de que permitan manejar la misma información del Consejo Nacional? ¿Cada cuánto tiempo capacitan a su personal?		
				16.3	¿Cuándo los médicos manifiestan su malestar por el pago de la cuota administrativa se le brinda de forma inmediata la información de la distribución de sus cuotas?		
				Y2.2	Comunicación virtual	17	¿De qué forma hacen llegar la información de las actividades protocolares a los médicos mayores de 70 años?
						17.1	¿Considera usted que se debe conservar la forma tradicional de informar a los médicos mayores las actividades del colegio o se debería integrar a la era digital?
	17.2	¿Cuál es el medio de comunicación más usado para informar a los médicos? ¿Ha realizado alguna encuesta que permita confirmar de qué manera el médico se informó?					
	Y3.1	Relación del directivo con el gremio	Entrevista / Guía de entrevista	18	¿Considera usted que la relación con el gremio médico es constante?		
	Y3.2	Relación del directivo con las instituciones		19	¿De qué manera participa la institución con otros consejos regionales? ¿Organiza el CMP Piura campeonatos con los colegios profesionales?		
				19.1	¿Cada cuánto tiempo se reúne con los médicos para mantener su imagen y posicionamiento?		
Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	INSTRUMENTO B			
				N° de ítems	Ítems		

<b>Gestión directiva</b>	X1.1	Lineamientos estratégicos	Entrevista / Guía de entrevista	1	¿Las decisiones en cuanto a metas, objetivo y recursos de la institución, se informan a los colegiados?
	X1.2	Programación de actividades		2	¿Informan de las festividades y conmemoraciones que realiza en CMP Piura?
				2.1	¿Realizan cursos válidos para la recertificación? ¿Cada cuánto tiempo?
	X1.3	Planeación de la misión y visión		3	¿Hace reuniones explicando cuáles son los objetivos y metas para su periodo de gestión?
	X2.1	Recursos para alcanzar los objetivos	Entrevista / Guía de entrevista	4	¿La directiva ha programado alguna reunión para dar a conocer la distribución de las aportaciones el mismo que permite alcanzar los objetivos de la instrucción? ¿Qué métodos utiliza usted para informar a sus colegiados?
	X2.2	Órganos y cargos		5	¿Cuándo eligen a los miembros de los comités lo dan a conocer a los colegiados? ¿Mediante qué medio?
	X2.3	Atribución de autoridades y responsabilidades		6	¿Los miembros de los comités han cumplido con responsabilidad las funciones asignadas? Si es no ¿Que considera usted que fue la debilidad de los comités?
	X3.1	Designación de cargos	Entrevista / Guía de entrevista	7	¿Se informa oportunamente la elección del nuevo candidato al decanato?
				7.1	¿Los directivos ocupan cargos que permitan el soporte a los colegiados, como el comité de médico Joven?
	X3.2	Ejecución de tareas		8	¿Qué acciones se han tomado para velar por los derechos de los médicos serumistas?
				8.1	¿Visita los cuerpos médicos de los hospitales para conocer su situación? ¿Cada cuánto tiempo?
	X3.3	Promoción de actividades		9	¿La información de los cursos que realiza el Colegio Médico Piura es frecuente? ¿Qué medios se utiliza?
				9.1	¿Ofrece promociones de descuento para motivar al colegido a la inscripción de cursos, diplomados entre otros? ¿Qué porcentaje?
	X4.1	Estándares para medir la gestión	Entrevista / Guía de entrevista	10	¿Su directiva ha contribuido en el mejoramiento de algunas normas del CMP Piura? ¿Qué norma?
				10.1	¿Ha sancionado actos éticos y disciplinarios de los miembros de la orden? ¿Cuáles son las sanciones?
	X4.2	Comprobación de resultados		11	¿Se ha realizado alguna reunión o comunicados dando a conocer la distribución de los aportes de los colegiados?
X4.3	Rendición de cuentas	12		¿Al culminar su gestión se convocó al gremio médico para dar a conocer la inversión financiera del CMP Piura? ¿Considera usted que debe realizarse? ¿Con que frecuencia?	

*Elaboración propia*

**Formato de cuestionario para médicos del Colegio Médico del Perú Piura**

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b> <b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>						Nº 01
<b>Encuesta a los Médicos</b>						
<p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.</p> <p>Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO MÉDICO DEL PERU PIURA, 2019". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.</p> <p>Escala de medición consta:</p> <p>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO</p>						
<b>DATOS ESPECIFICOS</b>						
<b>ITEMS</b>		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	<b><u>PLANEACIÓN</u></b> El CMP Piura informa a sus agremiados las decisiones en cuanto a metas, objetivo y recursos de la institución.					
2	El CMP Piura orienta de las festividades y conmemoraciones que realiza.					
3	El CMP Piura se preocupa por la realización de cursos válidos para la recertificación.					
4	El decano explica cuáles son los objetivos y metas para su periodo de gestión.					
5	<b><u>ORGANIZACIÓN</u></b> Los miembros y cargos del CMP Piura son de su conocimiento.					
6	Las autoridades del CMP Piura, cumplen con responsabilidad las funciones asignadas por la máxima autoridad.					



ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
8	<b><u>DIRECCIÓN</u></b> El decano informa de la participación para la elección del directivo máximo del CMP-Piura.					
9	Los directivos ocupan cargos que permitan el soporte a los colegiados.					
10	Los directivos velan para que se respeten los derechos de los médicos serumistas.					
11	El decano ejerce liderazgo al visitar los cuerpos médicos.					
12	La información de los cursos que realiza el Colegio Médico Piura es frecuente.					
13	El Colegio Médico de Piura brinda promociones de las actividades académicas, científicas y otros para su participación.					
14	<b><u>CONTROL</u></b> La gestión de la directiva contribuye al mejoramiento de las normas del CMP Piura.					
15	El CMP Piura sanciona los actos éticos y disciplinarios de los miembros de la orden.					
16	Sus aportes en el CMP Piura se reflejan adecuadamente en hechos concretos.					
17	Participa de alguna reunión que permita a la gestión dar rendición de cuentas.					
18	<b><u>FUNCIÓN DIRECTIVA GERENCIAL PROFESIONAL.</u></b> Los directivos demuestran capacidad profesional en los comités.					
19	Los directivos deben contar con cargos en el sector privado y/o público.					
20	El decano tiene la capacidad de conciliar, de acordar, servir, escuchar, de solidarizar y de orientar las decisiones del gremio médico.					
21	El CMP Piura cuenta con líderes capaces de llevar a la institución al logro de los objetivos propuestos.					
22	<b><u>SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</u></b> Las redes institucionales se mantienen constantemente actualizadas.					
23	Los colaboradores del CMP Piura, brindan información adecuada y oportuna a los agremiados.					
24	La información recibida por el CMP Piura sobre los seguros es la misma del CMP Piura.					

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
25	El estado de sus cuentas es enviado de forma oportuna a su correo registrado en el CMP Piura.					
26	El CMP Piura está adaptado a la era digital.					
27	El CMP Piura conserva la forma tradicional de informar a los médicos mayores de 70 años.					
28	El CMP Piura aprovecha las herramientas de comunicación virtual con sus colegiados.					
29	<b><u>ORIENTACIÓN A GESTIÓN RELACIONAL.</u></b> El decano y los directivos se reúnen con el gremio médico.					
30	El CMP Piura anuncia eventos académicos con otros consejos regionales.					
31	El CMP Piura participa de eventos deportivos con los colegios profesionales.					

**DATOS GENERALES**

1. **Género:** Femenino  Masculino

2. **Sector:**  
Público   
Privado

3. **Tiempo de colegiado**  
Menos de 10 años   
De 11 a 20 años   
De 21 a 30 años   
De 31 a 40 años   
De 41 a 50 años   
De 51 a 60 años   
De 61 años a más

Fecha: \_\_\_\_\_

## Resultados complementarios del cuestionario aplicado a los médicos del CMP Piura.

### Características de la gestión directiva del CMP Piura

**Tabla 39**

*Nivel de la gestión directiva del CMP Piura*

Gestión	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión directiva	7	4,4%	18	11,3%	52	32,5%	77	48,1%	6	3,8%
Planeación	6	3,8%	17	10,6%	29	18,1%	79	49,4%	29	18,1%
Organización	7	4,4%	16	10,0%	44	27,5%	74	46,3%	19	11,9%
Dirección	7	4,4%	17	10,6%	55	34,4%	69	43,1%	12	7,5%
Control	6	3,8%	24	15,0%	66	41,3%	54	33,8%	10	6,3%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

Los resultados del estudio indican que la gestión directiva del Colegio Médico del Perú, filial Piura, es considerada como buena o muy buena solo por el 51.9%, mientras que el 32.5% lo considera regular y el 15.7%, como deficiente. Dentro de los aspectos más relevantes de la gestión sobresalen la planeación y la organización, que merecen la opinión favorable del 67.5% y 58.2%, que las consideran como buenas o muy buenas; el resto de médicos considera dichos aspectos como regulares o deficientes. En relación a la dirección, sólo el 50.6% tiene una opinión favorable, mientras que el control se convierte en el aspecto menos favorable, que solo es aprobado por el 40.1%.

La gestión directiva es un factor fundamental para el éxito de una empresa, y es el resultado de la interacción de todo los involucrados en la dinámica de la misma; ésa tiene que ver con la capacidad de los gestores para armonizar todos los elementos que tienen que ver con las decisiones que se pueden tomar en dicha organización. Estos aspectos incluyen la planeación, organización, dirección y control. Estos aspectos han sido investigados como parte de la gestión directiva del CMP Piura, y los resultados arrojan resultados no muy halagadores. Solo hay evidencias de una buena planificación y organización, siendo aprobadas por una ligera mayoría de médicos, mientras que la dirección y control, se convierten en

los puntos más débiles de la gestión. Es importante señalar que en la medida que falle alguna de estas fases, la institución podría verse afectada seriamente, al no poder cumplir los objetivos institucionales.

### Características del fortalecimiento institucional del CMP Piura.

**Tabla 40**

*Nivel de fortalecimiento institucional del CMP*

Fortalecimiento institucional	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Fortalecimiento institucional	4	2,5%	14	8,8%	73	45,6%	62	38,8%	7	4,4%
Función directiva gerencial profesional	2	1,3%	10	6,3%	45	28,1%	84	52,5%	19	11,9%
Sistema de información y comunicación	6	3,8%	25	15,6%	70	43,8%	55	34,4%	4	2,5%
Orientación a la gestión relacional	5	3,1%	14	8,8%	53	33,1%	71	44,4%	17	10,6%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

De acuerdo a los resultados, solo el 43.2% de los médicos cataloga de manera favorable el fortalecimiento institucional, al considerarlo como bueno o muy bueno; este bajo nivel de aprobación se explica fundamentalmente por el mal manejo del sistema de información y comunicación y de la orientación de la gestión, las que son aprobadas solo por el 36.9% y 55%; en cambio, la función directiva gerencial, logra una mayor aprobación, según se deduce de la opinión del 64.4%, que lo considera buena o muy buena.

El fortalecimiento institucional tiene que ver con un conjunto de estrategias emprendidas para fortalecer las acciones, planes y proyectos a fin de hacer más eficiente y eficaz a una gestión. En el estudio se ha considerado como pilares fundamentales de dicho fortalecimiento, la función directiva gerencial profesional, así como el manejo del sistema de información y comunicación y la orientación a la gestión relacional; el único de estos aspectos que logra cierto nivel de aprobación es el primero, mientras que se evidencia cierta ineficiencia en los otros dos. El fortalecimiento institucional es importante para responder a los retos que demanda el mundo y los problemas actuales, y requiere de estrategias claras

basadas en los hechos para que los responsables cumplan con las funciones encomendadas, sepan comunicar y en caso de ser necesario, orientar su gestión hacia el fortalecimiento de las relaciones personales.

### **Influencia de la planeación de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.**

**Tabla 41**

*Nivel de fortalecimiento institucional en función de la planeación*

Nivel de planeación	Fortalecimiento institucional											
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	2	33,3%	3	50,0%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
Deficiente	2	11,8%	7	41,2%	8	47,1%	0	0,0%	0	0,0%	17	100,0%
Regular	0	0,0%	2	6,9%	24	82,8%	3	10,3%	0	0,0%	29	100,0%
Buena	0	0,0%	2	2,5%	37	46,8%	40	50,6%	0	0,0%	79	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	3	10,3%	19	65,5%	7	24,1%	29	100,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2,5%</b>	<b>14</b>	<b>8,8%</b>	<b>73</b>	<b>45,6%</b>	<b>62</b>	<b>38,8%</b>	<b>7</b>	<b>4,4%</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

El estudio da cuenta el fortalecimiento institucional mejora en tanto mejora la planeación; la tabla muestra que los niveles más bajos del fortalecimiento institucional (muy deficiente o deficiente), lo emiten los médicos que califican también en los mismo niveles a la planeación, según se observa en el 33.3%, 50% y 41.2%; por el contrario, los niveles más altos de dicho fortalecimiento, también lo emiten los médicos que califican en dichos niveles (bueno o muy bueno) a la planeación, según se observa en la opinión del 50.6% y 65.5%.

**Determinar la influencia de la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.**

**Tabla 42**

*Nivel de fortalecimiento institucional en función de la organización*

Nivel de organización	Fortalecimiento institucional											
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	2	28,6%	2	28,6%	3	42,9%	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%
Deficiente	2	12,5%	9	56,3%	4	25,0%	1	6,3%	0	0,0%	16	100,0%
Regular	0	0,0%	3	6,8%	36	81,8%	5	11,4%	0	0,0%	44	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	28	37,8%	46	62,2%	0	0,0%	74	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	2	10,5%	10	52,6%	7	36,8%	19	100,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2,5%</b>	<b>14</b>	<b>8,8%</b>	<b>73</b>	<b>45,6%</b>	<b>62</b>	<b>38,8%</b>	<b>7</b>	<b>4,4%</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

Los resultados de la tabla anterior indican que a medida que la valoración por la organización del CMP Piura mejora, también mejora el fortalecimiento institucional; la tabla da cuenta que el nivel muy deficiente o deficiente del fortalecimiento institucional, se evidencia en el grupo de médicos que califican como muy deficiente o deficiente a la organización, como se observa en el 28.6%, 42.9% y 56.3%; en cambio, los niveles más altos del fortalecimiento institucional, se presentan también en los grupos de investigados que califican en dichos niveles (bueno o muy bueno) a la organización, según se verifica en la opinión del 62.2%, 52.6% y 36.8%.

**Determinar la influencia de la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.**

**Tabla 43**

*Nivel de fortalecimiento institucional en función de la dirección*

Nivel de la dirección	Fortalecimiento institucional											
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	3	42,9%	2	28,6%	2	28,6%	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%
Deficiente	1	5,9%	10	58,8%	6	35,3%	0	0,0%	0	0,0%	17	100,0%
Regular	0	0,0%	2	3,6%	48	87,3%	5	9,1%	0	0,0%	55	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	17	24,6%	49	71,0%	3	4,3%	69	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	66,7%	4	33,3%	12	100,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2,5%</b>	<b>14</b>	<b>8,8%</b>	<b>73</b>	<b>45,6%</b>	<b>62</b>	<b>38,8%</b>	<b>7</b>	<b>4,4%</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

Los resultados anteriores muestran que en la medida que los encuestados tienen una mejor percepción por los elementos de la dirección, también evidencian una mayor valoración sobre el fortalecimiento institucional. Los investigados que califican como muy deficiente o deficiente a dicho fortalecimiento, son también los que califican en dichos niveles a la dirección, según se observa en la opinión del 42.9% y 58.8%; en cambio, los médicos que califican mejor a dicho fortalecimiento, pertenecen también al grupo de médicos que califican a la dirección como buena o muy buena, de acuerdo a la opinión del 71%, 66.7% y 33.3%.

**Contrastación de la hipótesis específica 3:**

La dirección de la gestión directiva influye significativamente en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú Piura.

**Determinar la influencia del control de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura.**

**Tabla 44**

*Nivel de fortalecimiento institucional en función del control*

Nivel de control	Fortalecimiento institucional											
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	3	50,0%	2	33,3%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
Deficiente	1	4,2%	9	37,5%	13	54,2%	1	4,2%	0	0,0%	24	100,0%
Regular	0	0,0%	3	4,5%	45	68,2%	18	27,3%	0	0,0%	66	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	14	25,9%	39	72,2%	1	1,9%	54	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	40,0%	6	60,0%	10	100,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2,5%</b>	<b>14</b>	<b>8,8%</b>	<b>73</b>	<b>45,6%</b>	<b>62</b>	<b>38,8%</b>	<b>7</b>	<b>4,4%</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

El estudio deja en evidencia que el control es otro de los aspectos de la gestión que tiene una influencia positiva en el fortalecimiento institucional; los investigados que califican más bajo al fortalecimiento institucional (nivel muy deficiente, deficiente o regular), pertenecen al grupo de médicos que califican también en dichos niveles al control, según se refleja en la opinión del 50%, 37.5% y 54.2%, en cambio, los investigados que califican mejor a dicho fortalecimiento, también califican bien (nivel bueno o muy bueno) al control, de acuerdo a la opinión del 72.2%, 40% y 60%.



**Determinar la influencia de la gestión directiva en el fortalecimiento institucional del CMP Piura, 2019.**

**Tabla 45**


*Nivel de la variable dependiente en función de la gestión directiva*

Nivel de la gestión directiva	Fortalecimiento institucional											
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	3	42,9%	2	28,6%	2	28,6%	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%
Deficiente	1	5,6%	10	55,6%	7	38,9%	0	0,0%	0	0,0%	18	100,0%
Regular	0	0,0%	2	3,8%	44	84,6%	6	11,5%	0	0,0%	52	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	20	26,0%	54	70,1%	3	3,9%	77	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	33,3%	4	66,7%	6	100,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2,5%</b>	<b>14</b>	<b>8,8%</b>	<b>73</b>	<b>45,6%</b>	<b>62</b>	<b>38,8%</b>	<b>7</b>	<b>4,4%</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los Médicos

La tabla anterior indica que la percepción sobre el fortalecimiento institucional mejora en la medida que mejora la gestión directiva; este resultado se deduce de la valoración que hacen los médicos sobre ambos aspectos; se observa que el fortalecimiento es considerado como muy deficiente o deficiente, por el grupo que también califica en dichos niveles a la gestión directiva, como se aprecia en la opinión del 42.9% y 55.6%; luego, los que califican de manera favorable (nivel bueno o muy bueno) a dicho fortalecimiento, son mayormente los que pertenecen al grupo de médicos que califican en los mismos niveles a la gestión directiva, según se desprende de la opinión del 70.1% y 66.7%, respectivamente.

## Formato guía de entrevista

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	
<b>ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL DECANO DEL COLEGIO MÉDICO DEL PERÚ, PIURA 2019</b>	
<b>Aplicado a : Dr. Tomas Valera Lazo</b> <b>Ex Decano Colegio Médico del Perú Piura 2019</b>	
<b>FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	
<b>FUNCION DIRECTIVA GERENCIAL PROFESIONAL</b>	
<b>1</b>	¿Considera usted que su directiva tiene la capacidad gerencial y profesional en el desempeño de los cargos asignados en su gestión? ¿Por qué? ¿Considera usted que podrían liderar otro cargo?
Considero que en un 50% la directiva que acompañó mi gestión no desempeño sus funciones asignadas como se buscaba. Porque desempeñaban otras funciones, la mayoría de los directivos tenían cargos como directores o jefes de algún hospital o centro de salud, por lo que considero como mínimo deben tener 3 cargos para desempeñar sus funciones a un 80%	
<b>2</b>	¿Ha tenido cargos en el sector privado y/o públicos? ¿Cuál fue el cargo de mayor rango?
Sí, he tenido varios cargos tanto en el sector privado como en el sector público como en el Hospital Cayetano Heredia, director del Hospital Chulucanas, Talara, director de la Facultad de Medicina de UNP y mi mayor cargo fue como Sub Gerente de la Red.	
<b>3</b>	¿Considera usted que la persona que representa al CMP Piura solo debe tener el decanato? ¿Cuántos cargos podría tener el decano para poder liderar la gestión?
Sería más óptimo que la persona que represente al CMP Piura solo tenga el cargo al decanato ya que ello permitirá que ejerza al máximo sus funciones como decano, sería recomendable que tenga solo cargo como trabajador no de gerencia.	
<b>4</b>	¿Cuál es su nivel de instrucción alcanzado?
Maestría en Salud Pública de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Epidemiología y Maestría en Administración de la UNP	
<b>SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	
<b>5</b>	¿Cree usted que el gremio médico conoce todos los medios de comunicación que utiliza el CMP para dar a conocer los beneficios que brinda la institución? ¿Por qué?
No, nos falta más comunicación, solo se ha logrado un 50% pero se puede hacer más.	

6	¿Cree usted que el área de tesorería brinda la información adecuada y oportuna a los médicos? ¿Considera usted que tienen debilidades que deberían mejorar?
Si, brindan mayor información. Sin embargo así como tienen fortalezas hay debilidades a mejorar como el sistema informático que es centralizado.	
7	¿Qué medio utilizan para capacitar al personal administrativo a fin de que permitan manejar la misma información del Consejo Nacional? ¿Cada cuánto tiempo deberían capacitar a su personal?
No hay capacitación al personal, solo hay medio de comunicación y con respecto a sus capacitaciones como mínimo debería ser 2 veces al año.	
8	¿Cuándo los médicos manifiestan su malestar por el pago de la cuota administrativa se le brinda de forma inmediata la información de la distribución de sus cuotas?
Si, se les brinda la información pero en su mayoría los médicos no aceptan que somos una institución centralizada por lo que el dinero cancelado de sus cuotas se envía al Consejo Nacional.	
9	¿De qué forma hacen llegar la información de las actividades protocolares a los médicos mayores de 70 años?
De manera presencial, como las invitaciones a sus domicilios, revistas y otras informaciones que permitan al colegiado estar informado de las actividades al CMP, ya que uno de los principales fines de la institución es el bienestar del colegiado y es uno de los pilares del colegiado.	
10	¿Considera usted que se debe conservar la forma tradicional de informar a los médicos mayores las actividades del colegio o se debería integrar a la era digital?
Deberían continuar con la forma tradicional considerando de manera personal que la era digital es difícil manejarla y aprenderla.	
11	¿Cuál es el medio de comunicación más usado para informar a los médicos? ¿Ha realizado alguna encuesta que permita confirmar de qué manera el médico se informó?
En su mayoría los médicos son jóvenes y están constantemente informándose a través de las redes sociales como el Facebook. Si se ha realizado una encuesta en donde se obtuvo que el Facebook permite a los médicos estar más conectados e informados con el CMP, sin embargo el área de imagen debe estar en la parte de difusión conocimiento e información el cual permitirá trabajar de la mano con la gestión.	
<b>ORIENTACION A GESTIÓN RELACIONAL</b>	
12	¿Considera usted que la relación con el gremio médico es constante?
Si fue constante pero no se tiene mucha presencia de los colegiados.	
13	¿De qué manera participa la institución con otros consejos regionales? ¿Organiza el CMP Piura campeonatos con los colegios profesionales?
Una de las formas de participar es a través de CONREDE se participa mediante juegos deportivos. Y como consejo regional se participa realizando las olimpiadas internas.	
14	¿Cada cuánto tiempo se reúne con los médicos para mantener su imagen y posicionamiento?

Cada semana.	
<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>	
<b>PLANEACIÓN</b>	
<b>15</b>	¿Las decisiones en cuanto a metas, objetivo y recursos de la institución, se informan a los colegiados?
Si, una vez al año.	
<b>16</b>	¿Informan de las festividades y conmemoraciones que realiza en CMP Piura?
Si, a través de las redes sociales y por medios periodísticos.	
<b>17</b>	¿Realizan cursos válidos para la recertificación? ¿Cada cuánto tiempo?
Solo se han realizado conferencias, charlas que sumaban puntaje para la recertificación. Se realizaban 2 cursos por semestre, como reanimación cardiopulmonar y cardiología.	
<b>18</b>	¿Hace reuniones explicando cuáles son los objetivos y metas para su periodo de gestión?
Una reunión anual.	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	
<b>19</b>	¿La directiva ha programado alguna reunión para dar a conocer la distribución de las aportaciones el mismo que permite alcanzar los objetivos de la institución? ¿Qué métodos utiliza usted para informar a sus colegiados?
Si se tenía pensado realizarlo, pero la idea no se culminó.	
<b>20</b>	¿Cuándo eligen a los miembros de los comités lo dan a conocer a los colegiados? ¿Mediante qué medio?
Si se da a conocer, mediante redes sociales.	
<b>21</b>	¿Los miembros de los comités han cumplido con sus responsabilidades en las funciones asignadas? Si es no ¿Que considera usted que fue la debilidad de los comités?
En un 50% cumplieron sus funciones. Haber encargado más funciones de las que ya tenían pues ello hizo que se sobrecarguen de responsabilidades y no cumplieran al 100%	
<b>DIRECCIÓN</b>	
<b>22</b>	¿Se informa oportunamente la elección del nuevo candidato al decanato?

Si, se cumple el reglamento de elecciones, informando a través de los médicos periodísticos.	
<b>23</b>	¿Los directivos ocupan cargos que permitan el soporte a los colegiados, como el comité de médico Joven?
Se intenta que cada uno pueda estar en los comités de mayor transcendencia.	
<b>24</b>	¿Qué acciones se han tomado para velar por los derechos de los médicos serumistas?
Con el mismo comité de Médico Joven se trabajó la problemática de los serumistas y se hizo una gestión con la Diresa, además se consiguió el trabajo a nivel nacional con defensoría del médico.	
<b>25</b>	¿Visita los cuerpos médicos de los hospitales para conocer su situación? ¿Cada cuánto tiempo?
Si se visitó aunque no hay un tiempo definido pero se hizo 2 a 3 veces al año.	
<b>26</b>	¿La información de los cursos que realiza el Colegio Médico Piura es frecuente? ¿Qué medios se utiliza?
Solo las actividades académicas como los viernes médicos y la información que se difunde a través de las redes social y correo de cada asociado.	
<b>27</b>	¿Ofrece promociones de descuento para motivar al colegido a la inscripción de cursos, diplomados entre otros? ¿Qué porcentaje?
No se ofrecen descuentos, solo a los médicos jóvenes un 20%	
<b>CONTROL</b>	
<b>28</b>	¿Su directiva ha contribuido en el mejoramiento de alguna norma del CMP Piura? ¿Qué norma?
La norma de la estructura orgánica, la norma de gasto y trabajar el presupuesto real.	
<b>29</b>	¿Ha sancionado actos éticos y disciplinarios de los miembros de la orden? ¿Cuáles son las sanciones?
Si se ha sancionado faltas éticas y disciplinarias. Las sanciones aplicadas son amonestación pública, amonestación privada, entre otras dependiendo la gravedad del caso, previa evaluación del Consejo Nacional.	
<b>30</b>	¿Se ha realizado alguna reunión o comunicados dando a conocer la distribución de los aportes de los colegiados?
Aunque en el reglamento está establecido que se debe dar a conocer la distribución financiera del CMP de forma anual, ello no se pudo lograr pero si, se dio a conocer en el informe de gestión, al culminar el periodo.	
<b>31</b>	¿Al culminar su gestión se convocó al gremio médico para dar a conocer la inversión financiera del CMP Piura? ¿Considera usted que debe realizarse? ¿Con que frecuencia?

No. Es una función de la junta que permite la transparencia. Se debe realizar un informe final anual. Una sola vez al año, al término de gestión.

## ANEXO 8

### Cálculo del tamaño de la muestra

n: Muestra

a: Nivel de significancia: 95%

Z $\alpha$ : Puntuación en tabla Z: 1.96.

p: % población con características requeridas.

q: % población que tiene características requeridas (1-p)

e: Error: 7.5%.

N: Universo

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 2305}{0.075^2(2305 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 160$$

**Constancia de validación de formato**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Erica Julissa Susuy Chambargo con DNI N° 45361468  
 Magister en Gestión Pública N°  
 ANR: 13374, de profesión Lic. Administración  
 desempeñándome actualmente como Docente  
 en UCV - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los Médicos del CMP Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 6 días del mes de mayo del Dos mil veinte.

Erica Julissa Susuy Chambargo  
 Mg. Susuy Chambargo Erica  
 CLAD-13374

Mgtr. : Erica Julissa Susuy Chambargo  
 DNI : 45361468  
 Especialidad : Lic. Administración  
 E-mail : ericka147@hotmail.com



## Ficha de Evaluación para instrumento



**“GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO MÉDICO  
DEL PERÚ, PIURA 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

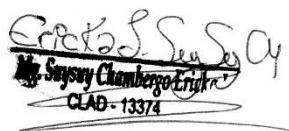
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		



6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				95	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					95
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					95
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					95

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 6 de mayo de 2020.



~~Mr. Suy Suy Chabamargo Ericka~~  
CLAD-13374

Mgtr.: Ericka Julissa Suy Suy Chabamargo  
DNI: 45361468  
Teléfono: 990073448  
E-mail: esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

**Ficha constancia de validación****CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTP en la C.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los Médicos del CMP Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los siete días del mes de mayo del dos mil veinte.




 ING. GROOVER VALENTY VILLANUEVA BUTRÓN  
 Ing. Industrial en Investigación de Operaciones  
 C.I.P. #13341  
 MAESTRIA EN ECONOMIA Y ADMINISTRACIÓN  
 DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón  
 DNI : 02842722  
 Especialidad : Ingeniero Industrial  
 E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

### Ficha de Evaluación para instrumento



“GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO MÉDICO DEL PERÚ, PIURA 2019”

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		



**Ficha constancia de validación****CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas con Mención en Dirección de Empresas N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente en UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los Médicos del CMP Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de mayo del Dos mil veinte.

Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
REG. UNIC DE COLEG. Nº 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
DNI : 02842237  
Especialidad : Ciencias Administrativas con Mención en Dirección de Empresas  
E-mail : [fwcastilop@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fwcastilop@ucvvirtual.edu.pe)

**Ficha de evaluación del instrumento**



**“GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO MÉDICO DEL PERÚ, PIURA 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	85			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	85			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	85			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	85			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 9 de mayo de 2020.




**Dr. Freddy W. Castillo Palacios**  
M.G. UNIC DE CUELG. 11° 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
 DNI : 02842237  
 Teléfono : 969584019  
 E-mail : [fcastillon@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fcastillon@ucvvirtual.edu.pe)

### Formato de registro de confiabilidad de instrumento

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

#### I. DATOS INFORMATIVOS

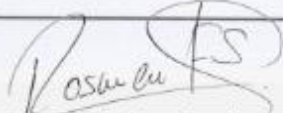
1.1. ESTUDIANTE	:	Katia Rosmerí Flores Singuenza
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	"Gestión Directiva y su influencia en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú, Piura 2019"
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Gestión directiva
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( / )
	:	Alfa de Cronbach. ( X )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	11-05-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	:	13

#### II. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.964</b>
------------------------------------	--------------

#### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems evaluados: 17</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.964, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento sea confiable para evaluar la Gestión Directiva</p>
---

  
 Estudiante: Katia Rosmerí Flores Singuenza  
 DNI: 46954746


Docente :

  
 LEMINABANTO CERNA  
 M.D. EN ESTADÍSTICA  
 C.O.E.S.P.E. S.O.G.

DNI 17930402



**Formato de registro de confiabilidad de instrumento**

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

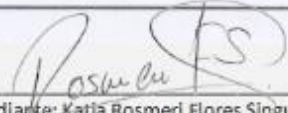
1.1. ESTUDIANTE	:	Katia Rosmeri Flores Singuenza
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	"Gestión Directiva y su influencia en el fortalecimiento institucional del Colegio Médico del Perú, Piura 2019"
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Fortalecimiento Institucional
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( )
	:	Alfa de Cronbach. ( X )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	11-05-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	:	13

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.901</b>
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems evaluados: 13</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.901, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento sea confiable para evaluar el Fortalecimiento Institucional</p>
---

 Estudiante: Katia Rosmeri Flores Singuenza DNI: 46954746	 Docente : • LEMIN ABANTO CERNA UC EN ESTADÍSTICA COESPE 506 DNI: 17930402
--	---

Fotos



Frontis Colegio Médico Piura



Atención al colegiado



Dr. Tomas Valera Lazo Decano 2018-2019



Gestión Directiva 2018-2019