

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



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**ESTABILIDAD EMOCIONAL Y COMPETENCIAS
GERENCIALES DE JEFES, ESTABLECIMIENTOS DE
SALUD, RED BAGUA, AMAZONAS - 2023.**

Autora: Bach. Mirela Cotrina Rodriguez

Asesor: Dr. Edwin Gonzales Paco

Registro: (...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

Autorización de publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Cotrina Rodriguez Mirela
DNI N°: 75505643
Correo electrónico: 7550564351@untram.edu.pe
Facultad: Ciencias de la Salud
Escuela Profesional: Enfermería

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Estabilidad emocional y competencias gerenciales de jefes, establecimientos de Salud, Red Bahía, Amazonas 2023

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Gonzales Pazo Edwin
DNI, Pasaporte, C.E N°: 19990654
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0002-7250-6399>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Imunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
3.03.00 ciencias de la salud; 3.03.03-Enfermería

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 23 / 09.2023 / 2024

Firma del autor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza necesaria, vida, salud y valentía para alcanzar mis triunfos.

A mis padres y hermanos, por su esfuerzo y sacrificio indolegable para poder educarme y hacerme profesional.

AGRADECIMIENTO

Al Director de la Red de Salud Bagua – Amazonas, por su apoyo incondicional por permitirme recolectar los datos.

A todos los jefes de los establecimientos de Salud de la Red de Salud de Bagua por su valiosa colaboración y tiempo disponible para hacer realidad la presente investigación.

Al Dr. Edwin Gonzales Paco, por su asesoramiento durante el proceso de la investigación, y guiarme de manera acertada para culminar con el estudio de investigación.

A todas aquellas personas que voluntariamente me apoyaron durante la recolección de los datos.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

Ph D. Jorge Luis Maicelo Quintana

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza

Vicerrectora de Investigación

Dr. Yshoner Antonio Silva Diaz

Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Visto Bueno del Asesor de la Tesis



UNTRM

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


ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Estabilidad Emocional y Competencias Gerenciales de Jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua 2023 del egresado Bach. Nicela Cotrina Rodriguez de la Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería de esta Casa Superior de Estudios.

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, 15 de Noviembre de 2023


Firma y nombre completo del Asesor
Dr. Edw. n González Paca

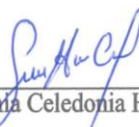
Jurado Evaluador de Tesis

(Resolución de Decanato N° 440-2022-UNTRM-VRAC/FACISA)



Dra. Gladys Bernardita León Montoya

Presidente



Mg. Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez


Secretaria



Mg. Oscar Joel Oc Carrasco

Vocal

Constancia de Originalidad de la Tesis

 **UNTRM**

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

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:
Estabilidad emocional y competencias gerenciales de jefes, establecimientos de
salud, Red Bagua, Amazonas - 2023


presentada por el estudiante ()/egresado (X) Mircela Cotrina Rodriguez
de la Escuela Profesional de Enfermería
con correo electrónico institucional 7550564351@untrm.edu.pe


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

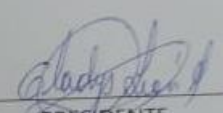
a) La citada Tesis tiene 12 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.

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, 20 de Diciembre del 2023


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....
.....

Acta de Sustentación de la Tesis



ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 14 de enero del año 2024, siendo las 12 horas, el aspirante: Cobrina Rodríguez Mirala, asesorado por Dra. Edwin Gonzales Paed defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Estabilidad emocional y competencias gerenciales de jefes, administrantes de salud, Rod. Bagua, Amazonas - 2023:, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Enfermería, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dra. Gladys Bernardita León Mantoya
Secretario: Ms. Sonia Colodante Huyhua Gutierrez
Vocal: Mg. Oscar Joel De Carrasco



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 13.00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

Índice o Contenido General

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	.ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS	ix
ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y METODOS.....	19
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	36
ANEXOS	39

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Estabilidad emocional y competencias gerenciales de jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	26
Tabla 2. Estabilidad emocional de jefes según dimensiones, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	27
Tabla 3. Competencias gerenciales de jefes según dimensiones, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	28

Índice de Anexos

	Pág
ANEXO 01. Tabla 4 Estabilidad emocional de jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	40
ANEXO 02. Tabla 5 Competencias gerenciales de jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	40
ANEXO 03. Tabla 6 Estabilidad emocional de jefes según edad, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	41
ANEXO 04. Tabla 7 Estabilidad emocional de jefes según sexo, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	42
ANEXO 05. Tabla 8 Estabilidad emocional de jefes según condición laboral, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	42
ANEXO 06. Tabla 9 Estabilidad emocional de jefes según Tiempo de servicio, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	43
ANEXO 07. Tabla 10 Competencias gerenciales de jefes según Edad, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	44
ANEXO 08. Tabla 11 Competencias gerenciales de jefes según Sexo, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	45
ANEXO 09. Tabla 12 Competencias gerenciales de jefes según Condición laboral, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	46
ANEXO 10. Tabla 13 Competencias gerenciales de jefes según tiempo de servicio, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.	47
ANEXO 11. Operacionalización de variables.	48
ANEXO 12. Cuestionario de la estabilidad emocional.	50
ANEXO 13. Escala de competencias gerenciales.	53
ANEXO 14. Consentimiento informado.	56
ANEXO 15. Solicitud de autorización para la ejecución	57
ANEXO 16. Carta para la ejecución de trabajo de investigación en la Red Bagua.	58
ANEXO 17. Autorización para la ejecución de trabajo de investigación.	59
ANEXO 18. Fotos de trabajo de campo.	60

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la estabilidad emocional y las competencias gerenciales de los jefes en los Establecimientos de Salud, Red Bagua - 2023. Estudio de enfoque cuantitativo, relacional, prospectivo, transversal y analítico. La muestra estuvo formada por 81 jefes. Para el registro de datos se utilizó la Escala de Estabilidad Emocional validado mediante análisis factorial y una confiabilidad por Alfa Cronbach de 0.73 y 0.85; así mismo la Escala de Competencias Gerenciales validado mediante el factor de autoevaluación con un valor de VT =1.649 y una confiabilidad por dimensiones (conocimiento = 0.76; Habilidad = 0.79; Actitudes = 0.62). para contrastar la hipótesis se utilizó el Chi - cuadrado. Se demostró que del 100% (81) de jefes de los establecimientos de salud Red Bagua el 56.8% (46) tienen una estabilidad emocional alto, el 43.2% (35) en promedio. Así mismo el 64.2% (52) tienen una competencia gerencial muy buena, y el 35.8% (29) buena. Finalmente, el 43.2% (35) tienen una estabilidad emocional alto con una competencia gerencia muy buena y 13.6% estabilidad emocional alto con una competencia gerencial bueno; mientras que el 22.2% estabilidad emocional en promedio con una competencia gerencial buena y 21% estabilidad emocional en promedio con una competencia gerencial muy bueno. Concluyendo: existe una relación significativa entre las variables de estudio, donde $X^2=6.547$; $G1 = 1$; $p = 0.011 < 0.05$.

Palabras claves: Estabilidad emocional, competencia gerencial, jefes de establecimiento de salud.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between emotional stability and the managerial competencies of managers in Health Establishments, Bagua Network - 2023. Study with a quantitative, relational, prospective, transversal and analytical approach. The sample was made up of 81 bosses. To record data, the Emotional Stability Scale was used, validated through factor analysis and a Cronbach Alpha reliability of 0.73 and 0.85; Likewise, the Management Competencies Scale validated through the self-assessment factor with a value of $VT = 1.649$ and reliability by dimensions (knowledge = 0.76; Skill = 0.79; Attitudes = 0.62). To test the hypothesis, the Chi-square was used. It was shown that of 100% (81) of heads of Red Bagua health establishments, 56.8% (46) have high emotional stability, 43.2% (35) on average. Likewise, 64.2% (52) have very good management skills, and 35.8% (29) have good ones. Finally, 43.2% (35) have high emotional stability with very good management competence and 13.6% have high emotional stability with good management competence; while 22.2% emotional stability on average with good managerial competence and 21% emotional stability on average with very good managerial competence. Concluding the existence of a very significant relationship between the study variables, where $X^2 = 6.547$; $G1 = 1$; $p = 0.011 < 0.05$.

Keywords: Emotional stability, managerial competence, heads of health establishments.

I. INTRODUCCIÓN

Según referencias internacionales, la estabilidad emocional implica expresar emociones adecuadas en contextos laborales según reglas implícitas o explícitas socialmente aceptadas. Cabe resaltar que más de las tres cuartas partes de los directores de Salud poseen una estabilidad emocional alta y en promedio. Entre los rasgos de personalidad, la estabilidad emocional se refiere a la tendencia relativamente estable de las personas a mantener o restituir el equilibrio de forma automática y repetida cuando se enfrentan a situaciones emocionalmente inestables sin la intervención de fuerzas externas. Es decir, hay discrepancias por la cual las personas regresen a una etapa estable después de pasar por contextos emocionalmente inestables. Es decir, la capacidad de mantener la estabilidad psicológica cuando se enfrenta a presiones situacionales difíciles varía según los individuos (Flores, 2020, p. 6).

La estabilidad emocional juega un papel importante en contextos conflictivos. Es así como, descubrieron que el liderazgo emerge más fácil y rápidamente en las personas que recuperaban la estabilidad emocional, especialmente en grupos en conflicto. De manera similar, está demostrado que la estabilidad emocional equilibra una relación negativa entre el conflicto y la responsabilidad organizacional (Rodríguez, 2018, p. 14).

A nivel internacional, las habilidades directivas existen desde la década de 1980, cuando comenzaron a ganar popularidad en los diversos países de habla inglesa como Canadá, EE. UU., Australia, Francia entre otros. Las competencias gerenciales están ligados a la clasificación de trabajadores idóneos competentes. En algunos estudios se ha constituido que el 80% de los directivos tenían una competencia gerencial regular y un 20% bueno. Existe una interrogante universal: ¿Qué capacitación debe recibir el jefe o gerente adecuado para triunfar en su centro laboral?. Para ello cumplir con 04 funciones que debe tener cualquier profesional de las ciencias de la salud, las funciones directivas y ejecutivas en el control material del organismo hospitalario, y a la vez tener un talento humano para gerenciar (Galván, 2018, p. 7).

La competencia gerencial significa la adquisición de suficientes conocimientos académicos, físicos y comportamentales como, destrezas y cualidades para realizar

actividades de manera eficaz y así alcanzar resultados deseados. En Brasil, las direcciones de salud preparan a sus futuros jefes o directores de los establecimientos de Salud para gerenciar actividades de atención, es así que el 90% mínimo debe tener una competencia gerencial de bueno a muy bueno con un 10% de regular. Cada vez está más claro que gestionar las emociones es fundamental para gerenciar exitosamente un puesto, esto le dará al personal ser más exitoso. Cada vez más se utilizan publicaciones especializadas que identifican constructos emocionales importantes tanto en investigaciones como en proyectos de formación personal o profesional (Grohmann, Bastistella, Baratto, 2017, p. 12).

El ejercicio de la profesión en Salud involucra el liderazgo, la organización, toma de decisiones y ejercicio de métodos de cuidado que proporcionen atención efectiva, eficiente, integral, oportuna y continua de los jefes encargados de la administración de un Establecimiento de Salud. La gestión juega un papel muy importante a la hora de proporcionar los recursos necesarios para organizar la asistencia sanitaria, por lo que los profesionales sanitarios deben conseguir una buena atención y no sólo sobrevivir para gestionar (Lozada, 2017, p. 13).

En el contexto social actual, resulta cada vez más imperativo que el personal de Salud desempeñe funciones de gestión posean y practiquen habilidades que, además de certificarlos como expertos, también les permitan desempeñar sus funciones con calidad y así lograr resultados óptimos en su ámbito laboral (Romero, 2020, p. 8).

En el Perú, las competencias y habilidades gerenciales de gestión en ciencias de la salud son una acumulación de conocimientos heterogéneos que no se transportan ni se adquieren; Las habilidades se construyen desde un conjunto de actividades sistemáticas que se dan en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es así, el 60% de peruanos gerentes de salud poseen una competencia gerencial de regular a bueno, 20% muy bueno, 15% deficiente y 5% muy deficiente. Estos giran en torno a la importancia y revalorización que se les da a los trabajadores, lo que se traduce en sus potencialidades, conocimientos, inteligencia y creatividad, los cuales se mantienen de acuerdo a la forma de adaptarse a ciertas situaciones, por lo que se debe crear un nuevo camino que conduzca hacia una mejor atención (Pucuhuayla, 2021, p. 9).

Existe la teoría de la auto organización, que indica que las emociones pueden cambiar o estabilizarse de acuerdo con un determinado tiempo, quiere decir que, la inestabilidad emocional está sujeto a cambios. La voluntad humana para adaptarse a los factores estresantes depende de 2 dimensiones: el Inicio de angustia y resiliencia emocionales. El primero se refiere a distinguir estados emocionales alterados como ira, ansiedad o pánico. Seguidamente la resiliencia emocional da cuenta a un periodo de recuperación desde una experiencia emocional negativa hasta un estado estable. Todo esto va a depender de la capacidad de resiliencia de cada persona y de acuerdo con la intensidad de sus emociones (Santosa, 2018, p. 14).

Durante las prácticas profesionales en algunos establecimientos de la Red de Salud de Bagua, se ha observado que existían jefes no muy proactivos, pero irritables con competencias gerenciales aparentemente regulares otros deficientes, ya que propulsaban coberturas bajas, con un quehacer rutinario; con una estabilidad emocional muy cambiante, muchos jefes se mostraban muy rígidos, autoritarios, pero sin liderazgo.

Las diferentes responsabilidades que asume los jefes de los diferentes establecimientos de salud implican un alto valor de competencias. La experiencia con que asumen estas responsabilidades influirá en el proceder de la organización dentro del establecimiento de salud que administran. En contextos, la falta de recursos de los directivos, el cansancio físico y mental reduce la motivación, deprime y agota a los trabajadores de la salud, como resultado no pueden realizar sus funciones principales y ni brindar atención al paciente. También tiene en cuenta las estructuras salariales desiguales, la no promoción de rango hará que los trabajadores de salud afronten ciertas responsabilidades de inseguridad de sus pares (Hernández, 2020, p. 3).

Por tal motivo el estudio cobra importancia, para que los jefes y/o trabajadores en los diferentes establecimientos de salud cumplan con su función encomendada, mostrándose ser competentes gerencialmente, y a partir de ello transmitir seguridad hacia los demás trabajadores.

De acuerdo con lo mencionado se expresó el siguiente enunciado: ¿Cuál es la relación entre la estabilidad emocional y las competencias gerenciales de los jefes en los Establecimientos de Salud; de la Red Bagua, Amazonas -2023? Cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre la estabilidad emocional y las competencias

gerenciales de los jefes en los Establecimientos de Salud Red Bagua, Amazonas – 2023. Sus objetivos específicos fueron: - Identificar la estabilidad emocional en sus dimensiones de control de las emociones y control de los impulsos de los jefes en los Establecimientos de Salud, Red Bagua – 2023. - Identificar las competencias gerenciales en función a las dimensiones de conocimiento, habilidades y actitudes de los jefes en los Establecimientos de Salud, Red Bagua – 2023. Cuya hipótesis fue: Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre la estabilidad emocional y las competencias gerenciales de los jefes, establecimientos de Salud Red Bagua, Amazonas – 2023.

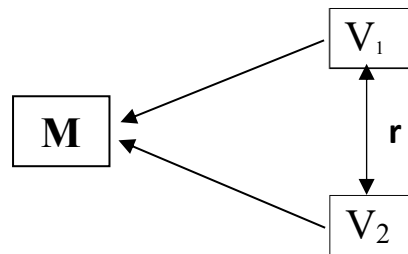
II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Enfoque, nivel y tipo de investigación:

El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo (Ya que los resultados fueron medidos estadísticamente), relacional (La investigación buscó la relación entre dos variables), prospectivo (La información se recabó directamente de la muestra de estudio), transversal (Los instrumentos se aplicaron en un solo momento) y analítico (fue de análisis bi variado). (Supo, 2020, pp. 2 - 21).

2.2. Diseño de investigación

Relacional, cuyo esquema:



Donde:

M: Jefes de los Establecimientos.

V1: Estabilidad emocional

V2: Competencias Gerenciales

r: Relación

Método del estudio:

Fue el Hipotético – deductivo; (hipotético, porque se estableció en una hipótesis y deductivo porque el análisis se efectuó de lo general a lo particular). (Supo, 2020, pp. 2 - 19).

2.3. Población, muestra y muestreo

- Población

La población muestral estuvo formada por 81 jefes de los Establecimientos de Salud, Red Bagua. Como sigue:

MICROREDES, RED DE SALUD BAGUA	ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	TOTAL
1. Microred de Salud Bagua	• C.S. Bagua	
	• C.S. el Parco	
	• P.S. Tolopampa	
	• P.S. Acerillo	
	• P.S. Alenya	
	• P.S. Casual	
	• P.S. Cruce Alenya	13
	• P.S. Espital	
	• P.S. La Primavera	
	• P.S. Naranjos	
2. Microred de Salud la Peca	• P.S. San Isidro	
	• P.S. Tomaque	
	• P.S. Unión progreso	
	• C.S. La Peca	
	• P.S. Arrayán	
3. Microred de Salud Copallin	• P.S. Chonza Alta	05
	• P.S. El Triunfo	
	• P.S. San Francisco	
	• C.S. Copallin	
	• P.S. Chomza laguna	
4. Microred de Salud Aramango	• P.S. Lluhuana	05
	• P.S. Pan de Azúcar	
	• P.S. Santa Cruz de Morochal	
	• C.S. Aramango	
	• P.S. Chinganza	
5. Microred de Salud Aramango	• P.S. El Cedrón	
	• P.S. Guayaquil	11
	• P.S. Miraflores de Aramango	
	• P.S. Montenegro	

	<ul style="list-style-type: none"> • P.S. Najen • P.S. Numparket • P.S. Selva Verde • P.S. Shaim • P.S. Tutumberos 	
5. Microred de Salud El Muyo	<ul style="list-style-type: none"> • C.S. El Muyo • P.S. La Libertad • P.S. San Juan de Dios • P.S. Zapotal 	04
6. Microred de Salud Porvenir	<ul style="list-style-type: none"> • C.S. El Porvenir de Aramango • P.S. Campo Bonito • P.S. Copallin de Aramango • P.S. Santa Clara 	04
7. Microred de Salud Chiriaco	<ul style="list-style-type: none"> • C.S. Chiriaco • P.S. Durand • P.S. Nayumpin • P.S. Nazareth • P.S. Pakuit • P.S. Samaren - Yupicusa • P.S. San Rafael • P.S. San Ramón • P.S. Shimpuents • P.S. Shushug • P.S. Sukutin • P.S. Wawain • P.S. Wawas 	13
8. Microred de Salud Imaza	<ul style="list-style-type: none"> • C.S. Imaza • P.S. Kunchin • P.S. Kusu Grande • P.S. Mesones Muro • P.S. Tenashnun 	09

	<ul style="list-style-type: none"> • P.S. Uut • P.S. Wajuyat • P.S. Santa • P.S. Yamayakat 	
9. Microred de Salud Túpac Amaru	<ul style="list-style-type: none"> • C.S. Túpac Amaru • P.S. Bichanak • C.S. wawik • P.S. Nuevo Belén • P.S. Wawico 	05
10. Microred de Salud Chipe	<ul style="list-style-type: none"> • C.P. Chipe • P.S. Jempest - Chicais • P.S. Kusu • P. S. Listra • P. S. Nueva vida • P. S. Numpatkaim • P.S. San Pablo 	07
11. Microred de Salud Wayampiak	<ul style="list-style-type: none"> • C. S. Wayanpiak • P. S. Chija • P. S. Sijiak • P. S. Tuntus • P.S. Yanat 	05
Total		81

Fuente: Área de estadística - Red de Salud Bagua, 2022.

Criterios de inclusión

- Jefes que trabajan en los EESS Red Bagua, previo consentimiento informado.
- Jefes que tuvieron como mínimo seis meses de experiencia en el cargo del establecimiento de Salud.
- Jefes con condición laboral de nombrados, contratados (CAS – Autónomos), Serumista.

Criterios de exclusión

- Jefes que estuvieron de licencia por motivos de enfermedad, maternidad y lactancia.

- Jefes de establecimientos de Salud, que no brinden consentimiento informado.

2.4. Variables de estudio

V = 1: Estabilidad emocional

V = 2: Competencias gerenciales

Operacionalización de variables

(Ver Anexos N° 12)

2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

2.5.1. Técnica: Se usó la Encuesta para las dos variables. (Supo, 2020, pp. 22 - 24).

2.5.2. Instrumentos:

V₁ = Estabilidad emocional: Para recabar la información se hizo uso de la escala de estabilidad emocional, conformado por 24 ítems, 12 pertenecen al control de las emociones y los otros 12 al control de los impulsos. Los ítems se formularon en la escala de Likert: (Gracia, Vidal, Martínez, 2022, pp. 137 -147).

1 = Bastante falso para mí

2 = Ni verdadero ni falso para mí

3 = Bastante verdadero para mí

Las variables se midieron mediante la escala ordinal, con categorías de:

Bajo = 24 a 40 Promedio = 41 a 56 Alto = 57 a 72

Las dimensiones se midieron:

D1 = Control de las emociones:

- Bajo = 12 a 20

- Promedio = 21 a 29

- Alto = 30 a 36

D2 = Control de los impulsos:

- Bajo = 12 a 20
- Promedio = 21 a 29
- Alto = 30 a 36

Los instrumentos utilizados ya fueron validados y confiables; la validez se halló con el análisis factorial, indicando que fue adecuado para su uso.

La confiabilidad se obtuvo por Alfa de Cronbach, cuyo valor para la *dimensión de control de las emociones* fue de 0.73. y para la *dimensión de Control de los impulsos* fue de 0.85. (Gracia, Vidal, Martínez, 2022, pp. 137 -147).

V₂ = Competencias Gerenciales: Se utilizó una Escala también validado. Dicho instrumento tuvo 51 ítems dividido en 3 dimensiones: conocimientos, habilidades y actitud. (Grohmann, Bastistella, Baratto, 2017, pp. 10 -18).

Muy buena = 105 a 120 Buena = 89 a 104 Regular = 73 a 88
Deficiente = 57 a 72 Muy deficiente = 41 a 56

El instrumento de medición ya fue válido y confiable. La validez lo realizaron mediante el factor de autoevaluación en función a las dimensiones de (conocimiento = 3.26; Habilidad = 3.81; Actitudes = 4.0507) > VT = 1.649. por lo tanto, es adecuado para su uso. La confiabilidad por Alfa de Cronbach por dimensiones (conocimiento = 0.76; Habilidad = 0.79; Actitudes = 0.62). considerando que el instrumento es confiable para su aplicación. (Grohmann, Bastistella, Baratto, 2017, p. 14).

2.6. Procedimiento de recolección de datos:

- Primeramente, se pidió autorización al decanato - Facultad de Ciencias de la Salud, para su respectiva ejecución del estudio.
- Se solicitó la autorización a las jefaturas de las Red de Salud de Bagua y Jefaturas de las Micro redes con sus respectivos Establecimientos de Salud.

- Se empleó el instrumento de recolección de datos, donde fue resuelto de forma individual, de manera presencial y virtual. Se aplicó en las microredes donde los jefes de diferentes establecimientos de salud de la Red Bagua se encontraban en reuniones. Previo al consentimiento informado. A los que no se encontraban en dicha reunión se utilizó el formulario de Google forms y se envió a sus números telefónicos por medio de la aplicación WhatsApp. Posteriormente se procedió a generar el enlace (<https://forms.gle/Abw4fKHZooWVB26HA>) para el acceso de los participantes.
- Finalmente, los resultados se plasmaron en función a los objetivos.

2.7. Análisis de datos

Los resultados fueron procesados mediante el SPSS V - 26. La hipótesis de relación se contrastó con el Chi - cuadrado con $\alpha = 0.05$ (95% de confiabilidad). Los resultados se presentaron en tablas se procedió al análisis, síntesis, descripción, interpretación y discusión de los resultados para así llegar a las conclusiones.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Estabilidad emocional y competencias gerenciales de jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Estabilidad Emocional	Competencias Gerenciales										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio	0	0	0	0	0	0	18	22.2	17	21	35	43.2
Alto	0	0	0	0	0	0	11	13.6	35	43.2	46	56.8
Total	0	0	0	0	0	0	29	35.8	52	64.2	81	100

Nota. Escala de estabilidad emocional y competencias gerenciales
 $X^2 = 6.547$; $G1 = 1$; $p = 0.011 < 0.05$.

En la tabla 01, del 100% de jefes de los establecimientos de salud Red Bagua el 56.8% (46) tienen una estabilidad emocional alto, y el 43.2% (35) estabilidad emocional en promedio. Así mismo el 64.2% (52) tienen una competencia gerencial muy buena, el 35.8% (29) competencia gerencial buena. En función a la relación estabilidad y competencias gerenciales, se observa que del 100% (81) jefes, el 43.2% (35) indican una estabilidad emocional alto con una competencia gerencial muy buena y 13.6% bueno, mientras que el 22.2% indica una estabilidad emocional en promedio con una competencia gerencial buena y 21% muy bueno.

Para contrastar la hipótesis se utilizó el Chi cuadrado, cuyo valor fue: $X^2 = 6.547$; $G1 = 1$; $p = 0.011 < 0.05$ aceptando la hipótesis alterna (H_a), indicando que existe una relación entre la estabilidad emocional y las competencias gerencial.

Tabla 2

Estabilidad emocional de jefes según dimensiones, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Dimensiones	Estabilidad emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Control de emociones	0	0	30	37	51	63	81	100
Control de impulsos	0	0	26	32.1	55	67.9	81	100

Nota. Escala de estabilidad emocional

En la tabla 02, Según las dimensiones de la estabilidad emocional; en la dimensión de control emociones se observa del 100% (81) de jefes de los establecimientos de Salud Red Bagua, el 63 % (51) muestran una estabilidad emocional alta, y el 37% (30) en promedio. Por otro lado, en la dimensión de control de impulsos el 67.9% (55) presentó una estabilidad emocional alto y 32.1% (26) en promedio.

Tabla 3

Competencias gerenciales de jefes según dimensiones, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Dimensiones	Competencias Gerenciales										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Conocimientos	0	0	21	25.9	26	32.1	21	25.9	13	16	81	100
Habilidades	0	0	18	22.2	28	34.6	20	24.7	15	18.5	81	100
Actitudes	0	0	22	27.2	17	21	27	33.3	15	18.5	81	100

Nota. Escala de competencias gerenciales

En la tabla 03, de acuerdo a las dimensiones de las competencias gerenciales; en la dimensión de competencias de conocimientos se observa del 100% de jefes de los establecimientos de Salud Red Bagua el 25.9% (21) tienen competencias gerenciales deficientes y buenos respectivamente, el 32.1% (26) regular y 16% (13) muy bueno. En la dimensión de competencias de habilidades el 22.2% (18) tiene una competencia gerencial deficiente, el 34.6% (28) regular, 24.7% (20) buena y el 18.5% (15) muy bueno. En la dimensión de competencias de actitudes el 27.2% (22) Competencia gerencial deficiente, el 21% (17) regular, el 33.3% (27) buena y el 18.5% (15) muy buena.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, un 43.2% de los jefes de los Establecimientos de Salud, Red Bagua tienen una estabilidad emocional alto con una competencia gerencial muy buena. Al contratar la hipótesis mediante la prueba estadística del Chi-cuadrado se demostró que existe una relación significativa ($X^2= 6.547$; $G1 = 1$; $p = 0.011 < 0.05$); aceptando de esta manera la hipótesis alterna, en la cual las dos variables se relacionan entre sí (Tabla 01).

Los resultados del presente estudio son similares a los resultados de Flores, L. (2020), quien, en su investigación sobre las habilidades gerenciales de los jefes del servicio y compromiso organizacional en enfermeros, Hospital Alberto Sabogal Sologuren, concluye que existe una elevada relación entre las variables de estudio $p = 0.0023$, ambos estudios presentan similares resultados indicando una relación altamente significativa entre sus variables. A la vez es similar a los resultados de Galván, J. (2018) quien concluyó que existe relación entre las variables de estudio por $p = 0.00$. De la misma forma es similar a los resultados de Pucuhuayla, R. (2021) donde demostró la existencia de una relación entre sus variables por el valor de Rho de Spearman igual a 0.821 mostrando una relación altamente significativa. Como se puede evidenciar los resultados de los investigadores mencionados son similares al presente estudio.

De acuerdo con estos resultados, en el presente estudio se evidencia que las personas tienen un control de sus emociones, y un control de impulsos para mantener una actitud equilibrada que permitan afrontar situaciones estresantes; mientras que en las competencias gerenciales es la responsabilidad y compromiso de los jefes con cada Establecimiento de Salud, para así cumplir con las metas planteadas y lograr sus objetivos propuestos.

Estas características positivas de estabilidad emocional y competencia gerencial que tienen los jefes de cada establecimiento de salud, permiten visualizar que son muy ecuanímenes, muy objetivos, con mucha probidad y muy íntegros para el desarrollo institucional.

En función a las dimensiones de la estabilidad emocional, el 67.9% tienen un control de impulsos alto a promedio, de la misma forma un 63% con un control de emociones alto a promedio.

De acuerdo con los grupos etarios los jefes de 30 a 39 años, el 72.7% tienen una estabilidad emocional alta y el 27.3% en promedio; así mismo que los de 40 a 49 años el 64.7% tienen estabilidad emocional alta y 35.3% en promedio. Mientras que los 50 a 59 años el 62.5% estabilidad emocional en promedio y 37.5% alto; y los 25 a 29 años y 60 a más años tienen una estabilidad emocional de promedio a alto respectivamente. Finalmente hay que indicar que todos los jefes de los diferentes Establecimientos de Salud tienen una estabilidad emocional alta a excepción de los de 50 a 59 años con una estabilidad emocional en promedio. (Tabla 10)

Según el sexo, el 60.4% de las mujeres tienen mejor estabilidad emocional que los varones (51.5%). (Tabla 07) En cuanto a la condición laboral, el 72% de nombrados tienen una estabilidad emocional alta, seguido de los contratados CAS 61.5%; aunque el 60% de los Autónomos y Serumistas tienen estabilidad emocional en promedio. (Tabla 08). De acuerdo con el tiempo de servicio, el 100% de jefes de los Establecimientos de Salud tienen una estabilidad emocional de promedio a alto proporcionalmente en 50%. (Tabla 09)

Al comparar los resultados del presente estudio estos son muy diferentes con los resultados de Laura, F. (2022). Quien en su estudio sobre estabilidad emocional y sentimientos de soledad en Directores de la Red de Salud Tacna; indica que, de acuerdo a la dimensión de Control de Emociones, el 14% tiene un nivel muy bajo, 44.2% bajo, 26.7% en promedio, 10.6% alto. Así mismo en la dimensión de Control de Impulsos el 9.8% presentan un nivel muy bajo, 40.2% bajo, 34.9% en promedio. Como se puede apreciar los resultados de los estudios citados son muy diferentes a los resultados del presente estudio en la cual se obtuvo un control de impulsos alto a promedio y un control de emociones también alto a promedio.

Al comparar los resultados del presente estudio con Gracia, E., Vidal, N., & Martínez, V. (2022), en la cual indica que el 60% tienen una estabilidad emocional baja, mientras que el 40% regular. Estos resultados son diferentes a los resultados del presente estudio donde indica que los jefes de los Establecimientos de Salud

tienen una estabilidad emocional alta, en la cual las mujeres tienen una estabilidad emocional alta más que los varones; siendo diferente con los resultados de Gracia, Vidal y Martínez.

Para las mujeres la estabilidad emocional es más motivadora que la capacidad de adaptarse en diferentes situaciones. Tenga en cuenta que, para muchas personas, el miedo conduce a la violencias físicas o verbales mientras que la culpa ayuda a resolver problemas. Las emociones negativas protegen y guían nuestros condiciones físicos y mentales. Por lo tanto, varones como mujeres se adaptan constantemente a los cambios de la naturaleza y el tiempo como la experiencia de cada uno es diferente, sus reacciones también serán diferentes.

Ahora, en función a las dimensiones de las Competencias Gerenciales, en la dimensión de competencias de conocimientos el 32.1% de jefes tienen una competencia gerencial regular, 25.9% bueno. En la dimensión de competencias de habilidades el 34.6% regular, 24.7% buena. En la dimensión de competencias de actitudes el 33.3% buena y 27.2% deficiente. (Tabla 03)

Así mismo, el 64.2% de los jefes de los diferentes Establecimientos de Salud de la Red de Bagua tienen una competencia gerencial muy bueno y 35.8% bueno (Tabla05) Quiere decir que los jefes tienen un buen conocimiento sobre competencias gerenciales, presentan habilidades gerenciales muy buenas o sea que tienen una capacidad de hacer que las cosas funciones sin esfuerzo y con certeza en un enfoque gerencial. A la vez tienen actitudes gerenciales muy buenas, quiere decir que los jefes tienen una predisposición psicológica en relación a una organización o situaciones en este caso con enfoque gerencial

Así mismo el 95.5% de los jefes de Establecimientos de Salud de 30 a 39 años tiene una competencia gerencial muy buena; mientras que el 57.1% de los jefes que tienen una competencia gerencial buena son los de 25 a 29 años y 58.3% de 60 a más años. (Tabla 10). A la vez el 57.6% de varones y 68.8 de mujeres presentaron una competencia gerencial muy buena, Aunque las mujeres en un porcentaje ligeramente más elevado (Tabla 11).

En cuanto a la condición laboral, los jefes con una muy buena competencia gerencial son los nombrados en un 76%, contratados CAS 65.4%, autónomos 66.7%, mientras que el 60% de los Serumistas tienen una competencia gerencial buena. (Tabla 12).

Los jefes de los diferentes Establecimientos de Salud con menor de 10 años de tiempo de servicio tienen una competencia gerencial muy buena en un 71.4% respectivamente, mientras los que 52% de los jefes que tienen más de 10 años de servicio tienen una competencia gerencial buena.

Con respecto a los resultados del presente estudio son muy diferentes a los resultados encontrados por Tuesta, S. (2020) quien en su investigación sobre las competencias gerenciales y el desempeño de los jefes de Microredes - Red de Salud Chachapoyas; determinó que las competencias gerenciales según la dimensión de competencias básicas (52.2%), competencias específicas (65.2%) y competencias genéricas (60.9%) son buenas. Resultados que difieren en función al presente estudio en la cual se evidenció que las competencias gerenciales oscilan de regular a bueno respectivamente.

Así mismo son similares a los resultados de Romero, Y. (2020), quien concluyó que el 65% tienen una competencia gerencial buena, 35% regular, indicando que las diversas actitudes de los jefes ocasionan diversas actitudes como: miedo, temor, mal humor, inestabilidad emocional. De la misma forma son similares a los resultados de Lozada, J (2017), Como resultado obtuvo que el 70% tienen una competencia gerencial muy buena, 30% regular, significativo y fiable. También es similar a los resultados de Pucuhuayla, R. (2021) donde el 54% tienen una competencia gerencial de nivel bueno, incluido en la dimensión de planeación y gestión en un 49% bueno.

Bajo lo mencionado las competencias gerenciales de los jefes de los establecimientos de salud. Los resultados no están de acuerdo a la realidad problemática que se observa cada día. Muchas veces las personas se pueden calificar de manera inadecuada. Cabe hacer hincapié en la necesidad de generar los mecanismos necesarios para mejorar dicha variable en los profesionales que ocupan cargos directivos dentro de los espacios públicos del sector salud, las personas

beneficiarias a la atención sean quienes califiquen su desempeño laboral. Por otro lado, Sánchez, C. (2020). La evaluación del desempeño no es un objetivo, es una herramienta para mejorar los resultados del talento humano de la organización. Sin embargo, las evaluaciones de desempeño no siempre son vistas de manera positivamente, a veces se cometen errores en las evaluaciones de desempeño y estos errores conducen a la desconfianza de los empleados, la negatividad y la falta de confianza en los líderes de una organización

Se evidencia que los resultados de la presente investigación son diferentes a los resultados de Paz, N. (2019), encontró que la tasa promedio de éxito en las habilidades de gestión alta es de 48.1% y sus competencias gerenciales fue de 45.4% de nivel alto. Galván, J. (2018). Quién como resultado encontró que el 70% de jefes presentó habilidades gerenciales muy bajas, 30% de nivel medio. Una gestión sanitaria regular en un 60%, 25% malo, y 15% buena. También son diferentes a los resultados de Munguía, J. (2018). Indicó que el 55% presentó competencias gerenciales regulares; el 35% buena y 5% muy deficientes. A la vez es diferente a los resultados de Grohmann, M., Bastistella, L., & Baratto, J. (2017), quien demostró que el 75% tienen competencias gerenciales deficientes, 15% Regulares y 10% buena.

Cabe señalar que las habilidades directivas son un conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades interrelacionados que pueden ser identificados y evaluados, permitiendo un desempeño satisfactorio según profesión y desempeño laboral seguida de su profesionalismo. Donde las habilidades, comportamiento y actitudes no deben faltar para desenvolverse eficazmente en su mundo laboral.

Se espera que los resultados de este estudio sean relevantes para la autogestión, donde la misma persona debe ser un agente de cambio y desarrollo con responsabilidades dentro y fuera del trabajo, sin culpar a los demás a los trabajadores. Así mismo, detallar que las competencias de autogestión incluyen: integridad y comportamiento ético, motivación y apertura mental de cambio, autoconocimiento y desarrollo personal.

V. CONCLUSIONES

1. Se evidenció una relación muy significativa entre la estabilidad emocional y las competencias gerenciales en los establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas 2023. Contrastando de esta manera la hipótesis alterna.
2. De acuerdo con las dimensiones de la estabilidad emocional, los jefes de los diferentes Establecimientos de Salud de la Red Bagua tienen un control de emociones e impulsos alto y en promedio.
3. En las dimensiones de las competencias gerenciales, se encontró que los jefes de los establecimientos de salud de la Red Bagua tienen predominantemente una competencia regular tanto en conocimientos y habilidades a diferencia de las actitudes que predomina una buena competencia.

VI. RECOMENDACIONES

A la DIRESA:

- Plantear estrategias de intervención en el contexto emocional a fin de mejorar la calidad de vida de las personas como cuestión prioritaria en salvaguarda de la salud de las personas.
- Fomentar actividades de gestión para los profesionales de salud de los diferentes establecimientos de Salud, para así tener personal exitoso, competente, comprometido, calificado, con un buen manejo de habilidades gerenciales, para el logro de metas y objetivos institucionales.

A la Escuela Profesional de Enfermería:

- Capacitar a los estudiantes sobre temas de competencias gerenciales y de estabilidad emocional, ya que serán temas con los que cada día se enfrentarán los futuros profesionales cuando se desempeñen en sus establecimientos de salud.
- Continuar investigando en diferentes estudios de post grado asociados a otras variables, en relación con clima organizacional, talento humano, u otros aspectos administrativos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Flores, L. (2020). *Habilidades gerenciales de los jefes de servicio compromiso organizacional del profesional de enfermería, Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Perú*. [Tesis de doctoral, Universidad del Callao]. Repositorio institucional de la Universidad del Callao. Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5245/FLORES_FCS_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Galván, J. (2018). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas*. [Tesis Maestro en Gestión de los Servicios de Salud. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galvan_bj.pdf?sequence=1
- Gracia, E., Vidal, N., & Martínez, V. (2022). Analizar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus niveles de estabilidad emocional como rasgos de personalidad. *Revista Psychologic*. Recuperado el 23 de Agosto de 2022, de <https://core.ac.uk/reader/222813010>.
- Grohmann, M., Bastistella, L., & Baratto, J. (2017). Competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de directores de hospitales. Competencias del gestor hospitalario: estudio en un hospital público brasileño. Brasil. *Revista Enfermería Global, 11(26)*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16956141201200200013.
- Hernández, E. (2020). Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. *Revista Cubana de Enfermería*. 2020;36(4): En: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3980>.
- Laura, F. (2022). *Estabilidad emocional y sentimientos de soledad en Directores de la Red de Salud Tacna*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad Privada de Tacna. En: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2734/Laura-Ruiz-Fernando.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Lozada, J (2017). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público*. [Tesis Maestro en Gestión de los Servicios de Salud. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6532/Lozano_BCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Munguía, J. (2018). Gerencia y competencias distintivas dinámicas en instituciones prestadoras de servicios de salud. Colombia. *Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá (Colombia)*. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165770272008000200008
- Paz, N. (2019). *Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de la Microred Chongoyape – Lambayeque, Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30800/Paz_ZNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pucuhuayla, R. (2021). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. Perú* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración y Gerencia en los Servicios de Salud]. En: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content>
- Romero, Y. (2020). “*Las Habilidades gerenciales y el clima laboral percibido por el personal de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19. Apurímac. Perú* [Tesis Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62247?show=full>
- Rodríguez, M. (2018). Gerencia y gestión: Habilidades gerenciales y percepción de la atención de salud, que brinda el profesional médico, Barranca, Lima. *scielo* En: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200275&script=sci_arttext

- Santoa, M. (2018). *“El estado emocional, autoconcepto en estudiantes universitarios [en línea]. Cuba*, [fecha de consulta: 02 septiembre 2022]. Disponible en:<<http://www.monografia.com/inteligenciaemocional/introducción/trab.shtml>.
- Sánchez, C. (2020). Evaluación del Desempeño Laboral. *scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S222330322021000100007&script=sci_arttext
- Supo, J. (2020). *Investigación científica: Bases conceptuales de la investigación*. 3ra Edic. Edit. Universitaria. Talleres gráficos Yanahuara. Arequipa - Perú.
- Tuesta, S. (2020). *Competencias gerenciales y el desempeño de los jefes de Microredes de la Red de Salud Chachapoyas*. [Tesis de Maestría]. Reposito institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez Mendoza. Obtenido en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2502/Tuesta%20Mendoza%20Sh%c3%adrley%20Jhovanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Valdéz, S. (2016). Competencias Gerenciales para funcionarios de los Servicios Estatales de Salud como Insumo para el desarrollo de un Programa de Auto instrucción en *Línea*. México. Instituto Nacional de Salud Pública, Escuela de Salud Pública de México. *Revista conocer*. En: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/competencias_perfilesocupacionales.pdf.

ANEXOS

ANEXO - 01

Tabla 4.

Estabilidad emocional de jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Estabilidad Emocional	fi	%
Bajo	0	0
Promedio	35	43.2
Alto	46	56.8
Total	81	100

Nota: Escala de estabilidad emociona

ANEXO - 02

Tabla 5.

Competencias gerenciales de jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas - 2023.

Competencias gerenciales	fi	%
Muy deficiente	0	0
Deficiente	0	0
Regular	0	0
Bueno	29	35.8
Muy bueno	52	64.2
Total	81	100

Nota: Escala de Competencias gerenciales

ANEXO - 03

Tabla 6.

Estabilidad emocional de jefes según edad, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Edad	Estabilidad emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
25 a 29 años	0	0	7	50	7	50	14	100
30 a 39 años	0	0	6	27.3	16	72.7	22	100
40 a 49 años	0	0	6	35.3	11	64.7	17	100
50 a 59 años	0	0	10	62.5	6	37.5	16	100
60 años a +	0	0	6	50	6	50	12	100
Total	0	0	35	43.2	46	56.8	81	100

Nota: Escala de estabilidad emocional

ANEXO - 04

Tabla 7

Estabilidad emocional de jefes según sexo, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Sexo	Estabilidad emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Masculino	0	0	16	48.5	17	51.5	33	100
Femenino	0	0	19	39.6	29	60.4	48	100
Total	0	0	35	43.2	46	56.8	81	100

Nota: Escala de estabilidad emocional

ANEXO - 05

Tabla 08

Estabilidad emocional de jefes según condición laboral, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Condición laboral	Estabilidad emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Nombrado	0	0	7	28	18	72	25	100
Contratado CAS	0	0	10	38.5	16	61.5	26	100
Autónomo	0	0	9	60	6	40	15	100
Serumista	0	0	9	60	6	40	15	100
Total	0	0	35	43.2	46	56.8	81	100

Nota: Escala de estabilidad emocional

ANEXO – 06

Tabla 9

Estabilidad emocional de jefes según Tiempo de servicio, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Tiempo de servicio	Estabilidad emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
<1 año	0	0	8	38.1	13	61.9	21	100
1 a 10 años	0	0	14	40	21	60	35	100
>10 años	0	0	13	52	12	48	25	100
Total	0	0	35	43.2	46	56.8	81	100

Nota: Escala de estabilidad emocional

ANEXO - 07

Tabla 10

Competencias gerenciales de jefes según Edad, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Edad	Competencias Gerenciales										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
25 a 29 años	0	0	0	0	0	0	8	57.1	6	42.9	14	100
30 a 39 años	0	0	0	0	0	0	1	4.5	21	95.5	22	100
40 a 49 años	0	0	0	0	0	0	7	41.2	10	58.8	17	100
50 a 59 años	0	0	0	0	0	0	6	37.5	10	62.5	16	100
60 años a +	0	0	0	0	0	0	7	58.3	5	41.7	12	100
Total	0	0	0	0	0	0	29	35.8	52	64.2	81	100

Nota: Escala de competencias gerenciales

ANEXO – 08

Tabla 11

Competencias gerenciales de jefes según Sexo, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Sexo	Competencias Gerenciales										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Masculino	0	0	0	0	0	0	14	42.4	19	57.6	33	100
Femenino	0	0	0	0	0	0	15	31.3	33	68.8	48	100
Total	0	0	0	0	0	0	29	35.8	52	64.2	81	100

Nota: Escala de estabilidad

ANEXO - 09

Tabla 12

Competencias gerenciales de jefes según Condición laboral, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Condición laboral	Competencias Gerenciales										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Nombrado	0	0	0	0	0	0	6	24	19	76	25	100
Contratado CAS	0	0	0	0	0	0	9	34.6	17	65.4	26	100
Autónomo	0	0	0	0	0	0	5	33.3	10	66.7	15	100
Serumista	0	0	0	0	0	0	9	60	6	40	15	100
Total	0	0	0	0	0	0	29	35.8	52	64.2	81	100

Nota: Escala de competencias gerenciales

ANEXO - 10

Tabla 13

Competencias gerenciales de jefes según tiempo de servicio, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas -2023.

Tiempo de servicio	Competencias Gerenciales										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
< 1 año	0	0	0	0	0	0	6	28.6	15	71.4	21	100
1 a 10 años	0	0	0	0	0	0	10	28.6	25	71.4	35	100
> 10 años	0	0	0	0	0	0	13	52	12	48	25	100
Total	0	0	0	0	0	0	29	35.8	52	64.2	81	100

Nota: Escala de competencias gerenciales

ANEXO – 11

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA		ESCALA
						Por dimensión	Variable	
V1 = Estabilidad emocional	Son las emociones del ser humano en función a los periodos de inestabilidad emocional que pueden ser positivas o negativas Santoa, M. (2016).	Son los rasgos característicos que poseen los jefes de cada EESS con patrones de pensamientos, sentimientos y conducta. Se medirá con la Escala de estabilidad emocional	Control de las emociones	Poco ansiosa, vulnerable, emotiva	12	Bajo = 12 a 20 Promedio = 21 a 29 Alto = 30 a 36	Bajo = 24 a 40 Promedio = 41 a 56	V = Ordinal Ítems= Likert: 1 = Bastante falso para mí 2 = Ni verdadero ni falso para mí 3 = Bastante verdadero para mí
			Control de los impulsos	Impulsiva, impaciente e irritable	12	Bajo = 12 a 20 Promedio = 21 a 29 Alto = 30 a 36	Alto = 57 a 72	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría		Escala
						Dimensión	Variable	
V2 = Competencias gerenciales	Es la responsabilidad que tienen un trabajador o jefe, en función a un compromiso productivo hacia la eficiencia y la eficacia de la organización Valdéz, S. (2016).	Son las competencias gerenciales en salud (conocimientos, habilidades y actitudes) y que serán medidos por un cuestionario sobre dichas competencias	Competencias de conocimientos	Nivel de conocimientos sobre aspectos gerenciales	1-20 (20 ítems)	Muy buena = 84 - 100 Buena = 68 - 83 Regular = 52 - 67 Deficiente = 36 - 51 Muy deficiente = 20 - 35	Muy buena (de 105 a 120)	Variable: Ordinal Ítems: Likert 1= Muy deficiente 2 = Eficiente 3= Regular 4 = Bueno 5 = Muy bueno
			Competencias de habilidades	Capacidad de hacer que las cosas funcionen sin esfuerzo y con certeza en un enfoque gerencial	21-36 (16 ítems)	Muy buena = 68 - 80 Buena = 55 - 67 Regular = 42 - 54 Deficiente = 29 - 41 Muy deficiente = 16 - 28	Buena (de 89 a 104)	
			Competencias de actitudes	Predisposición psicológica en relación a una organización o situaciones en este caso con enfoque gerencial	37- 51 (15 ítems)	Muy buena = 63 - 75 Buena = 51 - 62 Regular = 39 - 50 Deficiente = 27 - 38 Muy deficiente = 15 - 26	Regular (de 73 a 88)	
							Deficiente (de 57 a 72)	
							Muy deficiente (de 41 a 56)	



ANEXO -12

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Escuela Profesional de Enfermería

CUESTIONARIO DEL ESTABILIDAD EMOCIONAL

Gracia, E., Vidal, N., & Martínez, V. (2022).

I. Introducción:

El presente estudio, se realiza con la finalidad de Identificar la estabilidad emocional de los Jefes en los Establecimientos de Salud Red Bagua, Amazonas – 2023. Debe leer las preguntas y responder con toda veracidad, ya que este instrumento solo servirá para fines de estudio.

II. Datos Generales:

Edad: Sexo: M () F ()

Condición laboral:

- Nombrado () Contratado a través de la modalidad CAS ()
- Modalidad autónomos () Serumista ()

Tiempo de servicio: 6 meses () 1 a 10 años () Mas de 10 años ()

Establecimiento:

Microred:

Número de trabajadores a cargo:

III. Instrucciones:

A continuación, Ud., encontrará una serie de frases sobre formas de sentir o actuar, marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de sentir o actuar con sus subordinados.

Las alternativas de respuesta son:

5 = Completamente verdadero para mí

4 = bastante verdadero para mí

3 = ni verdadero ni falso para mí

2 = bastante falso para mí

1 = completamente falso para mí

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
1	No suelo sentirme tenso.					
2	Soy más bien susceptible.					
3	No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.					
4	No creo ser una persona ansiosa.					
5	Cuando me enfado manifiesto mi mal humor.					
6	No suelo sentirme solo y triste.					
7	Mi humor pasa por altibajos frecuentes.					
8	A veces me enfado por cosas de poca importancia.					
9	No dudo en decir lo que pienso.					
10	A menudo me noto inquieto.					
11	En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.					
12	No suelo perder la calma.					
13	No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.					
14	En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.					
15	Nunca he discutido o peleado con otra persona.					
16	Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.					
17	No suelo reaccionar a las provocaciones.					
18	A menudo me siento nervioso.					
19	Siempre estoy seguro de mí mismo.					
20	Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa.					
21	Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.					
22	A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.					
23	No suelo cambiar de humor bruscamente.					
24	Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.					

ESCALA DE ESTABILIDAD EMOCIONAL

Descripción:

La escala de estabilidad emocional propuesta por Li et al. (2018) y validada por Li y Ahlstrom (2019) se compone de dos dimensiones: El primero sobre el Control de las emociones: (Umbral de alteración o trastorno emocional). Esta dimensión se compone de 12 ítems en los que a los participantes se les pregunta si experimentan emociones negativas o positivas fácilmente. El coeficiente Alpha de Cronbach de esta dimensión es de 0.73. El segundo sobre Control de los impulsos (Resiliencia emocional). Se compone de 12 ítems que miden si la recuperación tras experimentar emociones negativas es rápida. El coeficiente Alpha de Cronbach de esta dimensión es de 0.85. La escala de respuesta es tipo Likert con respuestas a los ítems de (1 = Bastante falso para mí, 2 = Ni verdadero ni falso para mí, 3 = Bastante verdadero para mí). (Gracia, Vidal, Martínez, 2022, pp. 137 - 147).

Interpretación de los resultados:

Los resultados se interpretan de la siguiente manera: La persona que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como poco ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable.

Esta dimensión se define por las sub dimensiones de Control de las emociones (Ce) y control de los impulsos (Ci). *La primera* mide básicamente aspectos concernientes al control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva. *La segunda* mide aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro. (Gracia, Vidal, Martínez, 2022, pp. 137 -147).

3	Conoce los servicios que se desarrollan					
4	Conoce las necesidades de la comunidad					
5	Conoce el perfil epidemiológico de área de influencia					
6	Conoce el sistema de información					
7	Conoce el desarrollo de planificación en salud					
8	Conoce el desarrollo de programación en salud					
9	Conoce sobre manejo de recursos humanos					
10	Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener un establecimiento de salud					
11	Conoce sobre equipamientos en salud para el primer nivel de atención					
12	Conoce sobre materiales de consumo, medicamentos e inmunobiológicos					
13	Conoce las normas y procedimientos relacionados a su responsabilidad como jefe					
14	Conoce los procesos de evaluación de los servicios de salud					
15	Conoce en trabajo a desarrollar en el servicio de salud					
16	Conoce sobre los procesos de administración participativa					
17	Conoce sobre gestión en los servicios de salud					
18	Conoce sobre la gerencia de los medios de producción en salud					
19	Conoce sobre administración estratégica en los servicios de salud					
20	Conoce sobre aspectos técnicos de calidad en los servicios de salud					

Habilidades

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo de salud y/o usuarios					
2	Sabe identificar problemas					
3	Sabe encontrar solución para los problemas					
4	Usa la creatividad para el trabajo con el equipo de salud					
5	Usa la empatía con el equipo de salud y los usuarios					
6	Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo					

7	Es capaz de desarrollar trabajo en equipo					
8	Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con el equipo y usuarios					
9	Es capaz de motivar a su equipo					
10	Usa la planificación como practica gerencial					
11	Es capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios					
12	Es ético con el equipo, superiores y usuarios					
13	Es innovador y agente de cambios					
14	Sabe gerenciar los programas de salud desarrollados en establecimiento					
15	Es líder en el equipo de trabajo y la comunidad					
16	Sabe gerenciar el equipo de trabajo					

Actitudes

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Es justo con el equipo de salud y usuarios					
2	Es afectivo dando atención al equipo y usuarios					
3	Es abierto a la negociación					
4	Es abierto a los cambios					
5	Es creativo y estimula la creatividad del equipo					
6	Está abierto al diálogo y sabe escuchar					
7	Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de la comunidad					
8	Incentiva la creatividad del equipo de salud y de los grupos de la comunidad					
9	Desarrolla la iniciativa y la autonomía del equipo de salud					
10	Es un líder educador					
11	Tiene participación activa en el trabajo con el equipo de salud y los actores de la comunidad					
12	Demuestra humildad					
13	Privilegia el trabajo en equipo					
14	Sabe resolver problemas					
15	Sabe aceptar las críticas					

ANEXO -14

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Trabajador Administrativo.

Soy Bachiller en Enfermería y se está realizando el proyecto de investigación el cual tiene como objetivo: Determinar la relación entre la estabilidad emocional y las competencias gerenciales de los jefes en los Establecimientos de Salud Red Bagua, Amazonas – 2023. Por ello **solicito su consentimiento** para su participación de manera voluntaria durante el proceso de la investigación.

La información que se recoja de este estudio será confidencial y será utilizada solo para fines de investigación.

Para las preguntas o dudas sobre este estudio puede comunicarse al número 950750049.

Por ello, yo acepto mi participación de forma voluntaria del presente estudio

A la vez estoy informado (a) del proceso de la participación en el estudio que se esta llevando a cabo por la Bach. Mirela Cotrina Rodriguez.

Nombres :
Apellidos :
DNI N°:

ANEXO -15

Solicitud de autorización para la ejecución



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DEL DESARROLLO”

SOLICITO: CARTA
DE PRESENTACIÓN

Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz

Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Yo, Mirela Cotrina Rodriguez, identificado con DNI N° 75505643; egresada de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, me presento a usted con el debido respeto para exponerle lo siguiente:

Que teniendo la impetuosa necesidad de realizar la ejecución del proyecto de tesis titulada “Estabilidad emocional y Competencias gerenciales de jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua, Amazonas - 2023.” Y aprobada con Resolución de Decanato N° 440 - 2022 UNTRM-VRAC/FACISA; solicito carta de presentación, para proseguir a solicitar el permiso correspondiente para la ejecución del proyecto en los Establecimientos de Salud, "Red de Bagua" en la provincia de Bagua; motivo por lo cual acudo usted para poder adquirir la carta antes mencionada.

Adjunto:

- Recibo de ingreso N° 0185216

Esperando atención a la presente me suscribo.

Chachapoyas, 25 de abril del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mirela B.', written over a horizontal dashed line.

Mirela Cotrina Rodriguez

DNI N°75505643

ANEXO -16

Carta para la ejecución de trabajo de investigación en la Red Bagua.



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Ciencias de la Salud

Reg. N° 0086-2023

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Chachapoyas, 25 de abril de 2023

CARTA N° 086-2023-UNTRM-VRAC/FACISA

Señor:
Obst. ROBERTO SANJINÉS CASTILLO
Director de la Red de Salud de Bagua
BAGUA.-



ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA RECABAR INFORMACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Es grata la ocasión para dirigirme al despacho de su cargo para hacerle llegar el saludo Institucional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y al mismo tiempo, hacer de su conocimiento que la **Srta. MIRELA COTRINA RODRÍGUEZ, egresada** de la Escuela Profesional de Enfermería se encuentra realizando su proyecto de investigación denominado: **"Estabilidad emocional y competencias gerenciales de jefes, Establecimientos de Salud, Red Bagua, AMAZONAS - 2023"**.

En virtud a ello es que recorro a usted, con el fin de solicitarle autorización para que el Señorita en mención recolecte sus datos y pueda ejecutar su proyecto, previa coordinación con su despacho; asimismo se brinde las facilidades del caso.

Agradeciéndole anticipadamente por el apoyo que brindará me suscribo de usted, no sin antes testimoniar las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Dr. YSHONER ANTONIO SILVA DÍAZ
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

YASD/D.FACISA,
CVD/Sec.
C.c.
Archivo

ANEXO -17

Autorización para la ejecución de trabajo de investigación.



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Bagua, 03 de mayo del 2023

CARTA N° 045-2023-G.R.AMAZONAS/DRS/RSB/OADM.

Señor (a):
COTRINA RODRIGUEZ MIRELA
Egresada de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de mendoza de Amazonas.
Presente.-



Asunto : Autoriza ejecución de Trabajo de Investigacion.
Ref. Solicitud, de fecha 02 de mayo del 2023

Por intermedio del presente reciba mi cordial saludo, y a la vez me dirijo a usted, con la finalidad de comunicarle, en atención a lo solicitado mediante documento de la referencia, que se da por aceptada la autorización, para realizar la ejecución de su Trabajo de investigación en esta institución, titulada: "ESTABILIDAD EMOCIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE JEFES, ESTABLECIMIENTOS DE SALUD, RED BAGUA, AMAZONAS - 2023"; de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Universidad Nacional Toribio Rodriguez de mendoza de Amazonas.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
DIRECCION DE RED DE SALUD BAGUA

Cc:
Archivo.

DOC: 03182695
EXP: 02432830

.....
Ing. Diana Luz Montalvan Torres
ADMINISTRADORA

ANEXO -18
Fotos de trabajo de campo

