


Estudio sobre la imagen y el posicionamiento de los Directivos de Gestión en los hospitales españoles

Juan José Mier-Terán
 Director del Departamento de Marketing y Comunicación
 Universidad de Cádiz

#IIDirectivosGestion  @SEDISA_NET

24 y 25 de mayo de 2018
 Parador de Segovia
 Carretera Valladolid s/n. 40003 Segovia

Índice de Contenidos

1. Introducción
2. Objetivos
3. Metodología
4. Resultados
5. Conclusiones



1 Introducción



La calidad percibida en la prestación sanitaria así como la sostenibilidad del sistema de salud, son factores a los que contribuyen numerosas personas que trabajan en los hospitales de la geografía española. Habitualmente, los pacientes/consumidores/clientes tienden a valorar el sistema por la atención que reciben ellos y/o sus familiares considerando al colectivo médico como el principal referente, junto al personal de atención directa en los centros (enfermeros, auxiliares, celadores, administrativos, etc.) olvidando o desconociendo que **detrás de todo ello hay un sistema de gestión que sin duda favorece el rendimiento, la productividad, la eficacia, la eficiencia, la imagen y la competitividad de los centros**. A su vez, **no existen estudios suficientes** que permitan a los directivos de gestión tener una idea clara de la percepción que el resto de colectivos del sistema tienen de ellos en todos aquellos aspectos que se consideran importantes para el buen funcionamiento de las organizaciones en las que trabajan.

Sobre esta base, Sedisa y la Universidad de Cádiz llegaron a un acuerdo para la realización de un estudio sobre la imagen y el posicionamiento de los Directivos de Gestión en los hospitales Españoles. Dicho estudio se presenta hoy en este II Foro.

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

2 Objetivos



En general el estudio pretende medir la **imagen y el posicionamiento** que tienen los directivos de gestión de los hospitales españoles frente a los diferentes colectivos que trabajan en ellos. De forma más concreta se estudiará lo siguiente

- 1.- Conocer el nivel de **habilidades y formación** que se considera tienen los directivos de gestión del sistema de salud así como la importancia de la **experiencia (P1; P2; P3)**
- 2.- Medir si se considera que el **nivel salarial** es acorde con las responsabilidades adquiridas por los directivos, estudiar la importancia de la **estabilidad en el cargo** e Identificar si las **decisiones** que se toman se consideran o no con **contenido político (P4; P5; P6)**
- 3.- Saber si las competencias: **conocimientos y actitudes** de los directivos es la adecuada para la gestión que realizan (**P7; P8**)
- 4.- Medir el **grado de conocimiento** que se tiene sobre las **funciones de los directivos** de gestión, identificar las **funciones más importantes** que debería realizar y conocer las **habilidades y competencias** más demandadas (**P9; P12; P13**)
- 5.- Analizar la importancia de disponer de una **titulación (P10)** y Conocer que factores intervienen en el **nombramiento y decisiones** de los directivos de gestión (de que dependen) (**P11**)
- 6.- Analizar la **imagen y el posicionamiento** del directivo de gestión (**P14**)

3 Metodología



Se propuso la **encuesta personal** con cuestionario estructurado como método más apropiado para la **obtención de la información primaria** necesaria para responder a los objetivos establecidos, si bien, podría ser también de interés en el futuro la realización de algunas entrevistas personales que den soporte cualitativo a la medición mediante encuestas, a la vez que posibilite identificar mejor el posicionamiento ideal (deseado) de los directivos.

El **público objetivo** al que se dirige la encuesta está formado por profesionales que pertenezcan a la siguiente tipología:

- **Personal sanitario:**
 - FEA
 - Enfermeros
 - Técnicos especialistas
 - Jefes de servicios médicos
 - Supervisores de enfermería
- **Personal no sanitario:**
 - Personal Directivo.
 - Responsables áreas administrativas
 - Técnicos superiores.
 - Técnicos medios.
 - Administrativos.
 - Celadores

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

3 Metodología



Interpretación de las tablas

- Dado que el **error muestral** es del 7,45%, todos los datos analizados varían en un margen alrededor de esa cifra. En consecuencia si, por ejemplo, una tabla indica que la habilidad media de los directivos es de 70,3 debemos interpretar exactamente que: existe una probabilidad del 95,5% de que la media de habilidad esté entre $70,3 + 7,45\%$ y $70,3 - 7,45\%$.
- En aquellos casos en los que las sumas de los resultados de las frecuencias no alcanzan el 100% es debido a que se han eliminado las respuestas de "No contesta"
- Los datos correspondientes a las **CC.AA.** deben ser analizados con mayor cuidado, ya que no hay una muestra suficiente en cada una de ellas.
- Varias categorías se han **resumido en nuevas categorías** más pequeñas para mejorar su significado.

Códigos de colores

- Se enfatizan los datos positivos en verde
- Se enfatizan los datos negativos en rojo
- Se enfatizan los datos significativos en amarillo

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

3 Metodología – Ficha técnica



La **Ficha Técnica** de la encuesta realizada es la siguiente:

- Universo:** Personal que trabaja en los hospitales españoles
- Muestra:** 196 encuestas de las que **180 se consideran válidas**
- Nivel de confianza:** 95,5%
- Error de muestreo:** 7,45% (considerando el supuesto de máxima indeterminación o varianza en el que $p=q=0,5$ y en el caso del estudio de proporciones del mas)
- Tipo de muestreo:** Por cuotas proporcional considerando las tipologías y sus poblaciones
- Trabajo de campo:** Se realizó mediante enlace con encuesta enviado a la muestra y alojado en la web de SurveyMonkey. Este enlace se envió por **Sedisa** para que sus asociados y los trabajadores de los hospitales pudieran acceder a él y cumplimentar las encuestas.

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

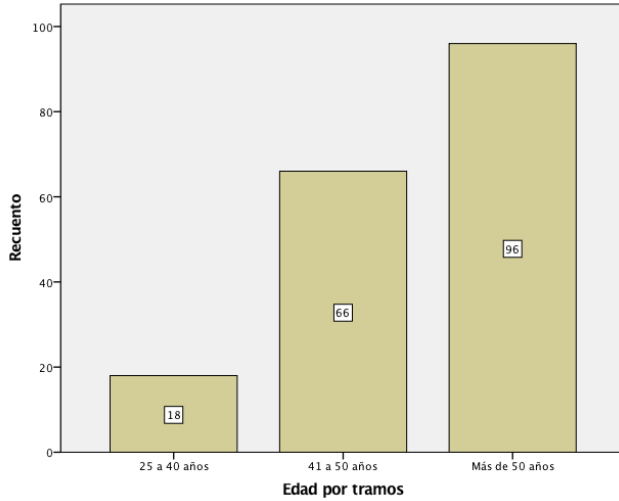
4 Resultados – Datos del estudio



- Cuestionario con 24 preguntas
 - 15 preguntas métricas
 - 9 preguntas cualitativas
- Se han estudiado 41 variables
- 7.380 valores analizados
- 35 tablas de descriptivos y/o frecuencias
- 110 tablas de contingencia o de estudio de medias
- 3 gráficos de posicionamiento

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados – Perfil de la muestra

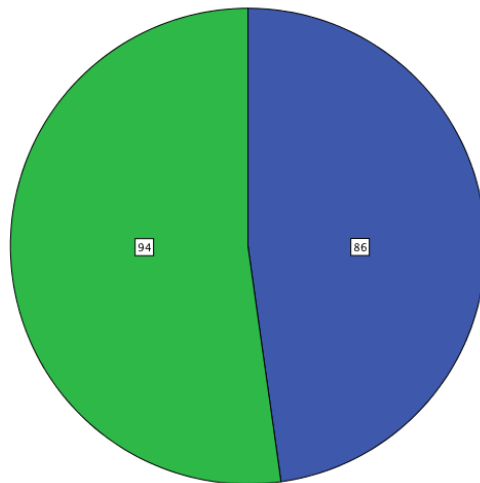


Edad media de los encuestados = 50,54 años



II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados – Perfil de la muestra

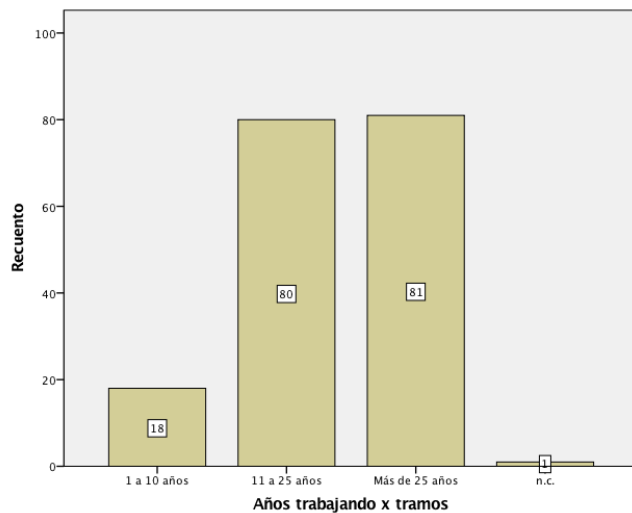


Sexo
■ Hombre
■ Mujer



II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados – Perfil de la muestra



Edad media de años trabajados = 23,46 años

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS



4 Resultados – Perfil de la muestra

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Nueva Categoría
Administrativo	13	7,2	Administración
Celador	4	2,2	Administración
Coordinador	5	2,8	Enfermeros
Directivo	43	23,9	Directivos
Enfermero	21	11,7	Enfermeros
FEA	13	7,2	Médicos
Jefe SM	18	10,0	Médicos
Resp. Admon	13	7,2	Administración
Superv. Enferm.	22	12,2	Enfermeros
Téc. Admón.	7	3,9	Administración
Téc. Espec.	5	2,8	Enfermeros
Téc. Medio	5	2,8	Administración
Téc. Sup.	11	6,1	Administración
Total	180	100,0	

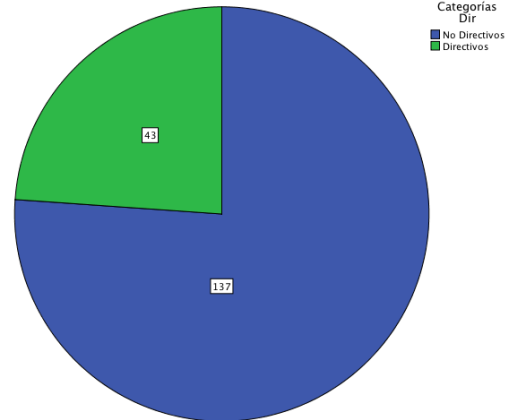
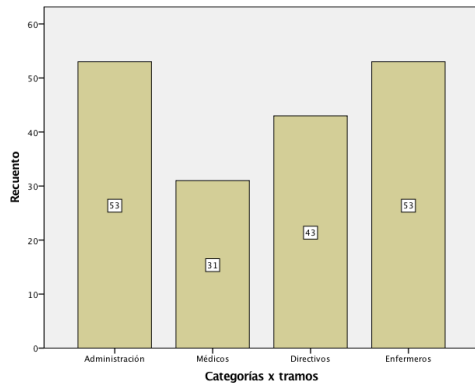
II FORO
DE



4 Resultados – Perfil de la muestra



II FORO SANITARIO DE DIRECTIVOS DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

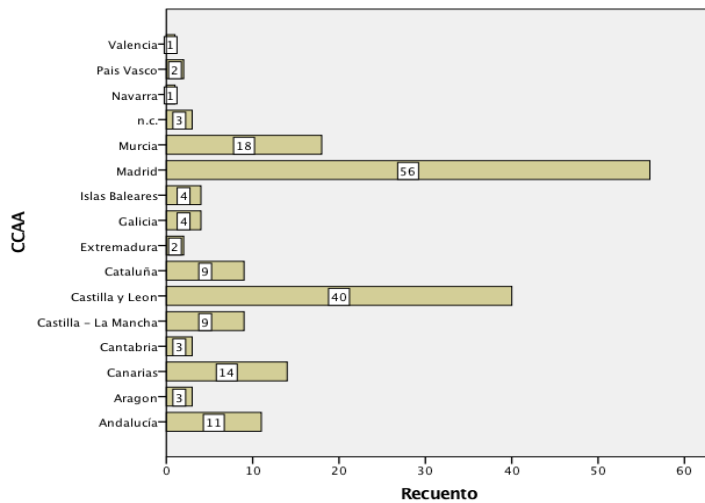


II FORO SANITARIO DE DIRECTIVOS DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

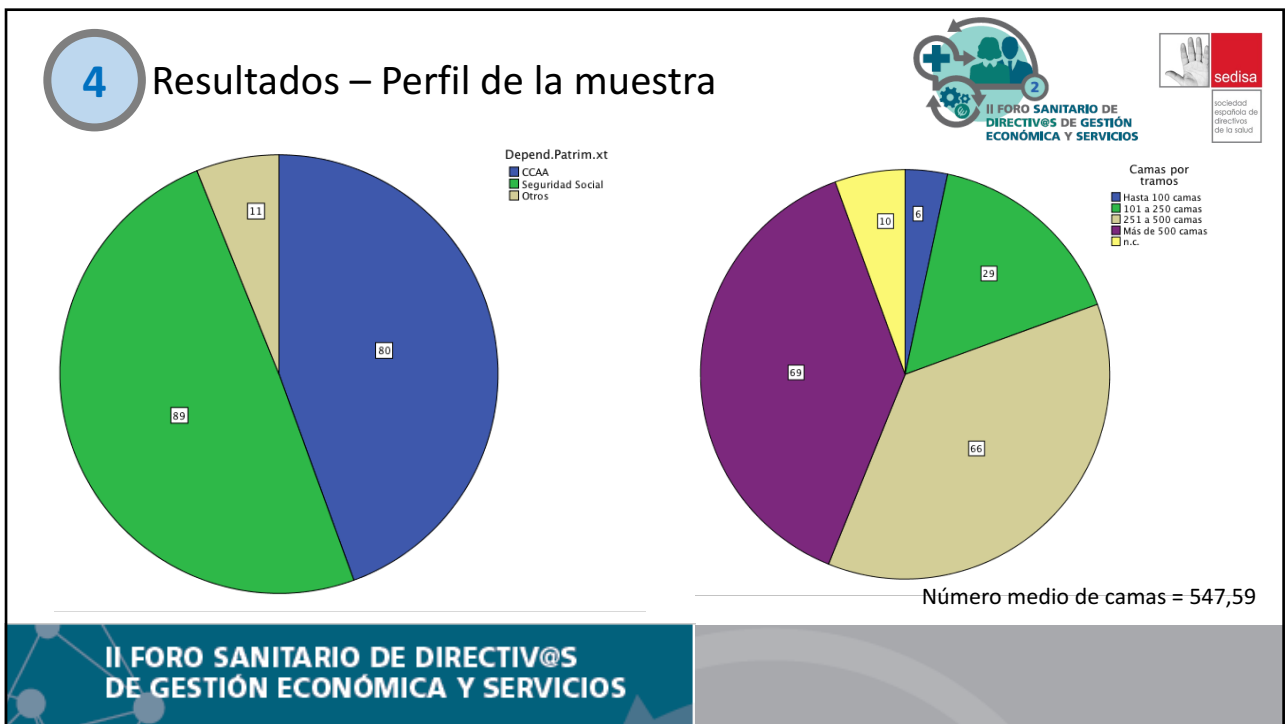
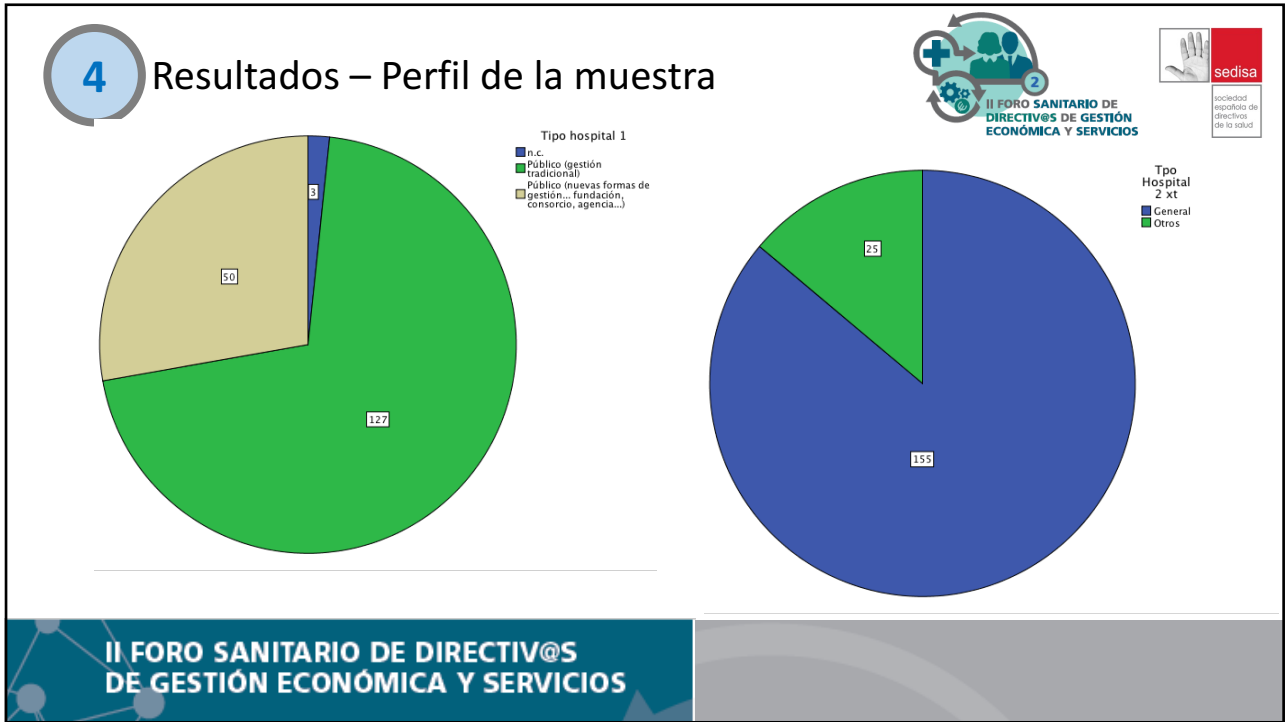
4 Resultados – Perfil de la muestra



II FORO SANITARIO DE DIRECTIVOS DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS



II FORO SANITARIO DE DIRECTIVOS DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS



4 Resultados→Salario-Estabilidad-Decisiones



- P4.- Respecto al nivel salarial del Director de gestión de su hospital, usted considera que... (Categorías)
- P5.- ¿Qué importancia tiene para usted que el Director de gestión de su hospital sea estable? (Categorías)
- P6.- Respecto a las decisiones del Director de gestión en su hospital, usted cree que... (Categorías)

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados–Habilidades-Formación-Experiencia



T-4.1.1.- Estadísticos

		Habilidades directivas	Nivel formativo	Importancia experiencia
N	Válido	180	180	180
	Perdidos	0	0	0
Media		70,37	73,11	84,81
Mediana		78,50	80,00	90,00
Moda		90	90	100
Desviación estándar		23,871	25,128	17,240
Mínimo		0	0	11
Máximo		100	100	100

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados → Habilidades-Formación-Experiencia



- P1.- Indique cual es el nivel de habilidades directivas que tiene el Director de gestión en su hospital (0-100)
- P2.- Indique cual es el nivel de formación para su puesto que tiene el Director de gestión de su hospital (0-100)
- P3.- Indique que importancia tiene para usted el grado de experiencia que tiene el Director de gestión de su hospital (0-100)

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados → Salario-Estabilidad-Decisiones



T-4.2.1.- Nivel salarial

	Frecuencia	Porcentaje
Está acorde con su responsabilidad	63	35,0
Está por debajo de su responsabilidad	45	25,0
Está por encima de su responsabilidad	18	10,0
No lo conozco	54	30,0
Total	180	100,0

T-4.2.2.- Estabilidad cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Es indiferente	7	3,9
Importante	73	40,6
Muy importante	91	50,6
Nada importante	2	1,1
Poco importante	7	3,9
Total	180	100,0

T-4.2.3.-Decisiones

	Frecuencia	Porcentaje
Las toma algunas veces bajo presión política y otras con autonomía	89	49,4
Las toma habitualmente bajo presión política	31	17,2
Las toma habitualmente con autonomía	44	24,4
No las conozco	16	8,9
Total	180	100,0

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados → Conocimientos-Actitudes



- P7.- ¿Qué grado de adecuación considera usted que tienen los conocimientos del Director de gestión de su hospital? (1-10)
- P8.- ¿Qué grado de adecuación considera usted que tienen las actitudes del Director de gestión de su hospital? (1-10)

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados → Conocimientos-Actitudes



T-4.3.1.- Estadísticos			
		Adecuación conocimientos	Adecuación actitudes
N	Válido	180	180
	Perdidos	0	0
Media		7,30	7,06
Mediana		8,00	8,00
Moda		9	8
Desviación estándar		2,109	2,472
Mínimo		1	1
Máximo		10	10

T-4.3.2.- Adecuación conocimientos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	3	1,7
	2	2	1,1
	3	9	5,0
	4	4	2,2
	5	19	10,6
	6	17	9,4
	7	21	11,7
	8	43	23,9
	9	44	24,4
	10	18	10,0
Total		180	100,0

T-4.3.3.- Adecuación actitudes			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1	10	5,6
	2	4	2,2
	3	8	4,4
	4	7	3,9
	5	12	6,7
	6	12	6,7
	7	28	15,6
	8	41	22,8
	9	36	20,0
	10	22	12,2
Total		180	100,0

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados→Funciones-Habilidades



- P9.- Escriba, por favor, cuáles son las tres funciones que a su juicio son las más importantes que debería realizar un Director de gestión en su hospital. (Respuestas abiertas)
- P12.- ¿Qué grado de conocimiento tiene usted sobre las funciones que desempeña el Director de gestión de su hospital? (Categorías)
- P13.- Escriba las tres habilidades y competencias más importantes que desempeña el Director de gestión de su hospital. (Respuestas abiertas)

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados–Funciones-Habilidades



T-4.4.1.- Conocimiento funciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conozco algunas funciones de las que realiza	119	66,1
	Conozco todas las funciones que realiza	53	29,4
	No conozco las funciones que realiza	8	4,4
	Total	180	100,0

T-4.4.2.- Funciones 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Dirección	10	5,6
	Gestión	13	7,2
	Gestión económica	60	33,3
	Gestión RRHH	15	8,3
	Otros	31	17,2
	Planificación	27	15,0
	Total	180	100,0

T-4.4.5.- Habilidades 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Capacidades	13	7,2
	Comunicación	11	6,1
	Conocimiento	29	16,1
	Dirección	4	2,2
	Económicas	3	1,7
	Empatía	12	6,7
	Gestión	13	7,2
	Liderazgo	12	6,7
	Otras	33	18,3
	Planificación	3	1,7
	Relaciones humanas	6	3,3
	Trabajo en equipo	4	2,2
	Vision	5	2,8
	Total	180	100,0

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados – Funciones F1+F2+F3



T-4.4.NUEVA-Funciones agrupadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Comunicación	9	1,7	1,7	1,7
Control	28	5,2	5,2	6,9
Dirección	10	1,9	1,9	8,7
Distribución recursos	4	,7	,7	9,4
Formación	3	,6	,6	10,0
Gestión	41	7,6	7,6	17,6
Gestión económica	69	12,8	12,8	30,4
Gestión presupuesto	7	1,3	1,3	31,7
Gestión RRHH	39	7,2	7,2	38,9
Información	3	,6	,6	39,4
Innovar	4	,7	,7	40,2
Inversión	3	,6	,6	40,7
Liderazgo	5	,9	,9	41,7
Necesidades paciente	7	1,3	1,3	59,1
Negociación	3	,6	,6	59,6
Objetivos	4	,7	,7	60,4
Organización	3	,6	,6	60,9
Otros	163	30,2	30,2	91,1
Planificación	37	6,9	5,0	96,1
Relaciones	3	,6	,6	98,5
Soporte	8	1,5	1,5	100,0
Total	540	100,0	100,0	

II FORO SANITARIO DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4

Resultados – Habilidades-H1+H2+H3

T-4.4.NUEVA2.-Habilidades agrupadas

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Accesibilidad	3	,6
Asertividad	3	,6
Capacidades	13	2,4
Comunicación	28	5,2
Conocimiento	58	10,7
Control de gasto	3	,6
Decisiones	6	1,1
Dirección	4	,7
Económicas	3	,6
Empatía	23	4,3
Escuchar	8	1,5
Experiencia	4	,7
Formación	3	,6
Gestión	21	3,9
Gestión RRHH	11	2,0
Implicación	3	,6
Liderazgo	26	4,8
Negociación	14	2,6
Organización	3	,6
Otras	158	29,3
Planificación	3	,6
Relaciones humanas	6	1,1
Resolución conflictos	3	,6
RRHH	9	1,7
Trabajo en equipo	14	2,6
Visión	5	,9
Total	540	100,0



II FORO SANITARIO DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados→Titulación-Contratación



- P10.- ¿Considera usted que para ser Director de gestión es necesario disponer de algún título específico? (Categorías)
- P11.- Escriba que factor cree usted que ha sido el más importante para seleccionar y contratar al Director de gestión de su hospital. (Respuestas abiertas)

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados–Titulación-Contratación



T-4.5.1.- Titulación			T-4.5.2.- Factores contratación		
Válido		Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
	Completamente de acuerdo	51,7		Amiguismo	1,7
	Completamente en desacuerdo	1,1		Capacidad	4,4
	De acuerdo	33,9		Competencia	3,3
	En desacuerdo	4,4		Confianza	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,9		Conocimientos	6,7
	Total	100,0		Experiencia	19,4
				Formación	2,8
				Lo desconozco	10,6
				Méritos	2,2
				Otros	12,2
				Politico	16,1
				Profesionalidad	1,7
				Total	100,0

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados→Imagen del Directivo



- P14.- Para cada una de las cuestiones que le planteamos, indique de 1 a 5 qué nivel alcanza el Director de gestión de su hospital (Categorías de 1 a 5)
 - Experiencia
 - Conocimiento de su trabajo
 - Capacidad de gestión
 - Empatía con los compañeros
 - Adecuación de su titulación
 - Carga política en las decisiones
 - Cultura corporativa
 - Capacidad de comunicación

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados–Imagen del Directivo

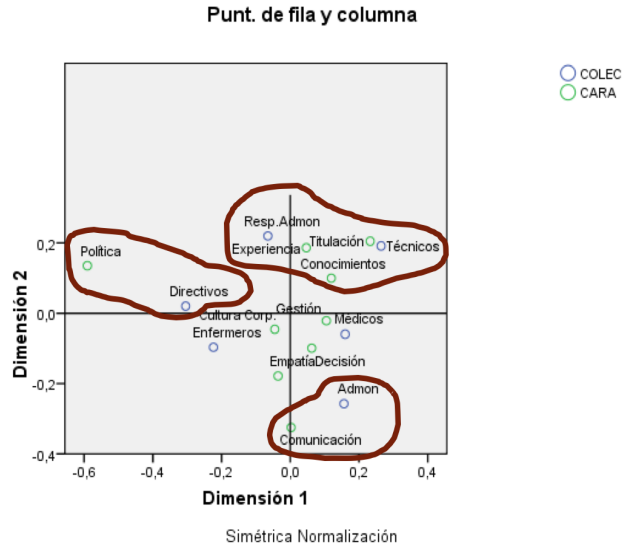


T-4.6.1.- Estadísticos

	N		Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
	Válido	Perdidos				
Experiencia	180	0	3,83	4,00	4	1,000
Conocimiento trabajo	180	0	3,93	4,00	4	,992
Capacidad gestión	180	0	3,81	4,00	4	1,063
Capacidad decisión	180	0	3,73	4,00	4	1,018
Empatía	180	0	3,38	4,00	4	1,211
Adecuación titulación	180	0	3,76	4,00	4	,953
Carga Política decisiones	180	0	3,31	3,00	3	1,173
Cultura corporativa	180	0	3,72	4,00	4	1,079
Capacidad comunicación	180	0	3,39	4,00	4	1,208

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

4 Resultados →
 Posicionamiento-
 Análisis
 Factorial
 Correspondencias



**II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
 DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS**

Resultados Positivos – Identificadores

Variable	Edad	Sexo	Años Trab.	Categoría	CCAA	Tipo H1	Tipo H2	Dep.Pat.	N. Camas	VALORACIÓN
Habilidades Dir	41-50	=	11-25	MÉD	PV	NFG	O	O	101-250	> NIVEL HABILIDADES
N.Formativo	25-40	H	11-25	ADM	PV	TRA	O	O	101-250	> NIVEL FORMATIVO
Imp.Exp.	25-40	M	11-25	MÉD	CAN	TRA	O	CCAA	251-500	> IMPORTANCIA EXPERIENCIA
N.Salarial	25-40	M	+25	ENF	ARA-PV	TRA	G	O	+500	NIV.SAL. POR DEBAJO RESPONSABILIDAD
Est.Cargo	25-40	M	11-25	MÉD	NAV	NFG	O	CCAA	251-500	MÁS IMPORTANCIA ESTABILIDAD CARGO
Decisiones	25-40	H	1-10	DIR	NAV	TRA	O	O	101-250	DECISIONES CON AUTONOMÍA
Conocimientos	25-40	H	1-10	ADM	PV	NFG	O	O	101-250	> ADECUACIÓN CONOCIMIENTOS
Actitudes	25-40	H	11-25	DIR	PV	TRA	O	O	101-250	> ADECUACIÓN ACTITUDES
Con.Funciones	+50	H	1-10	DIR	EXT-PV-VAL	TRA	O	O	<100	> GRADO CONOCIMIENTO
Experiencia	41-50	H	+25	DIR	PV	NFG	O	CCAA	251-500	> MEDIA
ConTrab.	+50	H	+25	DIR	PV-EXT-GAL	NFG	O	CCAA	251-500	> MEDIA
Cap.Gest.	25-50	H	11-25	DIR	PV-CAN	TRA	O	O	101-250	> MEDIA
Cap.Decis.	25-50	H	11-25	DIR	PV	NFG	O	O	101-250	> MEDIA
Empatía	25-40	H	11-25	DIR	PV-CAN	TRA	O	O	101-250	> MEDIA
Adec.Tit.	25-40	H	11-25	DIR	PV-GAL	TRA	G	O	101-250	> MEDIA
Decis.Polít.	25-40	H	1-10	DIR	EXT-AND	TRA	O	O	101-250	< MEDIA
Cult.Corp.	+50	H	11-25	DIR	PV-AND	TRA	O	O	101-250	> MEDIA
Comunicación	25-40	H	11-25	DIR	PV-CAN	TRA	O	O	101-250	> MEDIA



Variable	Edad	Sexo	Años Trab.	Categoría	CCAA	Tipo H1 GT/NFG	Tipo H2	Dep.Pat.	N. Camas	VALORACIÓN
Habilidades Dir	+50	=	1-10	Dir	Val-Nav-Ext	GT	G	CCAA	<100	< NIVEL HABILIDADES
N.Formativo	+50	M	1-10	Enf	Val-Nav	NFG	G	CCAA	<100	< NIVEL FORMATIVO
Imp.Exp.	41-50	H	1-10	Admón	Ext-And	NFG	G	SS	101-250	< I MPORTANCIA EXPERIENCIA
N.Salarial	25-40	H	1-10	Méd	And-Cant-I.Bal	GT	G	SS	>500	NIV.SAL. POR ENCIMA RESPONSABILIDAD
Est.Cargo	41-50	H	11-25	Adm/Enf	Mad-Cant	NFG	G	CCAA/SS	101-250	POCA IMPORTANCIA ESTABILIDAD CARGO
Decisiones	41-50	H	1-10	Méd	Nav-Cant	NFG	O	CCAA	<100	DECISIONES BAJO PRESIÓN POLÍTICA
Conocimientos	+50	M	+25	Méd/Enf	Val-Cant	GT	G	SS	<100	< ADECUACIÓN CONOCIMIENTOS
Actitudes	+50	M	1-10	Enf	Val-Ext	NFG	G	CCAA	<100	< ADECUACIÓN ACTITUDES
Con.Funciones	41-50	M	1-10	Enf	And	NFG	G	O	101-250	< GRADO CONOCIMIENTO
Experiencia	25-40	M	1-10	Méd	Val-And	GT	G	SS	<100	< MEDIA
ConTrab.	25-40	M	1-10	Enf	Val-Cant-Nav	GT	G	SS	<100	< MEDIA
Cap.Gest.	+50	M	1-10	Méd	Val-Ext	NFG	G	SS	<100	< MEDIA
Cap.Decis.	+50	M	+25	Méd	Val-Nav	GT	G	SS	<100	< MEDIA
Empatía	+50	M	1-10	Méd	Val-Ext	NFG	G	CCAA	<100	< MEDIA
Adec.Tit.	+50	M	1-10	Méd	Val-Cant	NFG	O	SS	<100	< MEDIA
Decis.Polit.	+50	M	+25	Enf	Val-Nav	GT	G	SS	251-500	>MEDIA
Cult.Corp.	25-40	M	1-10	Adm	Val-Cant	NFG	G	SS	<100	< MEDIA
Comunicación	+50	H	1-10	Méd	Val-Ext	NFG	G	CCAA	<100	< MEDIA

5

Conclusiones

- 1.- Los directivos de gestión obtienen **buenos resultados en sus valoraciones (nota media superior a 7/10)**, tanto en los aspectos formativos como de habilidades, competencias, conocimientos y actitudes. **Sorprende que los propios directivos valoren menos sus habilidades directivas que el resto de colectivos!!!**
- 2.- Se considera que los directores de gestión son **contratados por su experiencia y por decisión política.**
- 3.- Un elemento destacado en el análisis es la **importancia** que se concede a la **experiencia** del directivo así como la **estabilidad en el cargo.**

5 Conclusiones



4.- En general se tiende a pensar que **su nivel salarial es acorde con su cargo** aunque **hay más casos en los que se indica que está por debajo** que por arriba, una buena parte de los trabajadores de los hospitales desconocen el nivel salarial

5.- Sus **decisiones** se considera que son tomadas **a veces de forma autónoma y otras veces bajo presión política**. “Las toma con autonomía” = 24,4% supera a “las toma bajo presión política”=17,2%)

6.- Las **funciones** que desempeñan **son conocidas por el resto de trabajadores** y se les **demandan** especialmente que se ocupen de la **gestión económica, de RRHH, la planificación y el control**. Junto a ello se demanda que los directivos de gestión **conozcan bien su trabajo, se comuniquen mejor con el resto de colectivos, mejoren su capacidad de liderazgo y tengan mayor empatía con los demás**.

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

5 Conclusiones



7.- Si se unieran todas las demandas de la muestra **sería necesario crear un Superhombre para poder satisfacer todas las habilidades que se consideran necesarias** para ser directivo de gestión.

8.- La mayoría de los encuestados consideran que **es necesario disponer de titulación** para este cargo.

9.- El factor que distorsiona de forma más incisiva el análisis de la imagen del directivo es el relacionado con la **carga política en las decisiones** ya que el resto de funciones obtienen valoraciones similares y positivas (entre 3-4 puntos).

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS

5 Conclusiones



10.- El análisis multivariante pone el énfasis en esta cuestión, desvelando que **la percepción de tienen los directivos de ellos mismos varía sustancialmente respecto al resto de colectivos en lo relativo a la carga política en las decisiones**. El directivo tiende a pensar que la influencia política es menor de la que creen el resto de categorías analizadas.

11.- Finalmente y en relación con los identificadores estudiados, se aprecia (ver tabla en los anexos) que quienes tienen una **imagen más positiva** de los directivos de gestión en los hospitales españoles son **hombres, de 25 a 40 años que llevan entre 11 y 25 años trabajando en salud, directivos y médicos, del País vasco y Navarra, trabajando en hospitales que tienen una gestión tradicional, que no son de tipo general, tampoco de CCAA o SS y disponen de entre 101 y 250 camas**.

II FORO SANITARIO DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y SERVICIOS



II FORO
SANITARIO
DE DIRECTIV@S
DE GESTIÓN
ECONÓMICA
Y SERVICIOS



Estudio sobre la imagen y el posicionamiento de los Directivos de Gestión en los hospitales españoles

Juan José Mier-Terán
Director del Departamento de Marketing y Comunicación
Universidad de Cádiz

#IIDirectivosGestion



@SEDISA_NET

24 y 25 de mayo de 2018
Parador de Segovia
Carretera Valladolid s/n. 40003 Segovia