

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**ESCUELA DE POSGRADO
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD
COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO DE LA
GESTIÓN DE JEFES DE MICROREDES DE LA RED DE
SALUD CHACHAPOYAS, 2020**

Autora: Bach. Shirley Jhovanna Tuesta Mendoza.

Asesora: M.Cs. Yudelly Torrejón Rodríguez.

Registro: 0071

CHACHAPOYAS – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Debo andar con el viento y el agua,
abrir ventanas, echar abajo puertas,
romper muros, iluminar rincones.
(Pablo Neruda)

A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía; por haberme enseñado la alegría de vivir, el sentido de amar y el gocé de la libertad...

A mis hijos, por ser la inspiración de mi vida y el amor de mi alma...

A mi compañero de vida Henry por ser mi soporte, fortaleza y compañía quién con su amor y respaldo, me ayudo a alcanzar mi sueño anhelado...

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, quien con su bendición llena mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.

A la Red de Salud Chachapoyas por las facilidades para ejecutar mi trabajo de investigación.

A los responsables de Recursos Humanos y a los jefes de las microredes de salud, de la Red de Salud Chachapoyas, por su valioso aporte para el desarrollo del presente informe.

A los Expertos que validaron los instrumentos para su aplicación.

A la MCs. Yudelly Torrejón Rodríguez por su apoyo y asesoramiento.

Al Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz, a la Dra. María del Pilar Rodríguez Quezada y al Mg. Oscar Pizarro Salazar, quienes con el tesón de responsabilidad y sus sabias experiencias me guiaron para desarrollar el trabajo de investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA**

Dr. Policarpio Chauca Valqui.
Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón.
Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán.
Vicerrectora de Investigación.

Dr. Raúl Rabanal Oyarce.
Director de la Escuela de Posgrado

VISTO BUENO DEL ASESOR



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X)/ DOCTOR ()

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada "COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN DE SEFES DE MICROREDES DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS, 2019"; cuyo autor BACH. SHIRLEY SHOYANNA TUESTA MENDOZA es estudiante del _____ ciclo/egresado (X) de la Escuela de Posgrado, Maestría (X)/ Doctorado () en GERENCIA Y GESTIÓN EN SERVICIOS DE SALUD, con correo electrónico institucional shirley.tuesta@untrm.edu.pe.

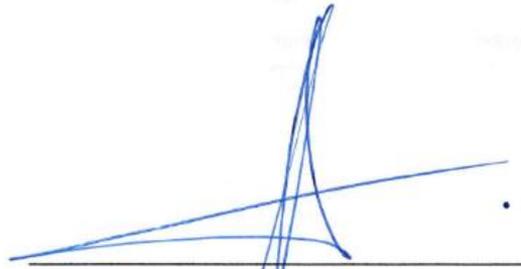
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



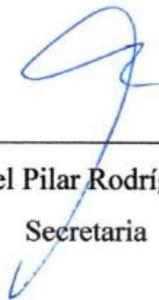
Chachapoyas, 17 de DICIEMBRE de 2020.

Firma y nombre completo del Asesor
MCS. YUDELCY TORREJÓN RODRÍGUEZ

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz.
Presidente



Dra. María del Pilar Rodríguez Quezada.
Secretaria



Mg. Oscar Pizarro Salazar
Vocal

ANEXO 6-0**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL
GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ()**

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN DE JEFES DE
MICROREDES DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS, 2019".

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Bach. SHIRLEY JOHANNA TUESTA HENDOZA
de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en GERENCIA Y GESTIÓN
EN LOS SERVICIOS DE SALUD

con correo electrónico institucional shirley.tuesta@untrm.edu.pe.

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 15 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 18 de ENERO del 2021.





SECRETARIO



VOCAL



PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR.....	v
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vi
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIAL Y MÉTODO	16
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Edad de los jefes e las microredes de la Red de Salud Chachapoyas	18
Tabla 02: Sexo de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas	19
Tabla 03: Profesión de jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas	19
Tabla 04: Tiempo de experiencia laboral de jefes de las microredes	20
Tabla 05: Cargo que ejercen los jefes de las microredes	21
Tabla 06: Grado académico de los jefes de las microredes	22
Tabla 07: Especialidad de los jefes de las microredes	23
Tabla 08: Tiempo de labor en la microred de los jefes de las microredes	24
Tabla 09: Competencias gerenciales de los jefes de microredes según dimensiones	25
Tabla 10: Desempeño de la gestión de los jefes de microredes según dimensiones	26
Tabla 11: Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de los jefes	29
Tabla 12: Competencias gerenciales: Resumen de procesamiento de datos	56
Tabla 13: Competencias gerenciales: Estadísticas de fiabilidad	56
Tabla 14: Desempeño de la gestión: Resumen de procesamiento de datos	56
Tabla 15: Desempeño de la gestión: Estadísticas de fiabilidad	57
Tabla 16: Las dos variables: Resumen de procesamiento de datos	57
Tabla 17: Las dos variables: Estadísticas de fiabilidad	57
Tabla 18: Las dos variables: Estadísticas de total del elemento	57
Tabla 19: Desempeño de la gestión: Estadísticas de total del elemento	67
Tabla 20: Las dos variables: Estadísticas de total del elemento	68

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Edad de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas	18
Figura 02: Sexo de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas	19
Figura 03: Profesión de jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas	20
Figura 04: Tiempo de experiencia laboral de jefes de las microredes	21
Figura 05: Cargo que ejercen los jefes de las microredes	22
Figura 06: Grado académico de los jefes de las microredes	23
Figura 07: Especialidad de los jefes de las microredes	24
Figura 08: Tiempo de labor en la microred de los jefes de las microredes	25
Figura 09: Competencias gerenciales de los jefes de microredes según dimensiones	26
Figura10: Desempeño de la gestión de los jefes de microredes según dimensiones	28
Figura 11: Competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, identificándose las variables competencias gerenciales y desempeño de la gestión, con sus respectivas dimensiones. El estudio fue de tipo básica, aplicó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental, prospectivo y transversal. Se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia, conformando la muestra los 22 jefes de las microredes y del Hospital María Auxiliadora de la Red de Salud Chachapoyas. Los resultados evidenciaron que de manera predominante el rango de edad es de 35 a 45 años, en su mayoría son de sexo femenino, de profesión obstetra, con tiempo de experiencia menor a 10 años, con grado académico de bachiller, sin especialidad y con tiempo de labor en la microred menor a 10 años. En las competencias gerenciales por dimensiones, las competencias básicas en el 52,2% se ubicaron en la categoría de “buenas” y en el 13% en “regular”; las competencias específicas en el 65,2% se ubicaron en la categoría de “buenas” y en el 8,7% en “regular”; mientras que las competencias genéricas, en el 60,9% son “buenas”, y “regular” en el 4,3%. El desempeño de la gestión se ubicó con sus dimensiones en el nivel de promedio a superior al promedio, en la mayoría de los participantes. Se concluye que existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, develando la importancia del fortalecimiento de las competencias que influyen en el mejor desempeño de la gestión del grupo participante.

Palabras clave: Competencias gerenciales, desempeño de la gestión.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship that exists between managerial competencies and the performance of the management of the heads of micro-networks of the Chachapoyas Health Network, identifying the variables managerial competencies and management performance, with their respective dimensions. The study was basic, applied a quantitative approach, correlational level, non-experimental, prospective and cross-sectional. Non-probabilistic convenience sampling was used, the sample being the 22 heads of the micro-networks and of the María Auxiliadora Hospital of the Chachapoyas Health Network. The results showed that the age range predominantly is 35 to 45 years, most of them are female, of the obstetric profession, with time of experience less than 10 years, with a bachelor's degree, without specialty and with working time in the microgrid less than 10 years. In managerial competencies by dimensions, basic competencies in 52.2% were in the category of "good" and in 13% in "fair"; 65.2% of specific competences were in the category of "good" and in 8.7% of "fair"; while generic competences are "good" in 60.9%, and "fair" in 4.3%. The management performance was located with its dimensions in the level of average to above average, in most of the participants. It is concluded that there is a significant relationship between managerial competencies and the performance of the management of the heads of micro-networks of the Chachapoyas Health Network, revealing the importance of strengthening the competencies that influence the better performance of the management of the participating group.

Keywords: Managerial competences, management performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno actual, donde las competencias y su desarrollo respectivo han cobrado real importancia para el desenvolvimiento de los profesionales en el mundo laboral, se hace necesario que los cargos directivos sean gerenciados con responsabilidad, posean competencias idóneas para desempeñarse en forma óptima y que conozcan cuál es su función a realizar.

Por otra parte, el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el profesional para lograr los objetivos trazados, los cuales darán en la organización un resultado positivo.

Bajo esa mención, desde la gestión en salud, recae la importancia en las competencias integrales que abordan conocimientos globales, profesionales, habilidades, actitudes y que conforman las competencias básicas, específicas y genéricas.

Las competencias líneas arriba mencionadas conducen a desempeños satisfactorios, como: Planificación, dirección y organización, supervisión y control, cumplimiento de metas, toma de decisiones, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, respeto a las normativas; todas muy importantes dentro de la gestión en las microredes de salud.

En ese contexto, en el estudio de Ramírez (2019), se encontró que en las competencias gerenciales básicas existe un alto porcentaje calificado como mala, marcando la necesidad de establecer estrategias que impulsen las mejoras en este aspecto. Sobre lo señalado, Santa Cruz (2015), nos menciona que las principales carencias en competencias gerenciales se enfocan en la capacidad para la planificación, solución de problemas, en asumir de manera asertiva las críticas y en la participación de equipo.

Siguiendo lo mencionado, es evidente perfeccionar el desempeño de gestión en los jefes fortaleciendo las competencias gerenciales. Marcando la importancia en el actual trabajo, donde su objetivo fue: Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de jefes de microredes en la Red de Salud Chachapoyas, 2020. En los objetivos específicos se planteó: Caracterizar la población objeto de estudio, según edad, sexo, procedencia, profesión, tiempo de experiencia, cargo, grado académico, especialidad y tiempo de labor en la microred. Evaluar las competencias gerenciales de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas,

según las dimensiones de competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas. Evaluar el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, según las dimensiones: planificación, dirección y organización, supervisión y control, cumplimiento de metas, toma de decisiones, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas. Y, relacionar las competencias gerenciales con el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas.

Además, cabe mencionar que no se ha realizado suficientes trabajos de investigación a nivel nacional, relacionando las variables: competencias gerenciales y desempeño de gestión en jefes de microredes. Lo mismo sucede a nivel local, donde los estudios no se han enfocado en las variables planteadas.

II. MATERIAL Y MÉTODO

Se utilizó en la investigación un estudio básico, se aplicó el enfoque cuantitativo, a nivel correlacional - no experimental, prospectivo - transversal. Se usó en instrumentos, el cuestionario para evaluar competencias gerenciales con escala tipo likert, construido por la investigadora, tomando como base a las competencias que se evalúan en directivos del Ministerio de Salud del Perú. El instrumento fue formulado con 103 ítems, pero al someterse a juicio de expertos, quedó en 74 ítems, dirigidos a evaluar las dimensiones de la variable, distribuidos de la siguiente manera: La dimensión competencias básicas fue evaluada con los ítems del 1 al 19, las competencias específicas se evaluaron con los ítems del 20 al 51 y las competencias genéricas fueron evaluadas con los ítems del 52 al 74.

Para la variable desempeño de la gestión, se hizo uso del formato de evaluación del desempeño laboral para directivos, con 8 dimensiones: planificación, dirección y organización, supervisión y control, cumplimiento de metas, toma de decisiones, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas; en cinco niveles. El Ministerio de Salud (MINSa) creó dicho instrumento antes mencionado y fue adaptado por la investigadora.

La población lo conformaron los responsables en recursos humanos y los jefes pertenecientes a las 22 microredes y el Hospital María Auxiliadora, Red de Salud Chachapoyas. Se consideró una muestra directa, integrada por los 22 jefes de las microredes y el Hospital María Auxiliadora de la Red de Salud Chachapoyas, con criterios de inclusión y exclusión y una muestra indirecta conformada por los responsables de recursos humanos de las 22 microredes y el Hospital María Auxiliadora, Red de Salud Chachapoyas.

Utilizó muestreo, no probabilístico por conveniencia; estuvo la muestra integrada con los 22 jefes de las microredes y el Hospital María Auxiliadora de la Red de Salud Chachapoyas. La validez de los instrumentos se realizó por cinco expertos, que evaluaron independientemente su relevancia, la coherencia, su suficiencia y claridad de estos.

En los criterios de inclusión se especificó lo siguiente: jefes de las microredes que sean titulares en el cargo, que participen de manera voluntaria en el estudio y que pertenezcan a la Red de Salud Chachapoyas. Responsables en recursos humanos de las 22 microredes y el Hospital María Auxiliadora pertenecientes a la Red de Salud Chachapoyas. Los

criterios de exclusión señalaron: jefes que deseen no formar parte del trabajo de investigación, estén de vacaciones o licencia, que tengan menos de tres de meses en el cargo. Responsables de recursos humanos de microredes que no pertenezcan a la Red de Salud Chachapoyas.

La confiabilidad en ambos instrumentos fue evaluada por el Alfa de Cronbach. Para el cuestionario de competencias gerenciales, fueron tomados en cuenta 74 ítems, obteniendo un coeficiente de 0,993 y para evaluar el formato de desempeño de la gestión se consideró los 10 ítems, obtuvo un coeficiente de 0,925. Siendo el valor de 0,851 en conjunto para ambas variables, lo que indica que los instrumentos tienen un alto nivel de confiabilidad.

Mediante la prueba de Chi – Cuadrado se estableció la relación de variables $X^2 = 23,034$; con un nivel altamente significativo $P <,000^{*,b,c}$, confirmando una relación significativa en las variables.

La recopilación en la información, se realizó presentando un documento al director de la Red de Salud Chachapoyas, solicitando los permisos respectivos que permitió la aplicación de los instrumentos validados. Se coordinó con la responsable del área de capacitación, quien envió los links de los cuestionarios, a los responsables en recursos humanos, para que evalúen a los jefes. La información final se procesó utilizando el SPSS, con la versión 25 y la última versión de Excel.

Se consideró principios éticos: Principio de justicia y respeto por la dignidad humana. Respetó de las fuentes en autores citados. Se asumió la aplicación de las normas de la APA última edición para la citación respectiva.

III. RESULTADOS

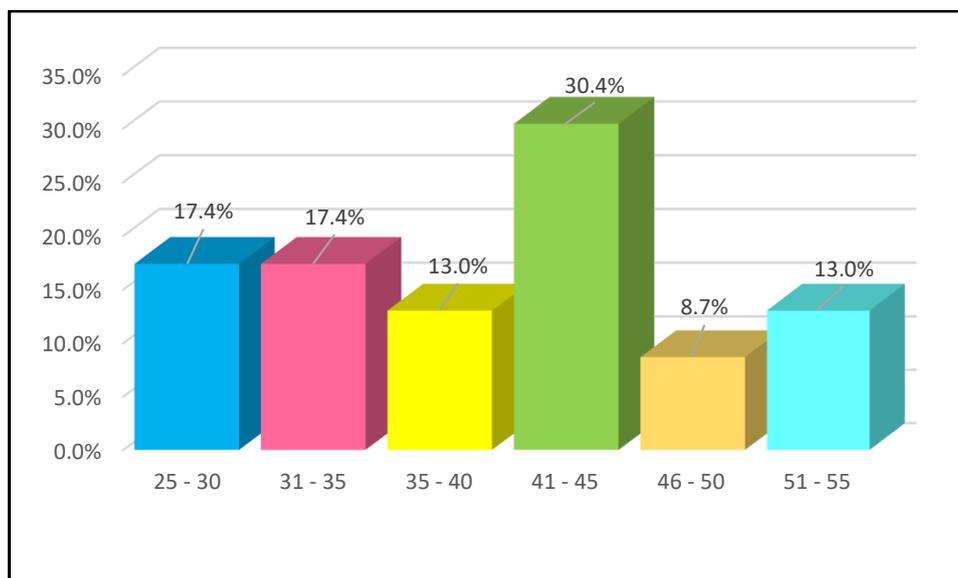
Caracterización de la población de estudio según edad, sexo, profesión, tiempo de experiencia, cargo, grado académico, especialidad y tiempo de labor en la microred.

Tabla 01: Edad de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

Grupo etáreo	f_i	%
25 – 30	4	17,4
31 – 35	4	17,4
35 – 40	3	13,0
41 – 45	7	30,4
46 – 50	2	8,7
51 – 55	3	13,0
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias gerenciales.

Figura 01: Edad de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 01.

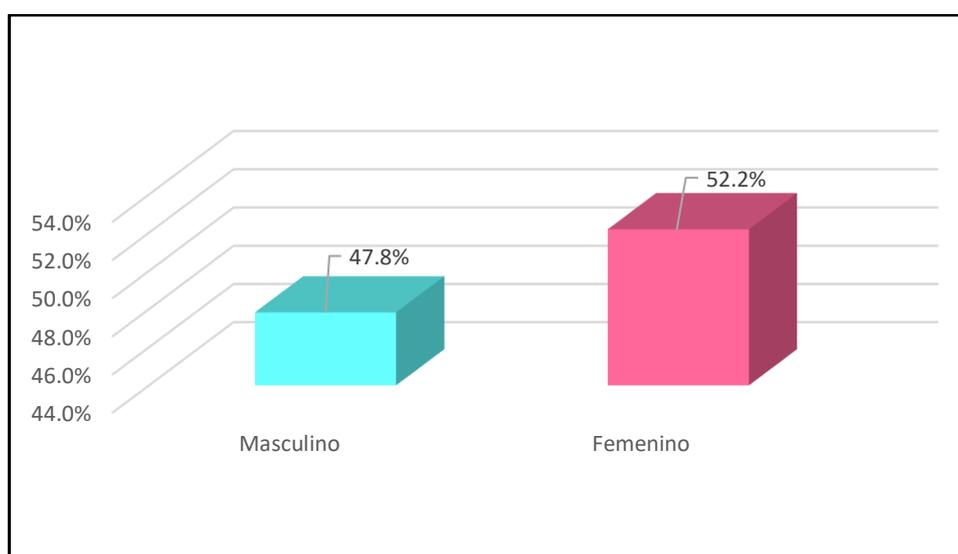
Interpretación: Se observa, la tabla y figura N° 01, que el 100% (23) de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, el 34,8% (8) tienen de 25 a 35 años, el 30,4% (7) de 41 a 45 años, el 13% de 35 a 40 años, con el mismo porcentaje de 13 a 55 años y con el 8,7% (2) de 46 a 50 años.

Tabla 02: Sexo de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

Género	f_i	%
Masculino	11	47,8
Femenino	12	52,2
Total	23	100,0

Fuente: “Cuestionario para evaluar competencias gerenciales”.

Figura 02: Sexo de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 02.

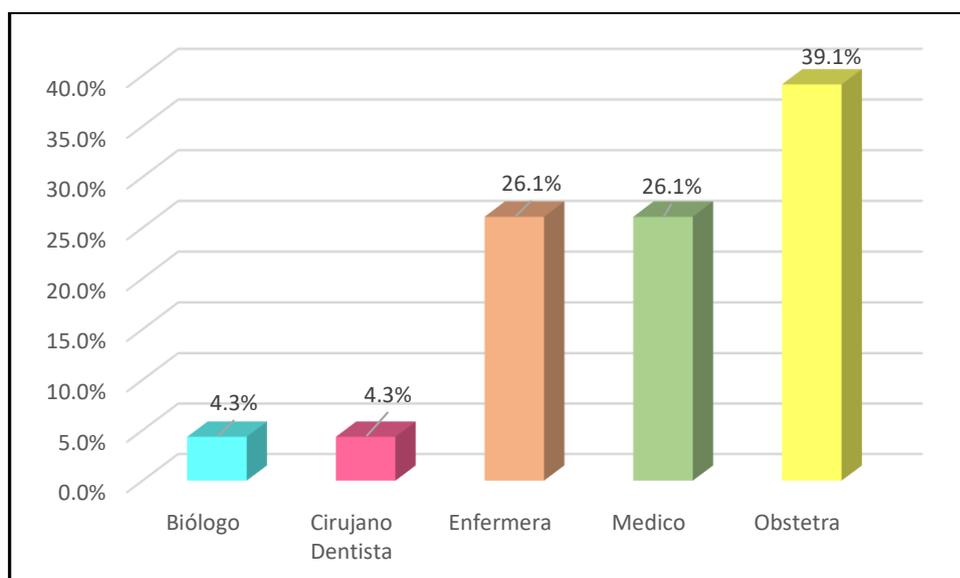
Interpretación: Se observa, la tabla y figura N° 02, que el 100% (23) de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, el 52,2% (12) son de género femenino mientras que el 47,8% (11) son masculinos.

Tabla 03: Profesión de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

Profesión	f_i	%
Biólogo	1	4,3
Cirujano Dentista	1	4,3
Enfermera	6	26,1
Medico	6	26,1
Obstetra	9	39,1
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias gerenciales.

Figura 03: Profesión de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 03.

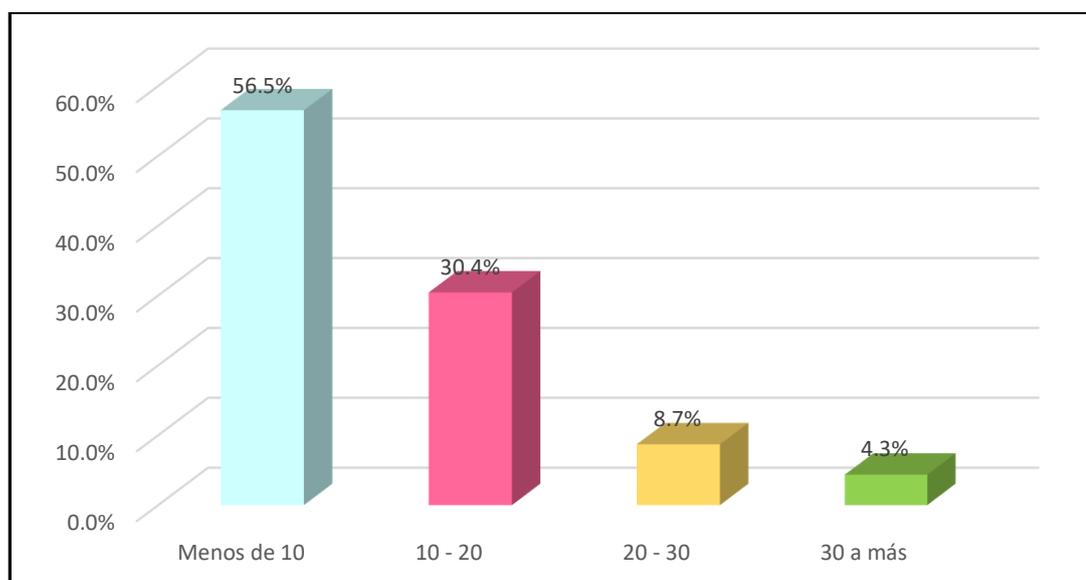
Interpretación: Se observa, la tabla y figura N° 03, que el 100% (23) en jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, el 39,1% (9) tienen como profesión obstetricia, el 26,1% (6) médicos, con el mismo porcentaje enfermeras, el 4,3% (1) Biólogo y con el mismo porcentaje cirujano dentista.

Tabla 04: Tiempo de experiencia laboral de jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

Tiempo de experiencia	f_i	%
Menos de 10	13	56,5
10 – 20	7	30,4
20 – 30	2	8,7
30 a más	1	4,3
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias gerenciales.

Figura 04: Tiempo de experiencia laboral de jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 04.

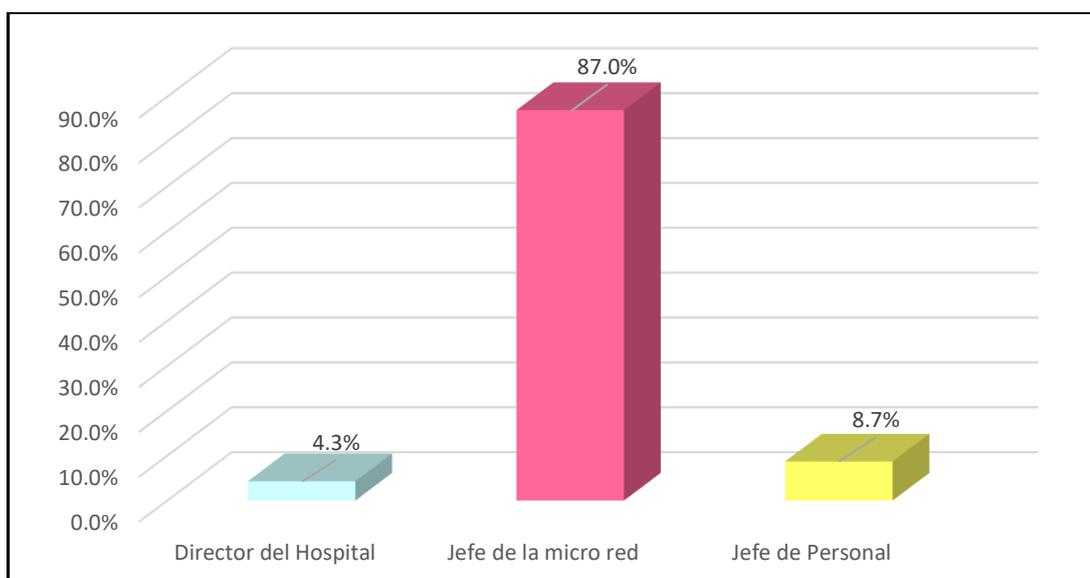
Interpretación: Se observa, la tabla y figura N° 04, que el 100% (23) de jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, el 56,5% (13) tienen menos de 10 años de tiempo de experiencia laboral, el 30,4% (7) de 10 a 20 años, el 8,7% (2) de 20 a 30 años y el 4,3% (1) de 30 años a más.

Tabla 05: Cargo que ejercen los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

Cargo	f_i	%
Director del Hospital	1	4,3
Jefe de la micro red	20	87,0
Jefe de Personal	2	8,7
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias gerenciales.

Figura 05: Cargo que ejercen los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 05.

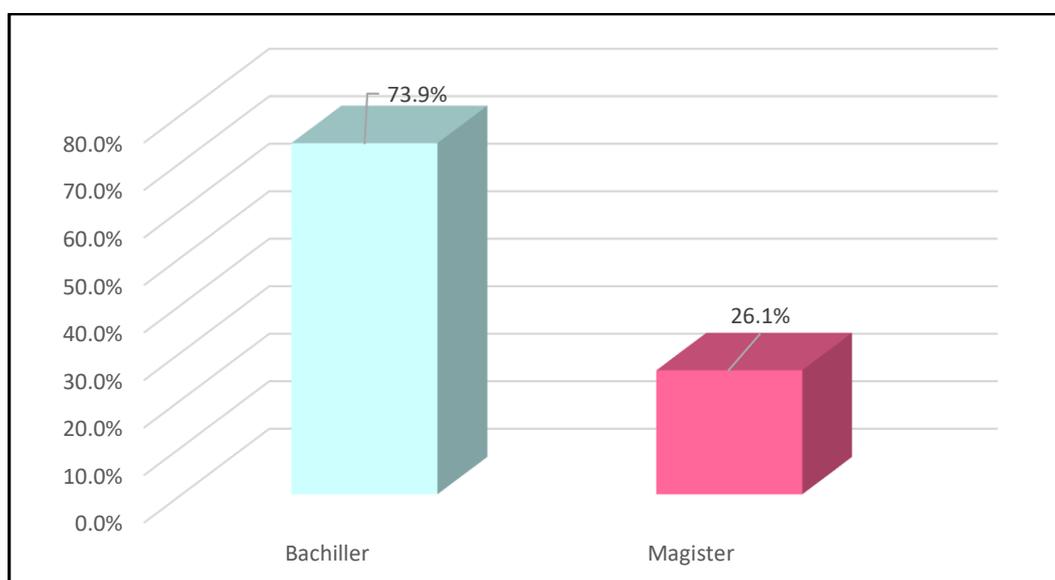
Interpretación: Se observa, la tabla y figura N° 05, que el 100% (23) de encuestados, el 87% (20) son jefes de micro red, el 8,7% (2) jefes de personal y el 4,3% (1) director del hospital.

Tabla 06: Grado académico de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

Grado académico	<i>f_i</i>	%
Bachiller	17	73,9
Magister	6	26,1
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias gerenciales.

Figura 06: Grado académico de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 06.

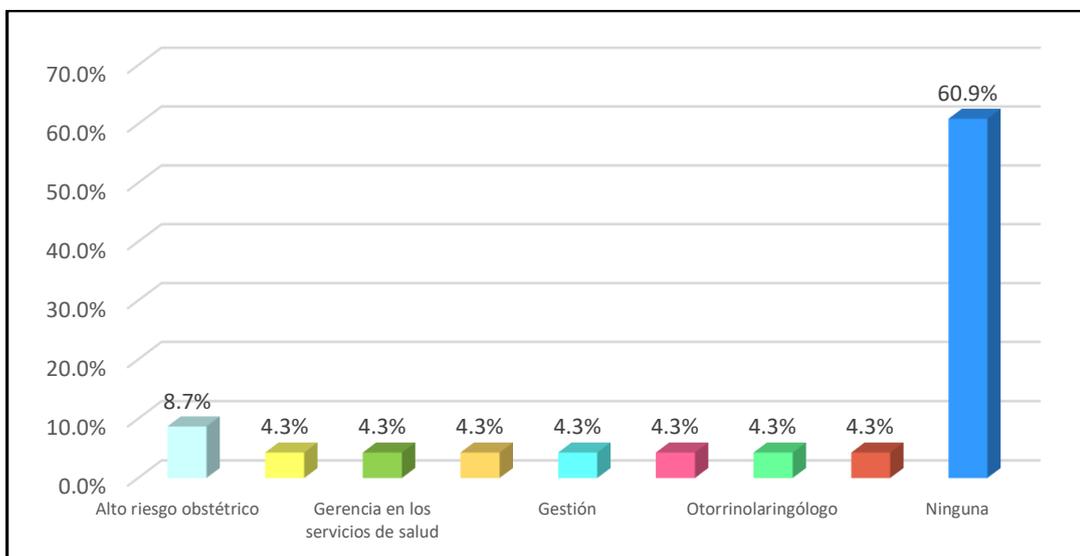
Interpretación: Se observa, la tabla y figura N° 06, que el 100% (23) de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, el 73,9% (17) tienen grado de bachiller mientras que el 26,1% (6) son maestros.

Tabla 07: Especialidad de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

Especialidad	f_i	%
Alto riesgo obstétrico	2	8,7
Emergencias obstétricas y cuidados críticos	1	4,3
Gerencia en los servicios de salud	1	4,3
Gerencia y gobierno en salud	1	4,3
Gestión	1	4,3
Gestión y administración pública	1	4,3
Otorrinolaringólogo	1	4,3
Microbiología y parasitología	1	4,3
Ninguna	14	60,9
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias gerenciales.

Figura 07: Especialidad de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 07.

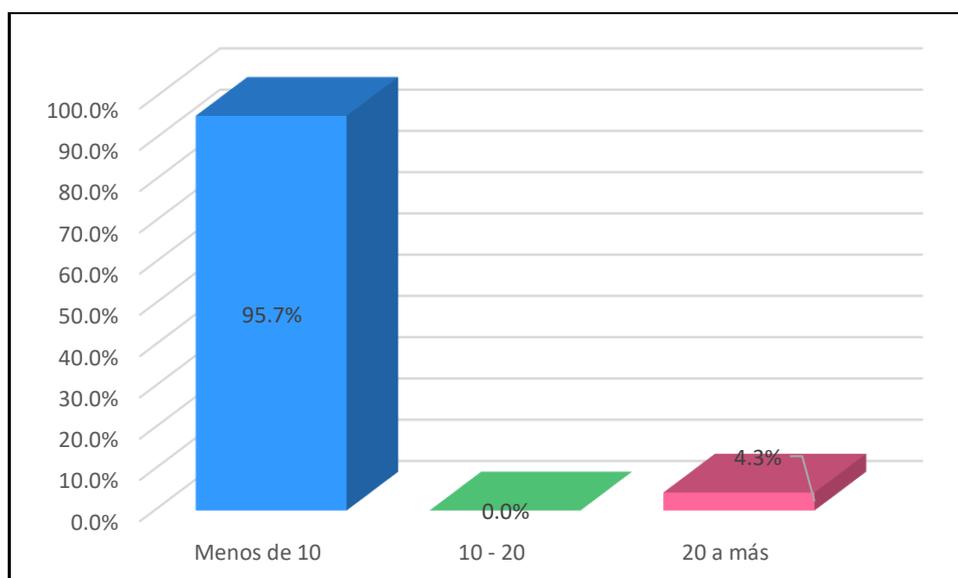
Interpretación: Se observa, en la tabla y figura N° 07, que el 100% (23) de jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, el 60,9% (14) no tienen ninguna especialidad, el 8,7% (2) tienen como especialidad en alto riesgo obstétrico con el mismo porcentaje en gerencia (Gerencia en los servicios de salud, Gerencia y gobierno en salud, Gestión), con un porcentaje similar en gestión (Gestión y Gestión y administración pública), el 4,3% (1) en Otorrinolaringología y con el mismo porcentaje en Microbiología y parasitología.

Tabla 08: Tiempo de labor en la microred de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

	f_i	%
Menos de 10	22	95,7
De 10 a 20	0	0,0
20 a más	1	4,3
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias gerenciales.

Figura 08: Tiempo de labor en la microred de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 08.

Interpretación: Se observa, en la tabla y figura N° 08, que el 100% (23) de jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, el 95,7% (22) tienen menos de 10 años mientras que el 4,3% (6) de 20 años a más.

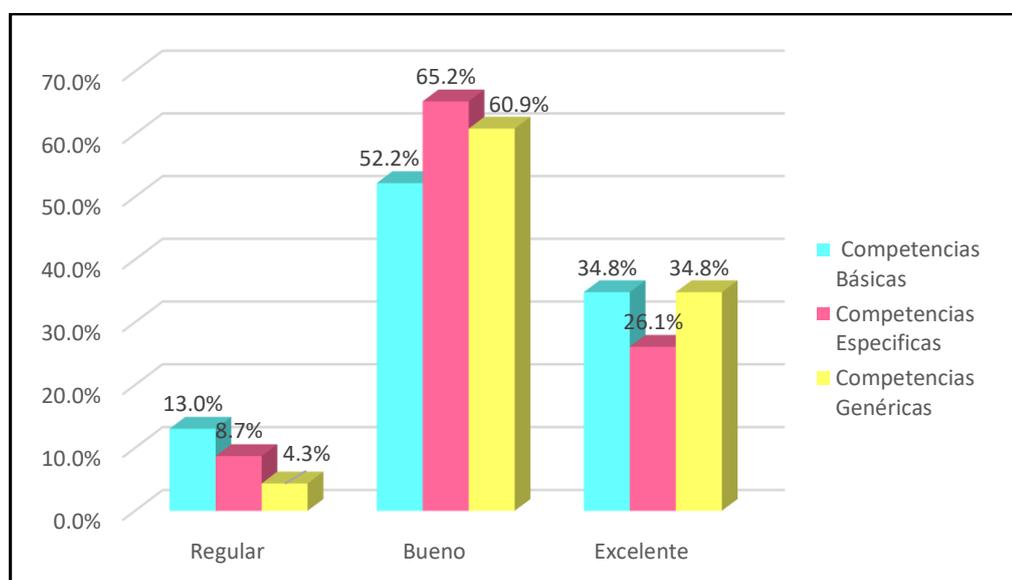
Competencias gerenciales por dimensiones

Tabla 09: Competencias gerenciales de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020 según las dimensiones de competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas

	DIMENSION: COMPETENCIAS BASICAS		DIMENSION: COMPETENCIAS ESPECIFICAS		DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENÉRICAS	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Regular	3	13.0%	2	8.7%	1	4.3%
Bueno	12	52.2%	15	65.2%	14	60.9%
Excelente	8	34.8%	6	26.1%	8	34.8%

Fuente: Cuestionario para evaluar competencias gerenciales.

Figura 09: Competencias gerenciales de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020; según las dimensiones de competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas



Fuente: **Tabla 09.**

Interpretación: La tabla y figura 09, nos muestra a las competencias gerenciales en los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, según las dimensiones de: Competencias básicas el 52,2% (12) indican que son buenas, el 34,8% (8) excelente y el 13% (3) regular; Competencias específicas, el 65,2% (15) afirman que son buenas, el 26,1% (6) excelente y el 8,7% (2) regular y Competencias genéricas, el 60,9% (14) indican que son buenas, el 34,8% (8) excelente y el 4,3% (1) regular.

Desempeño de la gestión por dimensiones

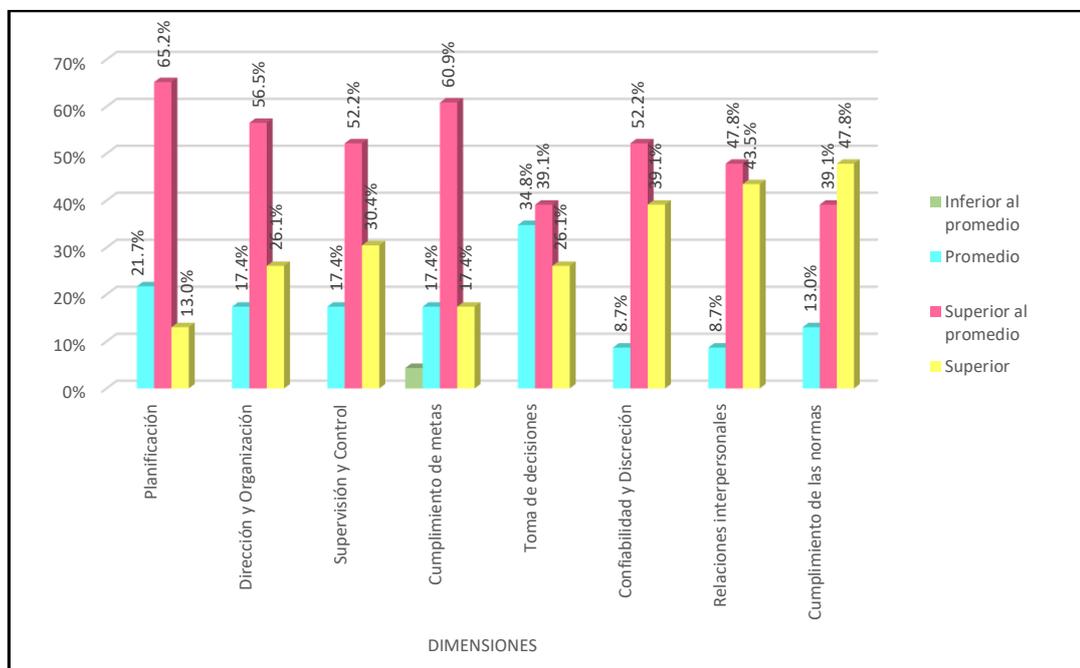
Tabla 10: Desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020; según dimensiones.

Dimensiones	Niveles de valoración	f_i	%
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Inferior	0	0,0%
	Inferior al promedio	0	0,0%
	Promedio	5	21,7%
	Superior al promedio	15	65,2%
	Superior	3	13,0%
Dirección y organización: Califica la eficiencia para la distribución del	Inferior	0	0,0%
	Inferior al promedio	0	0,0%

trabajo, así como la capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo.	Promedio	4	17,4%
	Superior al promedio	13	56,5%
	Superior	6	26,1%
Supervisión y control: Califica la habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Inferior	0	0,0%
	Inferior al promedio	0	0,0%
	Promedio	4	17,4%
	Superior al promedio	12	52,2%
	Superior	7	30,4%
Cumplimiento de metas: Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el Plan Operativo Institucional (POI).	Inferior	0	0,0%
	Inferior al promedio	1	4,3%
	Promedio	4	17,4%
	Superior al promedio	14	60,9%
	Superior	4	17,4%
Toma de decisiones: Califica la capacidad para detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas de trabajo.	Inferior	0	0,0%
	Inferior al promedio	0	0,0%
	Promedio	8	34,8%
	Superior al promedio	9	39,1%
	Superior	6	26,1%
Confiabilidad y discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Inferior	0	0,0%
	Inferior al promedio	0	0,0%
	Promedio	2	8,7%
	Superior al promedio	12	52,2%
	Superior	9	39,1%
Relaciones interpersonales: Califica interrelación personal y la disposición para el trabajo en equipo.	Inferior	0	0,0%
	Inferior al promedio	0	0,0%
	Promedio	2	8,7%
	Superior al promedio	11	47,8%
	Superior	10	43,5%
Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo, instructivos y otros).	Inferior	0	0,0%
	Inferior al promedio	0	0,0%
	Promedio	3	13,0%
	Superior al promedio	9	39,1%
	Superior	11	47,8%

Fuente: “Formato de evaluación del desempeño en la gestión”.

Figura 10: Desempeño de la gestión de los jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020; según las dimensiones de: planificación, dirección y organización, supervisión y control, cumplimiento de metas, toma de decisiones, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, y cumplimiento de las normas.



Fuente: Tabla 10.

Interpretación: Se observa, la tabla y figura 10, que el desempeño en la gestión de jefes en las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, según sus dimensiones, tenemos que en la dimensión planificación, el 65,2% (15) se ubica en un nivel superior al promedio la capacidad de elaborar, de ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar; el 21,7% (5) posee capacidad promedio y el 13% (3) superior. En cuanto a la dimensión dirección y organización, el 56,5% (13) afirman poseer un nivel superior al promedio en la eficiencia para la distribución del trabajo, así como la capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo, mientras que el 26,1% (6) posee un nivel superior y el 17,4% (4) se sitúa en el nivel promedio.

En la dimensión supervisión y control, el 52,2% (12) indican que la habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros es superior al promedio, el 30,4% (7) es de nivel superior y el 17,4% (4) es promedio. En cuanto a la dimensión cumplimiento de metas, el 60,9% (14) indican que el nivel en cumplimiento de objetivos y las metas establecidas en el Plan Operativo

Institucional (POI) se ubica en el nivel superior al promedio, el 17,4% (4) es superior y con el mismo porcentaje se ubican en promedio, además el 4,3% (1) se ubica en el nivel inferior promedio.

En la dimensión toma de decisiones, el 39,1% (9) indican que en la capacidad de detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas de trabajo es superior al promedio, el 34,8% (8) se ubica en un nivel promedio y el 26,1% (4) superior. En la dimensión confiabilidad y discreción, el 52,2% (12) indican que el uso adecuado en la información debido al puesto o función que desempeña, debe de conocer y guardar reserva, lo ubica en un nivel superior al promedio, el 39,1% (9) es superior y el 8,7% (2) es promedio.

Para la dimensión relaciones interpersonales el 56,5% (13) se ubican en el nivel de promedio a superior al promedio. Sobre la dimensión cumplimiento de las normas, el 47,8% (12) indican al cumplimiento de normas institucionales (Reglamento interno de trabajo, instructivos y otros) es superior; el 39,1% (9) es superior al promedio y el 13% (3) se ubica en el nivel promedio.

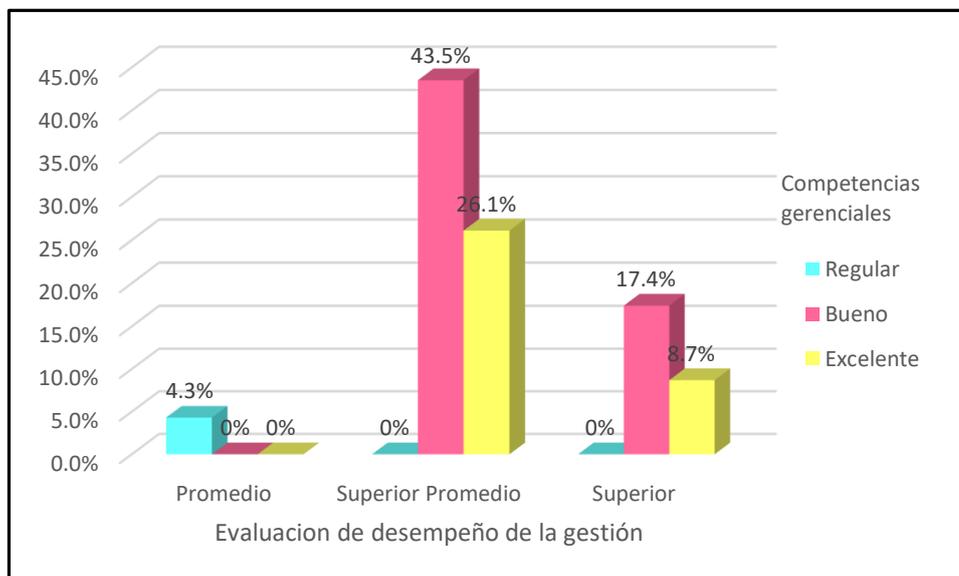
Competencias gerenciales y desempeño de la gestión

Tabla 11: Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

		Evaluación del desempeño de la gestión									
		Inferior al promedio				Superior al promedio					
		Inferior		Promedio		Superior		Superior			
		f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Competencias gerenciales	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	43,5%	4	17,4%
	Excelente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	26,1%	2	8,7%

Fuente: Cuestionario y Formato de evaluación del desempeño de la gestión

Figura 11: Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.



Fuente: Tabla 11.

Interpretación: Se observa, la tabla y figura 11, que el 100% (23), de jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, en las competencias gerenciales se ubican en la categoría de bueno el 43,5% (10) con desempeño de la gestión en un nivel superior al promedio, el 17,4% (4) se ubican en el nivel superior en desempeño de la gestión, con la categoría de bueno en cuanto a competencias gerenciales; mientras que el 26,1% (6) se ubican en el nivel superior al promedio en cuanto al desempeño de la gestión y se encuentran en la categoría excelente en lo referente a competencias gerenciales, el 8,7% (2) se ubicaron en el nivel superior para desempeño de la gestión y en la categoría excelente para competencias gerenciales, además la categoría regular para competencias gerenciales obtuvo un 4,3% (1), siendo de nivel promedio en el desempeño de la gestión.

Prueba de Chi Cuadrado

Mediante la prueba de Chi - Cuadrado se estableció la relación de las variables $X^2 = 23,034$ y con un nivel de altamente significativo $P < ,000^{*,b,c}$ lo cual confirma el objetivo específico N° 04.

Hipótesis de investigación

A nivel de significación teórica, $\alpha = 0.05$, que corresponde a una confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Se rechazará la H_0 , cuando la significación observada “ p ” de los coeficientes del modelo logístico sea menor que α .

No se rechazará H_0 , cuando la significación observada “ p ” de los coeficientes del modelo logístico sea mayor que α .

Cálculo

Pruebas: chi-cuadrado de Pearson

		Evaluación del desempeño en la gestión
Competencias gerenciales	Chi-cuadrado	23,034
	gl	4
	Sig.	,000 ^{*,b,c}

Fuente: Base de datos

Conclusión

El valor de significación $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, ante esto se refuta la hipótesis nula. Es decir, existe una relación altamente significativa entre las competencias gerenciales y desempeño de la gestión de jefes de microrredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020. Se puede decir que la hipótesis general queda aceptada en nuestra investigación.

IV. DISCUSIÓN

El análisis estadístico en los resultados sobre caracterización de la población de estudio, el rango de la edad se concentra entre los 35 a 45 años y en su mayoría pertenecen al sexo femenino, siendo este resultado relacionado con lo obtenido por Jiménez (2018), quien encontró que el rango que prevalece en los profesionales de la salud en cargos de jefatura es de 31 a 50 años, con 51,7% y de sexo femenino en un 64,3%. Por su parte, Ramírez (2019), respalda los resultados obtenidos al haber encontrado que la distribución de las edades de los profesionales con cargos de jefatura o directivos se concentra entre los 30 a 40 años de edad en un 48% y en un 42% se encuentran aquellos con más de 41 años de edad, pero con predominancia del sexo masculino con el 54% de los participantes del estudio. Lo que nos lleva a deducir que los cargos de jefatura lo están desempeñando profesionales en etapa adulta siendo las mujeres quienes han logrado mayor acceso.

Con respecto a profesión de los jefes de microredes, en el estudio se hizo evidente que predomina la profesión de obstetricia, seguido de enfermería y medicina; en cuanto a experiencia y especialidad, se encontró que poseen menor de 10 años con experiencia laboral y sin especialidad. Resultado que coincidió con lo encontrado por Jiménez (2018) quien señaló que la categoría profesional enfermería obtuvo un 27.1%. Pero Santa Cruz (2015), encontró en su estudio que los jefes de establecimientos del primer nivel de atención en GERESA Lambayeque eran principalmente médicos (26,1%), que tenían poco tiempo en el cargo y con escasa capacitación. Mostrando cierta diferencia con respecto a la profesión. En este contexto, Ramírez (2019) señala que el 62% de los funcionarios públicos en el sector salud con cargos en jefatura y dirección no alcanzan los 5 años de experiencia en temas de gestión como funcionarios.

El resultado anteriormente descrito se relaciona con el tiempo de labor en la microred, de los jefes participantes del estudio, quienes en una gran mayoría tienen menos de 10 años. Lo cual sugiere una mayor capacitación y fortalecimiento de competencias gerenciales.

Respecto a las competencias gerenciales de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020; según la dimensión de competencias básicas, más de la mitad

obtuvo un resultado en la categoría de regular a bueno; en competencias específicas, una significativa mayoría se ubicaron en la categoría de regular a bueno, y sobre las competencias genéricas, más de la mitad de los participantes se ubican en la categoría de regular a bueno.

Con respecto a lo mencionado Ramírez (2019), en su estudio encontró que, en las competencias gerenciales, el más alto porcentaje lo obtuvo la categoría “Mala” con un 54% (27 encuestados), la categoría “Regular” alcanzó un 34% (17 encuestados) y la categoría “Buena” registró un 12% (6 encuestados). Por su parte Delgado (2018), revela que en los niveles de la variable competencias gerenciales hay un predominio del nivel regular en las dimensiones establecidas. Asumiendo la necesidad de fortalecer las competencias gerenciales, siendo esto de igual manera importante para el presente estudio.

En cuanto al desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2020; según sus dimensiones, los resultados arrojaron que en la dimensión planificación, una significativa mayoría se ubicó en un nivel de promedio a superior al promedio, con respecto a la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad de racionalizar. Similar a lo mencionado se encuentra la dimensión dirección y organización, donde la mayoría de participantes se ubicaron en el nivel de promedio a superior al promedio en cuanto a la eficiencia en distribución en el trabajo, capacidad, habilidad de motivar, en promover y conducir el progreso en el personal a su cargo.

En la dimensión supervisión y control, de igual manera los resultados arrojaron que más de la mitad de los participantes se ubicaron en un nivel de promedio a superior al promedio en cuanto a habilidad de asignar tareas con sus instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente sus progresos y logros. Así mismo, en la dimensión del cumplimiento de metas, una importante mayoría se ubicó en el nivel de promedio a superior al promedio en lo que se refiere al cumplimiento de objetivos y metas determinadas por el Plan Operativo Institucional (POI).

En la dimensión toma de decisiones, no ocurre algo diferente, teniendo como resultado que la mayoría de participantes se ubican en el nivel de promedio a superior al

promedio en cuanto a la capacidad de detectar y resolver de manera oportuna y adecuadamente las situaciones o problemas de trabajo. En la dimensión confiabilidad y discreción, se obtuvo un resultado similar a lo anteriormente mencionado, siendo más de la mitad de los participantes los que se ubican en un nivel de promedio a superior al promedio referente al uso apropiado de la información, conociendo y guardando reserva por el puesto que ocupa o la función que desempeña.

Para la dimensión relaciones interpersonales en su mayoría se ubicaron en el nivel de promedio a superior al promedio. Con respecto a esto García (2016), establece que los factores que afectan el desempeño laboral están relacionados a las competencias laborales y el clima laboral, entre las cuales menciona a las relaciones interpersonales, dando la importancia del caso a las relaciones interpersonales dentro del desempeño de la gestión.

De igual manera, un poco más de la mitad de los participantes se ubica en el nivel de promedio a superior al promedio en cuanto al cumplimiento de normas institucionales (Reglamento interno del trabajo, sus instructivos y otros).

Por su parte, Vásquez (2017), determinó en su trabajo de investigación que en el 60.3% existe una regular gestión en las jefaturas de los establecimientos de salud de la Microred Patrona De Chota, siendo un 8.8% una mala gestión. En ese marco, Flores (2018), en su trabajo de investigación establece que el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red Ampliación Paucarpata, obtuvo un puntaje alto en la mayoría de los participantes (75.26%). Por su parte Delgado (2018), determina que, en cuanto a desempeño laboral, prevalece el nivel deficiente en las dimensiones. Siendo evidente que el desempeño laboral varía en los diferentes escenarios de los establecimientos de salud.

Bajo lo mencionado, en las competencias gerenciales menos de la mitad de participantes se ubican en la categoría bueno, con desempeño de la gestión en un nivel superior al promedio. Por tanto, los resultados nos revelan la necesidad de fortalecer las *competencias gerenciales* para mejorar el *desempeño de la gestión laboral* que a la vista de los resultados mostrados poseen correlación significativa.

Estos resultados, se encuentran respaldados en el estudio de Delgado (2018), quien determinó que la productividad laboral en los trabajadores del sector salud estuvieron influenciados de manera significativa por las competencias gerenciales.

Al enfocarse en el escenario del presente estudio, donde las variables: competencias gerenciales y desempeño laboral son importantes, y bajo condiciones de pandemia por covid – 19, se demostró las grandes debilidades de nuestro sistema de salud, dejando en evidencia la necesidad de enfocarse en las variables antes mencionadas para la mejora y el fortalecimiento respectivo. Cabe hacer hincapié en la necesidad de generar los mecanismos necesarios para optimizar dichas variables en los profesionales que ocupan cargos directivos dentro de los espacios públicos del sector salud, que, para el presente caso corresponde a las microredes.

Ante lo mencionado, Vizcarra (2019), en su investigación propuso determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el compromiso laboral de los trabajadores, encontrando que, un 51.2% de los trabajadores perciben en sus directivos una relación positiva moderada ($r = 0,287$) con una significancia ($p = 0,008$) > 0.05 , en cuanto a competencias gerenciales se encontró un nivel alto y con respecto a la variable compromiso laboral en un nivel medio; esto se debe a la coyuntura que está atravesando el país por la pandemia de COVID – 19.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa para las variables: Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de jefes de las microredes de la Red de Salud Chachapoyas, develando que el fortalecimiento de estas influye para mejorar el desempeño de la gestión del grupo participante.
2. Los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, son de manera predominante adultos cuyas edades es 35 a 45 años, sexo femenino, con profesión obstetra y enfermera en su mayoría, con tiempo de experiencia menor a 10 años, con cargo de jefe de microred, de grado académico bachiller sin ninguna especialidad y con tiempo de labor en la microred menor a 10 años.
3. Las competencias gerenciales de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, según la dimensión de competencias básicas, resultaron en su mayoría en la categoría bueno; en competencias específicas, una significativa mayoría se ubicaron en la categoría bueno y sobre las competencias genéricas, más de la mitad de los participantes se ubicaron en la categoría de bueno; por lo tanto, las competencias gerenciales según sus dimensiones se encuentran en la categoría bueno.
4. El desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, en sus dimensiones: de planificación, en dirección y organización, en supervisión y control, con cumplimiento de metas, para toma de decisiones, en confiabilidad y discreción, para relaciones interpersonales y en cumplimiento de normas obtuvo un nivel promedio a superior al promedio.
5. La hipótesis planteada ha quedado confirmada.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Red de Salud Chachapoyas, fortalecer las competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de los jefes de microredes, desde las dimensiones descritas, promoviendo el desarrollo profesional mediante las capacitaciones, brindando las facilidades para la especialización y obtención de grados académicos de los profesionales que ocupan estos cargos, promover más actividades de mejora de tal manera que se fortalezcan e influyan positivamente a nivel de institución.
2. A los responsables del área de recursos humanos, realizar evaluaciones periódicas para identificar debilidades en cuanto a competencias gerenciales y desempeño de la gestión para una actuación oportuna que facilite las mejoras correspondientes.
3. Considerar como base la presente investigación para realizar estudios posteriores con las variables descritas para evaluar a las personas que ocupan cargos directivos y plantear estrategias de mejora; especialmente en estos tiempos tan difíciles de pandemia por Covid – 19.
4. A los educadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, deben de fortalecer los temas en gestión y competencias gerenciales, promoviendo capacidades de resiliencia para una mejor adaptación ante situaciones similares a las que estamos viviendo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, S., y Alfonso, V. (2018). *Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apostol” Utcubamba, Amazonas–2017.*
- Bardales, C. 2007. *Modelo de gestión local de servicios de salud.* Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).
- Callata Valencia, L. 2017. *Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de Salud de la Red-Puno 2016.* Puno.
- Campdesuñer, R. P., Del Toro, C. L., Páez, A. B., & Granados, T. P. 2015. *La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones.* Correo Científico Médico de Holguín, 19(4), 1-11.
- Canales, et al. 1994. *Metodología de la Investigación Científica: Manual para el desarrollo de personal de salud.* Limusa. México.
- Delgado R. (2018). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I–3 06 de octubre, Belén–2018.*
- Díaz, J.R., Núñez, L.A., y Cáceres, K.V. 2018. *Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional.* Bolivia. Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 169-197.
- GRADE (Grupo de Análisis para el Desarrollo). 2006. *Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en Perú: Gestión, Distribución, Normatividad, Regulación, Condiciones laborales y salariales y Formación.* Lima, Perú.
- Hernández, H., Muñoz, D., y Barrios, I. 2017. *Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las instituciones prestadoras de salud de la región Caribe.* Económicas CUC, 38(1), 133-146. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.38.1.06>
- Hernández, R. 2008. *“Metodología de la Investigación”.* 3ra edición. Editorial Mc. Graw hill interamericana. México.
- Jiménez, M. P. (2018). *Competencias gerenciales relacionadas al engagement de los profesionales del equipo salud, Micro Red de Salud Zamacola, Arequipa 2018.*

- Lazzorotto, E. Cardoso, G. y Nazzari, R. 2003. *Conhecimento, habilidade e atitudes requeridas para o enfermeiro gerenciar as unidades básicas de saúde – UBS*. Brasil. Seminario Nacional Estado y Políticas No Brasil. Cascavel PR.
- Lira, L.A.N. 2018. *La reforma en la salud pública*. Revista UCV-SCIENTIA BIOMÉDICA, 1(2), 55-55.
- Management Sciences for Health (MSFH). 2007. *Gerentes que lideran: Un manual para mejorar los servicios de salud*. Estados Unidos de Norteamérica. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Mendoza, D. 2015. *El desarrollo de capacidades gerenciales de directivos públicos en el sector salud de Perú*.
- Ministerio de Salud (MINSa). 2008. RM N° 626-2008 Directiva Administrativa N° 142-MINSa/OGGRH_V.01 *Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral*. Lima, Perú.
- Ministerio de Salud (MINSa). 2011. *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud*” Lima, Perú.
- Ministerio de Salud (MINSa). 2011. *Plan nacional de fortalecimiento del primer nivel de atención 2011-2021*. Documento técnico / Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas – Lima.
- Ministerio de Salud (MINSa). 2018. *Evaluación de competencias a los profesionales médicos, obstetras y enfermeros del Servicio Rural y Urbano Marginal en Salud SERUMS*. Lima, Perú.
- Morales, M.C.V., & Riveros, J.W.C. 2015. *Competencias administrativas del recurso humano en salud pública*. Revista Hojas y Hablas, (12), 190-199.
- Muñoz, J. 2008. *Gerencia y competencias distintivas dinámicas en instituciones prestadoras de servicios de salud*. Colombia. Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá (Colombia), 7 (15): 131-154, junio-diciembre de 2008.
- Palma, H.H., Rojas, D.M., & Parejo, I.B. 2017. *Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Región Caribe*. ECONÓMICAS CUC, 38(1), 133-146.
- Pardo, C. 2011. *Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de III Nivel de Atención de Cartagena*. Colombia. Tesis para optar el título de Magíster en enfermería con énfasis en Gerencia en servicios de Salud.

- Ramírez Puraca, A. (2019). *Competencias gerenciales en la gestión efectiva de la Dirección de salud Apurímac II, Provincia de Andahuaylas, 2018.*
- Rodríguez, M. 2013. *Manejo de herramientas de gestión y percepción del cuidado de Enfermería en hospitales de Chachapoyas, Perú.* México. *Enfermería Universitaria* 2014;11(1):3-10.
- Rojas, R., & Vílchez, S.B. 2018. *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018.*
- Santa Cruz, A. 2015. *Análisis de las competencias gerenciales de los jefes de establecimientos del primer nivel de atención de salud. GERESA Lambayeque. 2015.* Lima Perú. *REV EXP MED* 2017; 3(1).
- Vásquez, M. (2017). *Competencias gerenciales de las jefaturas de los establecimientos de salud y productividad de los trabajadores de salud, en la Microred Patrona de Chota, 2015.*

Anexos

Anexo 01
Matriz de Consistencia

Título: Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2019

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Marco Metodológico
¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2019?	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos -Caracterizar la población objeto de estudio, según edad, sexo, procedencia, profesión, tiempo de experiencia, cargo, grado académico, especialidad y tiempo de labor en la microred. -Evaluar las competencias gerenciales de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, según las dimensiones competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas. -Evaluar el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, según las dimensiones: Planificación, dirección y organización, supervisión y control, cumplimiento de metas, toma de decisiones, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, y cumplimiento de las normas. -Relacionar las competencias gerenciales con el desempeño de la gestión de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas.</p>	<p>Identificación de variables: Variable 1: Competencias gerenciales.</p> <p>Variable 2: Desempeño de la gestión</p>	<p>Ha = Existe una relación estadísticamente significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2019.</p> <p>Ho = No existe una relación estadísticamente significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño de la gestión de jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, 2019.</p>	<p>Diseño de contrastación de la hipótesis. El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional de corte transversal y prospectivo. Muestra: Estará conformada por los 22 jefes de las microredes y el Hospital María Auxiliadora de la Red de Salud Chachapoyas. Instrumentos: Para la variable 1: Competencias gerenciales se utilizará el Cuestionario para evaluar competencias gerenciales. Para la variable 2: Desempeño de la gestión se utilizará el Formato de evaluación del desempeño laboral para directivos. Análisis de datos y presentación de resultados: El análisis estadístico para determinar la relación será mediante las pruebas estadísticas de Chi - cuadrado, R de Pearson y RHO de Spearman considerando niveles de significancia de 0.05 (confiabilidad de 95% y margen de error de 5%).</p>

Anexo 02

Operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Escala	Tipo de variable
Competencias gerenciales	Características personales que se traduce en comportamientos observables para el desempeño laboral que superan los estándares previstos, involucra de forma integrada actitudes, conocimientos y habilidades de personas al servicio del Estado en cargos gerenciales.	Las competencias gerenciales comprenden competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas que serán medidas con el cuestionario para evaluar competencias gerenciales.	Competencias básicas	Conocimientos.	1 al 7	1=Muy deficiente 2=Deficiente 3=Regular; 4=Bueno; 5= Excelente	Variable: Ordinal Puntaje: Excelente: 297-370 puntos Bueno: 223-296 puntos Regular: 149-222 puntos Deficiente: 75- 148 puntos Muy deficiente: 0 -74 puntos	Categoría de tipo ordinal
				Competencia social y ciudadana.	8 al 10			
				Gestión del conocimiento y capacitaciones.	11 al 14			
				Autonomía e iniciativa personal en el cumplimiento de funciones.	15 al 19			
			Competencias específicas	Gestión de alianzas estratégicas.	20 al 22			
				Gestión del cambio y adaptación al contexto.	23 al 28			
				Capacidad de negociación.	29 al 33			
				Gestión de la calidad y humanización en salud.	34 al 41			
				Liderazgo de equipos de trabajo.	42 al 47			

				Gestión de recursos con eficacia y eficiencia	48 al 51			
			Competencias genéricas	Compromiso ético.	52 al 54			
				Compromiso y respeto por la vida, las personas y el ambiente.	55 al 57			
				Comunicación en base a interculturalidad	58 al 62			
				Trabajo en equipo.	63 al 66			
				Capacidad de organización y planificación.	67 al 69			
				Capacidad de decisión para la solución de problemas.	70 al 74			

Variable 2	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Escala	Tipo de variable
Desempeño de la gestión	Es el resultado de la organización como consecuencia de la combinación del ejercicio individual, de equipos y de programas.	El desempeño de la gestión a nivel de microred de salud comprende las dimensiones de: Planificación, dirección y organización, supervisión y control, cumplimiento de metas, toma de decisiones, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas. Esta variable será medida con el formato de evaluación del desempeño laboral para directivos	1. Planificación	1.1 Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo. 1.2. Habilidad para racionalizar los recursos.	No cuenta con ítems. Se evalúa en cinco niveles: Nivel I, II, III, IV, V.	Nivel I: 7 puntos Nivel II: 5.6 puntos. Nivel III: 4.16 puntos. Nivel IV: 2.8 puntos. Nivel V: 1.4 puntos.	Variable: Ordinal Superior: 57 a 70 Superior al promedio: 43 a 56 Promedio: 29 a 42 Inferior al promedio: 15 a 28 Inferior: 0 a 14	Categórica de tipo ordinal
			2. Dirección y organización	2.1. Eficiencia para la distribución del trabajo. 2.2 Capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal.				
			3. Supervisión y control	Habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas				
			4. Cumplimiento de metas	Grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.				

			5. Toma de decisiones	Capacidad para detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas de trabajo.				
			6. Confiabilidad y discreción	Uso adecuado de la información y la reserva de la misma.				
			7. Relaciones interpersonales	Interrelación personal y la disposición para el trabajo en equipo.				
			8. Cumplimiento de las normas	Cumplimiento de las normas institucionales				



CUESTIONARIO PARA EVALUAR COMPETENCIAS GERENCIALES

I. Presentación: El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre las competencias gerenciales de los jefes de las Microredes de la Red de Salud Chachapoyas, por lo que debe marcar con una “X” ubicándolo en la escala presentada.

II. Instrucción: Le presentamos una lista de ítems para marcar con una “X” según corresponda en la escala del 1 al 5. Considerando que 1 = Muy deficiente; 2 = Deficiente; 3 = Regular; 4 = Bueno; 5 = Excelente

Este instrumento tiene carácter anónimo, por lo cual le pedimos responder con la mayor sinceridad del caso.

III. Datos Generales del Profesional (Jefe de microred):

Edad: Sexo:

Profesión: Cargo:.....

Grado académico: Especialidad:

Microred de Salud: Tiempo de jefe en la microred:

Tiempo de labor en el establecimiento de salud:

N°	Dimensión/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Competencias Básicas						
Conocimiento						
1	Conoce y maneja los sistemas de información.	1	2	3	4	5
2	Tiene conocimiento minucioso de los estándares de calidad y objetivos a cumplir en su centro de labores.	1	2	3	4	5
3	Posee claro conocimiento de la misión, valores y plan estratégico de la institución de salud.	1	2	3	4	5
4	Conoce detalladamente los productos y servicios que ofrece la institución de salud donde labora.	1	2	3	4	5
5	Conoce los riesgos laborales (ergonómicos, físicos, biológicos y químicos) y las medidas de prevención en su centro de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Posee conocimientos técnicos y la experiencia para el buen desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
7	Comprende la estructura, cultura y reglas de su entorno laboral.	1	2	3	4	5
Competencia social y ciudadana						
8	Fortalece procesos de capacitación a líderes de la	1	2	3	4	5

	comunidad, en respuesta a las necesidades de la comunidad.					
9	Fortalece los espacios y mecanismos para la participación social.	1	2	3	4	5
10	Incorpora a la comunidad en la gestión de programas y proyectos.	1	2	3	4	5
Gestión del conocimiento y capacitaciones						
11	Identifica necesidades de formación y/o capacitación profesional.	1	2	3	4	5
12	Gestiona redes de conocimiento, investigación e innovación.	1	2	3	4	5
13	Promueve la generación de convenios para la capacitación profesional	1	2	3	4	5
14	Gestiona actividades de formación y/o capacitación profesional.	1	2	3	4	5
Autonomía e iniciativa personal en el cumplimiento de funciones						
15	Demuestra pensamiento analítico y auto reflexivo.	1	2	3	4	5
16	Presenta de manera asertiva sus resultados, ideas e informes.	1	2	3	4	5
17	Implementa las regulaciones, teniendo en cuenta códigos morales y el protocolo.	1	2	3	4	5
18	Afirma derechos, intereses, límites y necesidades.	1	2	3	4	5
19	Construye argumentos para el reconocimiento de los derechos.	1	2	3	4	5
Competencias Específicas						
Gestión de alianzas estratégicas						
20	Fortalece convenios institucionales que favorecen el funcionamiento y mejora la eficiencia de los servicios de salud.	1	2	3	4	5
21	Establece incentivos por consecución de metas y resultados.	1	2	3	4	5
22	Gestiona redes sociales de apoyo a la salud.	1	2	3	4	5
Gestión del cambio y adaptación al contexto						
23	Moderniza los procesos, procedimientos y tareas para el logro de resultados.	1	2	3	4	5
24	Motiva a participar a las personas que presentan resistencia al cambio.	1	2	3	4	5
25	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de inter aprendizaje de competencias.	1	2	3	4	5
26	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo.	1	2	3	4	5
27	Se adapta fácilmente a las actividades y responsabilidades cambiantes.	1	2	3	4	5
28	Aplica conocimientos adquiridos para el logro y desarrollo eficiente de los objetivos de la institución de salud.	1	2	3	4	5
Capacidad de negociación						
29	Se anticipa a las necesidades y expectativas durante la negociación.	1	2	3	4	5
30	Argumenta con lógica, claridad y persuasión, las razones que favorecen la negociación.	1	2	3	4	5
31	Defiende los intereses de la institución de salud.	1	2	3	4	5

32	Logra cerrar acuerdos que apoyen los valores, objetivos y desarrollo de la institución de salud.	1	2	3	4	5
33	Identifica ventajas que ambas partes puedan obtener de la negociación, así como los inconvenientes.	1	2	3	4	5
Gestión de la calidad y humanización en salud						
34	Orienta el propósito de la misión y fortalece la cultura centrada en la ética, el bien común y la gestión integral de riesgos.	1	2	3	4	5
35	Estandariza prácticas con mejoramiento gradual de la calidad conforme a la normatividad y políticas vigentes.	1	2	3	4	5
36	Evalúa resultados alcanzados, estrategias planeadas y su impacto.	1	2	3	4	5
37	Implementa procesos de mejora continua, optimización e innovación	1	2	3	4	5
38	Analiza y evalúa de manera prospectiva los problemas de salud de la población, las estrategias, metas y acciones a desarrollar.	1	2	3	4	5
39	Busca que la fuerza de trabajo del sector salud, se encuentre amparada por condiciones laborales justas y dignas.	1	2	3	4	5
40	Identifica e interviene en las prácticas deshumanizantes durante la atención y prestación de los servicios de salud.	1	2	3	4	5
41	Fortalece mecanismos para la gestión integrada, la acción conjunta y la complementariedad de los objetivos, con instituciones públicas y privadas.	1	2	3	4	5
Liderazgo de equipos de trabajo						
42	Promueve el trabajo en equipo, los valores y principios del sistema de salud y de la institución	1	2	3	4	5
43	Fortalece el desarrollo de capacidades en los equipos de trabajo y la comunidad usuaria empoderando a las personas y los líderes de las organizaciones.	1	2	3	4	5
44	Calibra la expresión de sus emociones de forma que no interfiera en el clima de trabajo y motiva a su equipo a preservar el buen clima laboral.	1	2	3	4	5
45	Practica escucha activa y respeta opiniones opuestas o disidentes, realizando argumentaciones, sin diluir liderazgo.	1	2	3	4	5
46	Fortalece vínculos interpersonales positivos con y entre los trabajadores mediante diversas actividades.	1	2	3	4	5
47	Comunica de manera asertiva, dando claridad a los equipos de trabajo sobre resultados esperados y las estrategias para alcanzarlos.	1	2	3	4	5
Gestión de recursos con eficacia y eficiencia						
48	Resguarda el buen estado de los bienes e instruye en ese sentido al personal a cargo.	1	2	3	4	5
49	Gestiona de manera eficaz los recursos financieros y físicos, implementando medidas anticipatorias para la sostenibilidad.	1	2	3	4	5
50	Incentiva la aportación de ideas que simplifiquen actividades y acorten los tiempos de producción de resultados.	1	2	3	4	5
51	Asigna recursos, delega funciones, controla avances y resultados.	1	2	3	4	5

Competencias Genéricas						
Compromiso ético						
52	Trabaja por el bien común.	1	2	3	4	5
53	Cumple su trabajo con oportunidad y calidad.	1	2	3	4	5
54	Actúa con responsabilidad teniendo en cuenta el contexto en el que se desempeña.	1	2	3	4	5
Compromiso y respeto por la vida, las personas y el ambiente						
55	Demuestra en sus acciones y decisiones que valora, promueve la diversidad y la construcción intercultural.	1	2	3	4	5
56	Muestra compromiso con la consecución de metas y objetivos.	1	2	3	4	5
57	Participa defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida.	1	2	3	4	5
Comunicación en base a interculturalidad						
58	Genera y mantiene flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales.	1	2	3	4	5
59	Realiza el Análisis de la Situación de Salud de grupos étnicos.	1	2	3	4	5
60	Fortalece espacios, mecanismos y procesos de participación de las comunidades del grupo étnico en el marco del sistema de salud.	1	2	3	4	5
61	Identifica y evalúa avances para la atención en salud con enfoque intercultural (adaptación de guías, rutas y protocolos)	1	2	3	4	5
62	Fortalece la armonización de la medicina tradicional, alopática, alternativa y complementaria.	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
63	Coopera y trabaja de manera colaborativa con equipos interprofesionales	1	2	3	4	5
64	Construye alianzas sostenibles para mejorar los resultados y la calidad de los servicios de salud.	1	2	3	4	5
65	Analiza competencias de los colaboradores para constituir equipos de trabajo con miembros con capacidades y visiones complementarias.	1	2	3	4	5
66	Aporta metodologías para que los equipos consagren sus normas, autorregulen el comportamiento de sus miembros y la responsabilidad por los resultados.	1	2	3	4	5
Capacidad de organización y planificación						
67	Trabaja de manera planificada para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.	1	2	3	4	5
68	Planifica la organización de los equipos de trabajo de los colaboradores en términos de las metas a alcanzar y de las competencias necesarias para lograrlas.	1	2	3	4	5
69	Organiza, distribuye y asigna responsabilidades y posiciones de trabajo con criterios de equidad, en función de competencias, potencial e intereses de los colaboradores.	1	2	3	4	5
Capacidad de decisión para la solución de problemas						
70	Toma decisiones de manera oportuna y asertiva privilegiando el bien común.	1	2	3	4	5
71	Defiende con argumentos razonados las decisiones propias cuando son puestas en duda.	1	2	3	4	5

72	Asume decisiones en el trabajo con el objeto de promocionar la calidad y el mejoramiento continuo de los procesos de atención y prestación de servicios de salud.	1	2	3	4	5
73	Propone nuevas ideas y soluciones para mejorar su desempeño y de los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
74	Toma decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación



Anexo 04

UNIVERSIDAD NACIONAL

TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS



“FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN (DIRECTIVOS)”

I. Presentación: El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre el desempeño de la “gestión” de los jefes de microredes de la Red de Salud Chachapoyas, por lo que se le solicita marcar los ítems de acuerdo con total sinceridad, según nivel que corresponda.

II. Instrucción: El instrumento está dirigido a titulares de las dependencias de salud y jefes de recursos humanos para la evaluación del desempeño de la gestión de jefes de microredes de salud de la Red de Salud Chachapoyas,

A continuación, se presenta el formato de evaluación de desempeño laboral para directivos, en el cual debe marcar con una (X), según el nivel que corresponda. No existen respuestas buenas o malas, lo más importante es la sinceridad posible. La información de este cuestionario, es estrictamente confidencial y será utilizados para esta investigación.

III. Datos Generales del Profesional:

Edad: Sexo: Profesión: Cargo:.....

Grado académico: Especialidad:

Microred de Salud: Tiempo de jefe en la microred:

Tiempo de labor en el establecimiento de salud:

Dimensiones/Subdimensiones		Niveles				
		I	II	III	IV	V
1. <u>Planificación:</u> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del	1.1. Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo.	Excelente nivel de planificación de sus actividades.	Planifica con facilidad las actividades.	Aceptable planificación.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área.

personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	1.2. Habilidad para racionalizar los recursos.	Máximo provecho de los recursos	Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Aprovecha los recursos con criterio	Puede aprovechar mejor los recursos.	No racionaliza los recursos asignados.
2. <u>Dirección y Organización:</u> Califica la eficiencia para la distribución del trabajo, así como la capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo	2.1. Eficiencia para la distribución del trabajo.	Excelente organización del trabajo asignado y delegando funciones de manera acertada.	Distribuye adecuadamente las tareas al personal, considerando sus conocimientos y experiencias, mostrando aceptable nivel de dirección y organización	Organiza su trabajo delegando tareas al personal.	Realiza la organización del trabajo sin priorizar las actividades en función a los recursos con los que cuenta.	Inadecuado nivel de organización y distribución del trabajo.
	2.2. Capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal	Motiva y conduce al personal, integrando esfuerzos que permitan el logro de metas y objetivos.	Motiva y conduce al personal considerando conocimientos y experiencias.	Conduce al personal de acuerdo a las disposiciones recibidas.	Muestra poco nivel de dirección	No motiva ni busca el desarrollo del personal a su cargo.
3. <u>Supervisión y Control:</u> Califica la habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.		Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Asigna tareas para asegurar el cumplimiento de los programas establecidos.	Regularmente asigna tareas con instrucciones claras y precisas	Asigna tareas con instrucciones que no son claras y precisas	No asigna tareas, lo cual retrasa los logros de la dependencia.
4. <u>Cumplimiento de metas:</u> Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el Plan Operativo Institucional (POI)		Supera los objetivos establecidos y propone nuevos objetivos orientados al mejoramiento del POI	Cumple los objetivos programados en los plazos establecidos en el POI.	Cumple los objetivos programados eventualmente fuera de los plazos establecidos en el POI.	Cumple parcialmente con los objetivos programados en el POI:	No cumple con los objetivos y plazos establecidos en el POI.

5. <u>Toma de decisiones:</u> Califica la capacidad para detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas de trabajo.	Siempre define con claridad los problemas y decide oportunamente la solución de los mismos.	Define los problemas y los soluciona adecuadamente	Regularmente detecta los problemas, planteando alternativas de solución.	Se limita a detectar los problemas, sin plantear alternativas de solución	No detecta problemas, ni propone alternativas de solución.
6. <u>Confiabilidad y Discreción:</u> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información a proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
7. <u>Relaciones interpersonales:</u> Califica interrelación personal y la disposición para el trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación, ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
8. <u>Cumplimiento de las normas:</u> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo, instructivos y otros)	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Generalmente cumple con las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas de la institución.

Nombre del que evalúa:

Cargo del que evalúa:

Puntaje y calificación: Formato de evaluación del desempeño de la gestión

Dimensiones/subdimensiones		Niveles valorativos				
		V	IV	III	II	I
1. Planificación	Subdimensión 1.1. Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo.	4.4	5.8	7.2	8.6	10
	Subdimensión 1.2. Habilidad para racionalizar los recursos.	4.4	5.8	7.2	8.6	10
2. Dirección y Organización	Subdimensión 2.1. Eficiencia para la distribución del trabajo.	4.4	5.8	7.2	8.6	10
	Subdimensión 2.2. Capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal.	4.4	5.8	7.2	8.6	10
3. Supervisión y Control		4.4	5.8	7.2	8.6	10
4. Cumplimiento de metas		4.4	5.8	7.2	8.6	10
5. Toma de decisiones		4.4	5.8	7.2	8.6	10
6. Confiabilidad y Discreción		4.4	5.8	7.2	8.6	10
7. Relaciones interpersonales		4.4	5.8	7.2	8.6	10
8. Cumplimiento de las normas		4.4	5.8	7.2	8.6	10

Rango de Calificación:

PUNTUACIÓN OBTENIDA	NIVELES VALORATIVOS
91 a 100	Superior
71 a 90	Superior al promedio
61 a 70	Promedio
30 a 60	Inferior al promedio
0 a 29	Inferior
Siendo sesenta y uno (61) el puntaje mínimo aprobatorio	



Anexo 05

UNIVERSIDAD NACIONAL

EPG ESCUELA DE POSGRADO

TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Competencias Gerenciales

Tabla 12: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		23	100,0

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

Tabla 13: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,993	,994	93

Desempeño de la Gestión

Tabla 14: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		23	100,0

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

Tabla 15: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,925	,926	12

Las Dos Variables**Tabla 16: Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		23	100,0

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

Tabla 17: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,851	,847	13

Tabla 18: Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DIMENSION: COMPETENCIAS BASICAS	382,913	2239,083	,871	.	,993
INDICADOR.1: Conocimiento	382,870	2241,482	,904	.	,993
Conoce y maneja los sistemas de información.	382,913	2249,628	,703	.	,993

Tiene conocimiento minucioso de los estándares de calidad y objetivos a cumplir en su centro de labores.	382,957	2251,498	,696	.	,993
Posee claro conocimiento de la misión, valores y plan estratégico de la institución de salud.	383,043	2247,316	,743	.	,993
Conoce detalladamente los productos y servicios que ofrece la institución de salud donde labora.	382,696	2255,221	,701	.	,993
Conoce los riesgos laborales (ergonómicos, físicos, biológicos y químicos) y las medidas de prevención en su centro de trabajo.	383,043	2232,498	,769	.	,993
Posee conocimientos técnicos y la experiencia para el buen desarrollo de sus funciones.	382,870	2272,119	,435	.	,993
Comprende la estructura, cultura y reglas de su entorno laboral.	382,870	2255,119	,768	.	,993
INDICADOR 2: Competencia social y ciudadana	383,130	2248,482	,718	.	,993
Fortalece procesos de capacitación a líderes de la comunidad, en respuesta a las necesidades de la comunidad.	383,217	2252,996	,733	.	,993
Fortalece los espacios y mecanismos para la participación social.	383,174	2245,332	,733	.	,993
Incorpora a la comunidad en la gestión de programas y proyectos.	382,957	2237,225	,842	.	,993
INDICADOR 3: Gestión del conocimiento y capacitaciones	383,174	2222,968	,811	.	,993

Identifica necesidades de formación y/o capacitación profesional.	383,000	2244,545	,842	.	,993
Gestiona redes de conocimiento, investigación e innovación.	383,130	2240,937	,763	.	,993
Promueve la generación de convenios para la capacitación profesional	383,391	2232,794	,671	.	,993
Gestiona actividades de formación y/o capacitación profesional.	383,435	2220,711	,761	.	,993
INDICADOR 4: Autonomía e iniciativa personal en el cumplimiento de funciones	382,870	2245,482	,835	.	,993
Demuestra pensamiento analítico y auto reflexivo.	382,826	2255,787	,730	.	,993
Presenta de manera asertiva sus resultados, ideas e informes.	382,826	2247,877	,881	.	,993
Implementa las regulaciones, teniendo en cuenta códigos morales y el protocolo.	383,130	2245,300	,768	.	,993
Afirma derechos, intereses, límites y necesidades.	382,913	2249,447	,792	.	,993
Construye argumentos para el reconocimiento de los derechos.	382,957	2236,134	,858	.	,993
DIMENSION: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	382,957	2249,316	,827	.	,993
INDICADOR 1: Gestión de alianzas estratégicas	383,217	2237,360	,821	.	,993
Fortalece convenios institucionales que favorecen el funcionamiento y mejora la eficiencia de los servicios de salud.	383,174	2229,696	,828	.	,993

Establece incentivos por consecución de metas y resultados	383,217	2238,451	,805	.	,993
Gestiona redes sociales de apoyo a la salud.	383,174	2243,150	,766	.	,993
INDICADOR 2: Gestión del cambio y adaptación al contexto	383,043	2237,134	,906	.	,993
Moderniza los procesos, procedimientos y tareas para el logro de resultados.	383,174	2242,423	,777	.	,993
Motiva a participar a las personas que presentan resistencia al cambio.	383,087	2242,447	,777	.	,993
Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de inter aprendizaje de competencias.	383,043	2230,043	,928	.	,993
Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo.	383,087	2237,538	,851	.	,993
Se adapta fácilmente a las actividades y responsabilidades cambiantes.	382,783	2254,632	,864	.	,993
Aplica conocimientos adquiridos para el logro y desarrollo eficiente de los objetivos de la institución de salud.	382,913	2253,083	,843	.	,993
INDICADOR 2: Capacidad de negociación	382,826	2252,968	,784	.	,993
Se anticipa a las necesidades y expectativas durante la negociación.	383,087	2237,447	,783	.	,993
Argumenta con lógica, claridad y persuasión, las razones que favorecen la negociación.	383,043	2248,316	,727	.	,993

Defiende los intereses de la institución de salud.	382,652	2256,146	,792	.	,993
Logra cerrar acuerdos que apoyen los valores, objetivos y desarrollo de la institución de salud.	382,826	2248,605	,867	.	,993
Identifica ventajas que ambas partes puedan obtener de la negociación, así como los inconvenientes.	382,913	2247,174	,832	.	,993
INDICADOR 3: Gestión de la calidad y humanización en salud	382,957	2249,316	,827	.	,993
Orienta el propósito de la misión y fortalece la cultura centrada en la ética, el bien común y la gestión integral de riesgos.	383,087	2251,265	,713	.	,993
Estandariza prácticas con mejoramiento gradual de la calidad conforme a la normatividad y políticas vigentes.	383,000	2237,727	,862	.	,993
Evalúa resultados alcanzados, estrategias planeadas y su impacto.	383,043	2242,953	,813	.	,993
Implementa procesos de mejora continua, optimización e innovación	383,130	2241,482	,829	.	,993
Analiza y evalúa de manera prospectiva los problemas de salud de la población, las estrategias, metas y acciones a desarrollar.	382,957	2239,953	,885	.	,993
Busca que la fuerza de trabajo del sector salud, se encuentre amparada por condiciones laborales justas y dignas	382,913	2230,083	,854	.	,993

Identifica e interviene en las prácticas deshumanizantes durante la atención y prestación de los servicios de salud.	383,000	2241,909	,798	.	,993
Fortalece mecanismos para la gestión integrada, la acción conjunta y la complementariedad de los objetivos, con instituciones públicas y privadas.	383,087	2239,901	,903	.	,993
INDICADOR 4: Liderazgo de equipos de trabajo	382,783	2249,632	,826	.	,993
Promueve el trabajo en equipo, los valores y principios del sistema de salud y de la institución	382,739	2257,111	,791	.	,993
Fortalece el desarrollo de capacidades en los equipos de trabajo y la comunidad usuaria empoderando a las personas y los líderes de las organizaciones.	383,043	2259,407	,619	.	,993
Calibra la expresión de sus emociones de forma que no interfiera en el clima de trabajo y motiva a su equipo a preservar el buen clima laboral.	382,870	2256,391	,743	.	,993
Practica escucha activa y respeta opiniones opuestas o disidentes, realizando argumentaciones, sin diluir liderazgo.	382,783	2253,269	,670	.	,993
Fortalece vínculos interpersonales positivos con y entre los trabajadores mediante diversas actividades.	382,826	2240,877	,737	.	,993

Comunica de manera asertiva, dando claridad a los equipos de trabajo sobre resultados esperados y las estrategias para alcanzarlos.	382,913	2251,992	,747	.	,993
INDICADOR 5: Gestión de recursos con eficacia y eficiencia	382,913	2256,628	,770	.	,993
Resguarda el buen estado de los bienes e instruye en ese sentido al personal a cargo	382,913	2260,992	,681	.	,993
Gestiona de manera eficaz los recursos financieros y físicos, implementando medidas anticipatorias para la sostenibilidad.	383,000	2243,000	,868	.	,993
Incentiva la aportación de ideas que simplifiquen actividades y acorten los tiempos de producción de resultados.	382,957	2247,316	,764	.	,993
Asigna recursos, delega funciones, controla avances y resultados.	382,913	2248,992	,800	.	,993
DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENÉRICAS	382,826	2247,150	,894	.	,993
INDICADOR 1: Compromiso ético	382,609	2257,885	,756	.	,993
Trabaja por el bien común.	382,783	2249,905	,821	.	,993
Cumple su trabajo con oportunidad y calidad.	382,739	2258,565	,649	.	,993
Actúa con responsabilidad teniendo en cuenta el contexto en el que se desempeña.	382,652	2250,419	,783	.	,993
INDICADOR 2: Compromiso y respeto por la vida, las personas y el ambiente	382,826	2257,059	,840	.	,993

Demuestra en sus acciones y decisiones que valora, promueve la diversidad y la construcción intercultural.	383,043	2257,225	,764	.	,993
Muestra compromiso con la consecución de metas y objetivos.	382,783	2258,269	,785	.	,993
Participa defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida.	382,696	2258,312	,646	.	,993
INDICADOR 3: Comunicación en base a interculturalidad	383,174	2233,877	,832	.	,993
Genera y mantiene flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales.	383,087	2236,174	,872	.	,993
Realiza el Análisis de la Situación de Salud de grupos étnicos	383,217	2233,723	,807	.	,993
Fortalece espacios, mecanismos y procesos de participación de las comunidades del grupo étnico en el marco del sistema de salud.	383,130	2233,755	,802	.	,993
Identifica y evalúa avances para la atención en salud con enfoque intercultural (adaptación de guías, rutas y protocolos)	383,174	2243,059	,767	.	,993
Fortalece la armonización de la medicina tradicional, alopática, alternativa y complementaria.	383,348	2254,964	,619	.	,993
INDICADOR 4: Trabajo en equipo	382,870	2249,755	,761	.	,993
Coopera y trabaja de manera colaborativa con equipos interprofesionales	382,783	2250,542	,715	.	,993

Construye alianzas sostenibles para mejorar los resultados y la calidad de los servicios de salud.	382,957	2256,498	,694	.	,993
Analiza competencias de los colaboradores para constituir equipos de trabajo con miembros con capacidades y visiones complementarias	382,957	2244,953	,803	.	,993
Aporta metodologías para que los equipos consagren sus normas, autorregulen el comportamiento de sus miembros y la responsabilidad por los resultados.	382,957	2243,862	,821	.	,993
INDICADOR 5: Capacidad de organización y planificación	382,913	2237,265	,900	.	,993
Trabaja de manera planificada para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.	383,000	2245,364	,828	.	,993
Planifica la organización de los equipos de trabajo de los colaboradores en términos de las metas a alcanzar y de las competencias necesarias para lograrlas.	383,000	2246,091	,816	.	,993
Organiza, distribuye y asigna responsabilidades y posiciones de trabajo con criterios de equidad, en función de competencias, potencial e intereses de los colaboradores.	382,913	2241,719	,755	.	,993
INDICADOR 6: Capacidad de decisión para la solución de problemas	382,826	2247,150	,894	.	,993

Toma decisiones de manera oportuna y asertiva privilegiando el bien común.	382,783	2245,451	,904	.	,993
Defiende con argumentos razonados las decisiones propias cuando son puestas en duda.	382,957	2244,407	,735	.	,993
Asume decisiones en el trabajo con el objeto de promocionar la calidad y el mejoramiento continuo de los procesos de atención y prestación de servicios de salud.	383,000	2234,273	,915	.	,993
Propone nuevas ideas y soluciones para mejorar su desempeño y de los equipos de trabajo.	382,870	2242,482	,886	.	,993
Toma decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas.	382,783	2254,632	,864	.	,993

Desempeño de la Gestión

Tabla 19: Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<u>DIMENSION:1.</u> “Planificación”: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	44,35	32,328	,626	.	,921
SUB DIMENSIÓN: Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo.	44,48	31,170	,708	.	,917
SUB DIMENSIÓN: Habilidad para racionalizar los recursos.	44,65	31,146	,592	.	,923
<u>DIMENSION:2.</u> “Dirección y Organización”: Califica la eficiencia para la distribución del trabajo, así como la capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo	44,17	30,696	,781	.	,914
SUB DIMENSIÓN: Eficiencia para la distribución del trabajo.	44,43	31,984	,708	.	,918
SUB DIMENSIÓN: Capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal	44,17	30,696	,781	.	,914
<u>DIMENSION:3.</u> “Supervisión y Control”: Califica la habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	44,13	30,846	,726	.	,917
<u>DIMENSION:4.</u> “Cumplimiento de metas”: Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el Plan Operativo Institucional (POI)	44,35	31,146	,641	.	,920

<u>DIMENSION:5.</u> “Toma de decisiones”: Califica la capacidad para detectar y resolver adecuadamente situaciones o problemas de trabajo.	44,35	29,874	,742	.	,916
<u>DIMENSION:6.</u> “Confiabilidad y Discreción”: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	43,96	32,043	,624	.	,921
<u>DIMENSION:7.</u> “Relaciones interpersonales”: Califica interrelación personal y la disposición para el trabajo en equipo.	43,91	32,174	,590	.	,922
<u>DIMENSION:8.</u> “Cumplimiento de las normas”: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo, instructivos y otros)	43,91	30,810	,708	.	,917

Las Dos Variables

Tabla 20: Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento ha suprimido	Varianza de escala si el elemento ha suprimido	Correlaci ón total de elementos corregida	Correlació n múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<u>DIMENSION:1.</u> “Planificación”: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	50,26	21,747	,597	.	,835
<u>DIMENSION:2.</u> “Dirección y Organización”: Califica la eficiencia para la distribución del trabajo, así como la capacidad y habilidad para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo	50,09	20,901	,667	.	,829

<u>DIMENSION:3.</u> “Supervisión y Control”:	50,04	20,680	,675	.	,828
Califica la habilidad para asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.					
<u>DIMENSION:4.</u> “Cumplimiento de metas”:	50,26	21,111	,560	.	,837
Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el Plan Operativo Institucional (POI)					
<u>DIMENSION:5.</u> “Toma de decisiones”:	50,26	19,656	,731	.	,823
Califica la capacidad para detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas de trabajo.					
<u>DIMENSION:6.</u> “Confiabilidad y Discreción”:	49,87	22,573	,406	.	,847
Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.					
<u>DIMENSION:7.</u> “Relaciones interpersonales”:	49,83	21,877	,516	.	,840
Califica interrelación personal y la disposición para el trabajo en equipo.					
<u>DIMENSION:8.</u> “Cumplimiento de las normas”:	49,83	21,696	,484	.	,842
Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo, instructivos y otros)					
DIMENSION: COMPETENCIAS BASICAS	49,96	22,225	,434	.	,845
DIMENSION: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	50,00	23,364	,310	.	,852
DIMENSIÓN COMPETENCIAS GENÉRICAS	49,87	23,482	,301	.	,852
Evaluación del desempeño de la gestión	49,96	22,316	,579	.	,837
Competencias gerenciales	49,87	23,482	,301	.	,852



Chachapoyas, 19 de agosto de 2020

CARTA Nº 006 -2020- G.R.AMAZONAS-DRSA/DRSCH/ORRHH.

Señorita:
SHIRLEY JHOVANA TUESTA MENDOZA
 Licenciada en enfermería

Ciudad.

REF : CARTA Nº 007-2020-SJTM

De mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarle cordiamente y al mismo tiempo según documento de la referencia en el cual solicita validación de instrumento de competencias gerenciales y desempeño de la gestión de jefes de microrred de la Red de Salud Chachapoyas. A lo expuesto esta Dirección **VALIDA Y AUTORIZA la aplicación del instrumento de competencias** en el ámbito de la jurisdicción de la Red de Salud Chachapoyas. Al término de la misma deberá remitir a esta Dirección el informe de la aplicación del instrumento de medición.



Atentamente;

WPR/DRSCH
 E2R/RRHH
 CC
 ARCHIVO



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
 DIRECCIÓN DE RED DE SALUD CHACHAPOYAS

Wilbert Poquioma Ramirez
 DIRECTOR EJECUTIVO
 CMP: 60197

Doc: _____
 Exp: _____

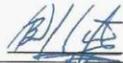
**ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS
APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	x	
2	La secuencia de presentación es óptima	x	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable		x
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		x
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	x	
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación	x	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	x	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de investigación	x	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	x	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	x	

Sugerencias

Revisar los objetivos específicos es una investigación que busca relacionar variables y solamente lo están reduciendo a evaluar, con esos objetivos no sería necesario aplicar la investigación, bastaría con un check list. Revisar la pertinencia de las preguntas y la cantidad hay algunas redundancias.

Fecha:31/07/2020



Nombre y firma del experto
Dr. Tomás Pershing Bustamante Chauca

**ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS
APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		X
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de investigación	X	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	X	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Sugerencias

Estamos en época de Pandemia por la COVID – 19 sugerir mejorar en los ITEMS COMPETENCIA BÁSICA, que tan informados con las normas actuales en la atención de la COVID – 19 se encuentra capacitado un Director, Jefe de Micro Red, Jefe de Puesto de Salud y Personal de Salud en general. Los términos que sean palabras más fáciles para evaluar.

Fecha: 07 / 08 / 2020


 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS

 RICARDOR. REYES ROJAS
 C. O. P. N.º 23033
 CIELLIANO DENTISTA

Nombre y firma del experto

**ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS
APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		X
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de investigación	X	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	X	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Sugerencias

Estamos en época de Pandemia por la COVID – 19 sugerir mejorar en los ITEMS COMPETENCIA BÁSICA, que tan informados con las normas actuales en la atención de la COVID – 19 se encuentra capacitado un Director, Jefe de Micro Red, Jefe de Puesto de Salud y Personal de Salud en general. Los términos que sean palabras más fáciles para evaluar.

Fecha: 07 / 08 / 2020


 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS

 RICARDOR. REYES ROJAS
 C.O.P.Nº 23033
 CIELLIANO DENTISTA

Nombre y firma del experto

**ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS
APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de investigación	X	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	X	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Sugerencias

Alcanzar Resultados para Mejorar la Gestión.

Fecha: 20 / 08 / 2020



 Mg. Francisco Jiménez
 OBSTETRA
 C.P. 6927
 R.O.N. 119

Nombre y firma del experto

**ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS
APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación es óptima		X
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable		X
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación		X
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación		X
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de investigación		X
9	El instrumento abarca las variables e indicadores		X
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Sugerencias

Se revisa el instrumento, encontrándose coherencia en los ítems con el problema de investigación, sin embargo, se sugiere diseñar en aspectos Tangibles, de confiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía, las dimensiones a investigar, para una Gestión moderna de los servicios de salud donde debemos evaluar Competencias Gerenciales y Desempeño de la Gestión y donde se debe entender claramente cual es mi posición y función dentro de la organización, conocer los requerimientos de los usuarios y los objetivos organizacionales, indicadores y el Modelo de Trabajo, priorizar con herramientas y métodos cuantitativos estadísticos, sugiero ejecutar proyectos sencillos, novedosos, específicos para eliminar los principales nudos críticos de una gestión.

Sugiero replantear los ítems de las dimensiones haciéndolo más resumido y específico, teniendo en cuenta que estrategia o misión queremos investigar de acuerdo al macroproceso, proceso, actividad, etc.

Así también tener en cuenta a quien vamos a aplicar estas herramientas de investigación.

Fecha. 06/09/2020


 Dra. Doris Lozano Santa María
 DNI 33431954