



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma  
de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTORA:**

Mgtr. Yesenia Del Carmen Román Mondragón

**ASESOR:**

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Talento Humano

**LIMA – PERÚ**

**2019**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): ROMÁN MONDRAGÓN YESENIA DEL CARMEN

Para obtener el Grado Académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, ha sustentado la tesis titulada:

LA GESTIÓN PÚBLICA Y LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO-2018.

Fecha: 18 de enero de 2019

Hora: 3:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

[Dotted lines for recommendations]

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a dios por darme la vida y permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional y a mis hijos porque cada vez que los veo siento más ganas de trabajar fuertemente y seguir adelante para alcanzar mis metas ustedes son mi principal motivación gracias hijos.

**Agradecimiento**

Este trabajo me ha permitido aprender las competencias y experiencias de mis profesores del doctorado que guiaron mi formación académica durante estos tres años de estudios hasta completar con éxito mi tesis final.

Todo esto no hubiera sido posible sin el apoyo incondicional de mi familia que de forma incondicional entendieron mis ausencias que a pesar de la distancia siempre estuvieron a mi lado.

Las palabras nunca serán suficientes para expresar mis aprecio y agradecimientos.

A todos ustedes mi reconocimiento y gratitud.



## Declaración de Autoría

Yo, Yesenia Del Carmen Román Mondragón, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gubernamental, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018”, presentada, en 62 folios para la obtención del grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gubernamental, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, enero de 2019

---

Yesenia Del Carmen Román Mondragón

DNI: 09637940

## **Presentación**

A los señores miembros del jurado de la escuela de post grado de la universidad César Vallejo, filial los olivos presento la tesis titulada: La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018. En tal sentido se realizó el estudio en el Hospital San José del Callao perteneciente al Gobierno Regional del Callao con la finalidad de conocer el nivel de liderazgo de las mujeres en los cargos de confianza.

Por lo tanto, la presente investigación consta de siete capítulos: comprendiendo en el Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco Metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y anexos. A la información obtenida y procesada permitirá conocer, mejorar la gestión pública y el liderazgo de las mujeres en los cargos de confianza, a fin de ayudar en la mejora de la toma de decisiones.

Finalmente, la investigación forma parte de mi experiencia como trabajadora del Hospital San José y es el fruto del estudio brindado por la Escuela de post Grado de la Universidad, siendo puesto a vuestra disposición para el análisis e investigaciones pertinentes.

**La Autora**

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
<b>I. Introducción</b>	<b>15</b>
1.1 Realidad Problemática	16
1.2 Trabajos previos	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	47
1.5 Justificación del estudio	48
1.6 Hipótesis	49
1.7 Objetivos	50
<b>II. Método</b>	<b>51</b>
2.1 Diseño de investigación	52
2.2 Variables, operacionalización	52
2.3 Población y muestra	55
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5 Métodos de análisis de datos	60
2.6 Aspectos éticos.	62
<b>III. Resultados</b>	<b>63</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>80</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>84</b>

<b>VI. Recomendaciones</b>	87
<b>VII. Referencias</b>	89
<b>Anexos:</b>	93
Anexo 1: Matriz de Consistencia	94
Anexo 2: Instrumento de Opinión de la Gestión Pública	96
Anexo 3: Instrumento de Opinión del Liderazgo de la Mujer	98
Anexo 4: Instrumento de Opinión de la Toma de Decisiones	100
Anexo 5: Base de datos y resultados de prueba piloto Variable N° 1	102
Anexo 6: Base de datos y resultados de prueba piloto Variable N° 2	104
Anexo 7: Base de datos y resultados de prueba piloto Variable N° 3	106
Anexo 8: Tabulación de encuesta variable Gestión Pública	108
Anexo 9: Tabulación de encuesta variable Liderazgo de la Mujer	111
Anexo 10: Tabulación de encuesta variable Toma de Decisiones	114

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión pública	53
Tabla 2	Operacionalización de la variable liderazgo de la mujer	54
Tabla 3	Operacionalización de la variable toma de decisiones	55
Tabla 4	Resultados de validez del instrumento Gestión Pública	60
Tabla 5	Resultados de validez del instrumento Liderazgo de la Mujer	60
Tabla 6	Resultados de validez del instrumento Toma de Decisiones	60
Tabla 7	Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	61
Tabla 8	Frecuencia de niveles de la variable gestión pública	64
Tabla 9	Frecuencia de niveles de la variable gestión pública por dimensiones	65
Tabla 10	Frecuencia de niveles de la variable liderazgo de la mujer	66
Tabla 11	Frecuencia de niveles de la variable liderazgo por dimensiones	67
Tabla 12	Frecuencia de niveles de la variable Toma de decisiones	68
Tabla 13	Frecuencia de niveles de la variable Toma de decisiones por dimensiones	69
Tabla 14	Ajuste del modelo de la hipótesis general	70
Tabla 15	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	70
Tabla 16	Estimaciones de parámetro de la hipótesis general	71
Tabla 17	Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	72
Tabla 18	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	72
Tabla 19	Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 1	73
Tabla 20	Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	74
Tabla 21	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	74
Tabla 22	Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 2	75
Tabla 23	Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	76
Tabla 24	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	76
Tabla 25	Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 3	77
Tabla 26	Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	78

Tabla 27	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	78
Tabla 28	Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 4	79

**Índice de figuras**

	Pág.	
Figura 1	Administración pública vs nueva gestión pública	23
Figura 2	Gestión funcional y gestión de procesos	29
Figura 3	Teoría Situacional de Hersey y Blanchard	38
Figura 4	Proceso para la toma de decisiones	44
Figura 5	Teoría de Juegos	46
Figura 6	Frecuencia de niveles de la variable gestión pública	64
Figura 7	Frecuencia de niveles de la variable gestión pública por dimensiones	65
Figura 8	Frecuencia de niveles de la variable liderazgo de la mujer	66
Figura 9	Frecuencia de niveles de la variable liderazgo por dimensiones	67
Figura 10	Frecuencia de niveles de la variable Toma de decisiones	68
Figura 11	Frecuencia de niveles de la variable Toma de decisiones por dimensiones	69

## Resumen

En la presente investigación titulada "La gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de decisión del Gobierno Regional de Callao - 2018". El objetivo general era demostrar que la gestión pública y el liderazgo femenino influyen en la toma de decisión del Gobierno Regional de Callao - 2018. En ese sentido, se desarrolló una investigación de proyecto no experimental de diseño táctico transeccional y ex post, con enfoque cuantitativo, cuya población y muestra consistía en 108 funcionarios. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario / investigación aplicado a través de la técnica de investigación con escala de Likert, donde la variable Administración Pública fue compuesta por cuatro dimensiones, para el liderazgo variable de la mujer en cuatro dimensiones y la variable Tomando decisiones de cuatro dimensiones. Para perfeccionar la presente investigación, se realizó la validación de los instrumentos, demostrando la validez y la confiabilidad, a través de la opinión de especialistas y de la estadística Alpha de Cronbach.

Se concluye que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 94.1%, con la significatividad estadística de 0.000.

**Palabras clave:** Gestión pública, Liderazgo de las mujeres, Toma de decisión.



## **Abstract**

In the present investigation entitled "Public management and the leadership of women in the decision making of the Regional Government of Callao - 2018". The general objective was to demonstrate that public management and female leadership influence the decision making of the Regional Government of Callao - 2018. In this sense, a non-experimental project research of transectional and ex post tactical design was developed, with a quantitative focus, whose population and sample consisted of 108 reliable officials. The data collection instrument was the questionnaire / research applied through the research technique with Likert questions, where the Public Administration variable was composed of four dimensions, for the variable leadership of women in four dimensions and the variable Taking decisions from four dimensions. To perfect the present investigation, the validation of the instruments was carried out, demonstrating the validity and reliability, through the opinion of specialists and the Cronbach's Alpha statistics.

It is concluded that public management and women's leadership influence the decision making of the Regional Government of Callao 2018, according to the Nagelkerke pseudo-square of 94.1%, with the statistical significance of 0.000.

**Keywords:** Public management, Women's leadership, Decision making

## Resumo

No presente inquérito intitulado "A gestão pública e a liderança das mulheres na tomada de decisão do Governo Regional de Callao - 2018". O Objetivo geral era mostrar que a gestão pública e a liderança feminina influenciam na tomada de decisão do Governo Regional do Callao - 2018. A este respeito, se desenvolveu uma pesquisa de projeto não experimental de desenho tático transeccional e ex post, desenvolvida com um enfoque quantitativo, cuja população e amostra consistia de 108 funcionários confiáveis. O instrumento de coleta de dados foi o questionário / pesquisa aplicada por meio da técnica de pesquisa com questões do tipo Likert, onde a variável Administração Pública foi composta por quatro dimensões, pela variável liderança de mulheres em quatro dimensões e pela variável tomada de decisões de quatro dimensões. Para aperfeiçoar a presente investigação, foi realizada a validação dos instrumentos, demonstrando a validade e a confiabilidade, através da opinião de especialistas e da estatística Alfa de Cronbach.

Conclui-se que a gestão pública e a liderança feminina influenciam na tomada de decisão do Governo Regional de Callao 2018, de acordo com a pseudo-quadratura de Nagelkerke de 94,1%, com significância estatística de 0,000.

**Palavras-chave:** Gestão pública, Liderança feminina, Tomada de decisão

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad Problemática

Encontrándonos en el siglo XXI la mujer peruana no solo es madre de familia, sino ocupa un rol muy importante en el ámbito laboral y profesional, estando más posicionadas en el ámbito político, como muestra de ello los cargos políticos que ocupan actualmente las mujeres y la superación ante la sociedad.

Asimismo, la gestión de las mujeres siempre se ha visto enmarcada en la excepción ante la sociedad, dado que la historia nos indica que los hombres fueron los primeros en ocupar cargos políticos y desarrollarse profesionalmente, asimismo con el tiempo podemos ser partícipes del empoderamiento de la mujer en la sociedad es cada vez más igualitaria a los hombres obteniendo para ello mayores oportunidades laborales.

El liderazgo de las mujeres en el Perú se va empoderando y teniendo mayor presencia, mejorando así las remuneraciones y ocupando cargos de confianza que permiten tener grupos de personas a quien dirigir a fin de obtener mejoras en las instituciones y mejorando las capacidades y oportunidades, trabajando en el cambio de actitud ante la participación femenina, así como el mejoramiento del clima organizacional en una institución.

La toma de decisiones de las mujeres en puestos de alto nivel es importante porque permite ser líderes en la institución donde se brinden sus servicios profesionales empoderándose así en el cargo que pudiera tener sumando así la igualdad de género ante la sociedad produciéndose un avance en los derechos de las mujeres con énfasis en la participación social y política.

Actualmente las instituciones públicas se encuentran en constantes cambios a fin de mejorar el sistema de gestión administrativa y pública, empoderándose mediante el liderazgo la toma de decisiones, buscando la igualdad entre un hombre y una mujer dándose así la gestión pública de la mujer en la sociedad, conllevándose al éxito en las funciones que realiza mejorando el clima organizacional, de ahí la importancia de desarrollar el estudio de la presente investigación en sus variables gestión pública, liderazgo de la mujer y la toma de decisiones en el Hospital San José perteneciente al Gobierno

Regional del Callao.

El Hospital San José que pertenece al Gobierno Regional del Callao, tiene por lineamientos impulsar el desarrollo de acciones del sistema de gestión, la satisfacción laboral, teniendo como finalidad mejorar los procesos, resultados, y mantener un clima organizacional adecuado a favor de los usuarios internos y externos enmarcados en la igualdad de género.

Tomando en cuenta que “el liderazgo en su primer término involucra a otras personas; a los empleados o seguidores; donde los miembros del grupo dada la voluntad para aceptar órdenes del líder ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo, si no hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo del gerente serian irrelevantes.” (Stoner, p. 514).

Chiavenato define: La excelencia del desempeño surge de forma natural cuando las personas comparten una misión y coinciden en los principios que las orientan. (Covey, 2000, p. 222).

El Hospital San José que está bajo la supervisión del Gobierno Regional del Callao, es reconocido por los servicios administrativos y asistenciales que brinda a la población de la jurisdicción; sin embargo, debería de implementar la igualdad de género de los funcionarios y empleados de confianza que la presiden, dando así oportunidades a las mujeres a fin de desarrollarse profesional y personalmente.

Finalmente, se cree que el resultado del análisis de la presente tesis ante la gestión pública y el liderazgo de las mujeres con cargos de confianza facilitará las medidas a mejorar en la toma de decisiones en el Hospital San José a fin de disminuir aquellas deficiencias que impiden obtener una buena satisfacción de los clientes internos y externos para con ello presentar soluciones que reflejen la efectividad en los servicios que se brindan a los usuarios.

## 1.2 Trabajos Previos

### 1.2.1 Trabajos previos internacionales

Hernández (2016), en su estudio de investigación titulada: *Revista Internacional Administración & Finanzas*, en la ciudad de Hidalgo, teniendo como dimensiones el liderazgo, género, medianas empresas y circunstancias, “la población fue de 110 mujeres directivas y 330 subordinados en 22 medianas empresas del estado de Hidalgo, los resultados muestran, por un lado, un alto índice de coincidencia entre las directivas y los subordinados al manifestar que los componentes del IPL que más prevalecen son: inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para que actúen y modelar el camino, y por otro, que las principales razones por las que una mujer decide buscar un puesto directivo es obtener un mejor salario, satisfacción personal y experiencia. El estudio que se presenta es cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal y no experimental. Concluyendo en lo que respecta a las 110 mujeres que ocupan un cargo directivo, dentro de las 22 medianas empresas, se aprecia que el mayor puntaje de medias lo obtuvieron en la dimensión habilitar a los demás para que actúen, lo cual significa que las directivas se preocupan por generar relaciones de confianza mutua con el personal, haciendo que sus colaboradores se sientan importantes, fuertes e influyentes, en cuanto a los resultados obtenidos de los 330 subordinados, se observa que el mayor puntaje de medias lo obtuvieron en la dimensión en habilitar a los demás para que actúen, lo cual es coincidente con la opinión de sus directivos. En cuanto a la desviación estándar el valor más significativo fue de 3.54 y correspondió a la dimensión dar aliento al corazón, lo que significa que, según la percepción de los subordinados, sus jefas deben prodigar ánimo y reconocimiento si desean que su gente persista, sobre todo si la cuesta es difícil y empinada.”

Flores (2015) en su estudio de investigación titulada: *El Liderazgo de los Equipos Directivos y el Impacto en Resultados de los Aprendizajes*, elaborado en la ciudad de España para optar su grado doctoral, aplicando como teoría la de comportamientos, contingencias y el modelo participativo de Vroom, teniendo como objetivo general identificar el estilo de liderazgo que predomina en los equipos directivos en centros educativos públicos y como objetivos operativos evaluar las conductas de los miembros del equipo directivo, demostrar el equipo

de liderazgo que exhiben los centros educativos, aplicando una investigación post-facto, exhaustiva y excluyente con un diseño no probabilístico con un estudio descriptivo, correlacional, explicativo – causal, empleando un cuestionario, teniendo como indicadores el liderazgo, gestión curricular, convivencia escolar y apoyo de los estudiantes, recursos humanos y dimensiones eficacia, satisfacción, motivación, visión estratégicas, teniendo una población de 2380 participantes y una muestra de 575 docentes y llegando a la conclusión que un liderazgo transformacional promueve eficazmente la gestión de las organizaciones educativas, identificando que la conducta de los docentes influye en la motivación que genera un líder a fin de favorecer las condiciones laborales.

Lerma (2015) en su estudio de investigación titulada: *Toma de Decisiones clínicas y de cuidados en el marco ético y legal en pacientes con demencia avanzada y gran dependencia*, para optar su título de doctora en la Universidad de Sevilla, el que tiene como objetivos valorar la información, conocimiento y uso del registro, determinar el número de pacientes con voluntades anticipadas firmadas y su repercusión en la toma de decisiones e identificar quién toma las decisiones clínicas y de cuidados en las instituciones, asimismo la muestra aplicada no fue la probalística, utilizando la teoría de la toma de decisiones y una muestra en la primera fase estuvo constituida por 56 cuidadores entre mujeres y hombres, aplicando para ello un cuestionario con escala de Likert con enfoque cualitativo y cuantitativo, teniendo como resultado en la primera fase en su muestra final a 56 familiares que están identificados como cuidadores principales de los pacientes en una segunda fase se analiza la toma de decisiones en pacientes en una muestra seleccionada de 120 concluyendo que las opiniones de los pacientes no se toman en cuenta al momento de incluirlo a la historia clínica, las deficiencias detectadas fueron desconocimiento de la población, poco apoyo socio sanitario, déficit de formación y habilidades de comunicación y falta de integración.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Suarez y Chumacero (2017) en su estudio de investigación titulada: *La Articulación de los Sae y la Generación de Valor Público*, en su tesis realizada

en la Universidad del Pacífico, teniendo como objetivo la simplificación, eficiencia y eficacia del valor público, desarrollando el problema y las causas contenidos en su árbol de objetivos y desarrollando propuestas, teniendo como política pública la identificación de oportunidades, identificación de necesidades, asignación de recursos, analiza problemas, propone proyectos, prioriza, analiza alternativas, elige más 600 valor, controla el valor y retroalimenta, teniendo como engranaje al sistema la planificación, inversiones, control, presupuesto y contrataciones, utilizando la teoría clásica de Fayol encargada de organizar, planear, dirigir, coordinar y controlar, utilizando la metodología cualitativa, no experimental teniendo como población de diez funcionarios y trabajadores en un 100%, aplicando dimensiones de sistemas administrativos del estado, gestión, proyectos de inversión, control, toma de decisiones. La investigación concluyó que la gestión pública mantiene normas y procesos diseñados y estructurados enfocándose en la planificación, inversión y presupuesto, teniendo como instrumentos de gestión generando valor público.

Castañeda (2015) en su estudio de investigación titulada: *“Modelo de Evaluación del Liderazgo de los Oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú”*, para optar el grado de doctor en administración y dirección de empresas, en la Universidad Privada Antenor Orrego en la ciudad de Trujillo, teniendo como objetivos identificar y medir la forma como se aborda el liderazgo y describir sus componentes, aplicando el método descriptivo, teniendo como muestra de 137 soldados, técnicos, suboficiales y oficiales, aplicando la teoría situacionales, la teoría de X y Y y la teoría de Vroom, realizando encuestas, que generen un resultado eficaz en el comportamiento del liderazgo coercitivo.

Merino (2015) en su estudio de investigación titulada: *Auto concepto Personal, Toma de Decisiones y Autoeficacia Emprendedora en Estudiantes de Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, en su tesis de para optar el grado de doctor en Psicología Educativa y Tutorial, teniendo como objetivo “determinar el grado de relación existente entre el autoconcepto personal, cuyas dimensiones utilizadas fueron la autorrealización, honradez, autonomía y afectividad-emocional y el nivel de autoeficacia emprendedora en los estudiantes de Administración y las



dimensiones en la toma de decisiones la preferencia, confianza, la intuición, el rechazo, la percepción, la efectividad decisoria, la preferencia y el nivel de autoeficacia, utilizando el método descriptivo correccional, y una población de 621 estudiantes de la facultad de administración de los ciclos II, IV, VI y VIII de la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", concluyendo que no existe relación entre el autoconcepto personal, la toma de decisiones, la autorrealización con la autoeficacia."

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Bases teóricas de la variable gestión pública**

"La gestión pública es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo" (Constitución Política del Perú, 1993).

"La Gestión Pública es el contenido esencial de la actividad correspondiente al Poder Ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del Estado para suministrarlos de forma inmediata y permanente". (PCM, 2015, p. 75)

"La satisfacción de las necesidades públicas y lograr con ello el bien general; dicha atribución tiende a la realización de un servicio público, y se somete al marco jurídico especializado que norma su ejercicio y se concretiza mediante la emisión y realización del contenido de actos administrativos". (Valeriano, 2001, p. 27).

La Gestión Pública "se entiende a la entidad que administra al organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales" (Valeriano, 2001, p. 05).

El control en las organizaciones es el proceso que se enfoca en aprovechar de forma eficaz y eficiente, los recursos de la institución para así lograr los objetivos y teniendo estrategias de mejora. "El Control en la gestión es un proceso de observación y medida a través de la comparación sistemática de

los objetivos previstos con los resultados obtenidos. Es un proceso continuo y dinámico, que debe estar alineado con la estrategia y la estructura organizacional."

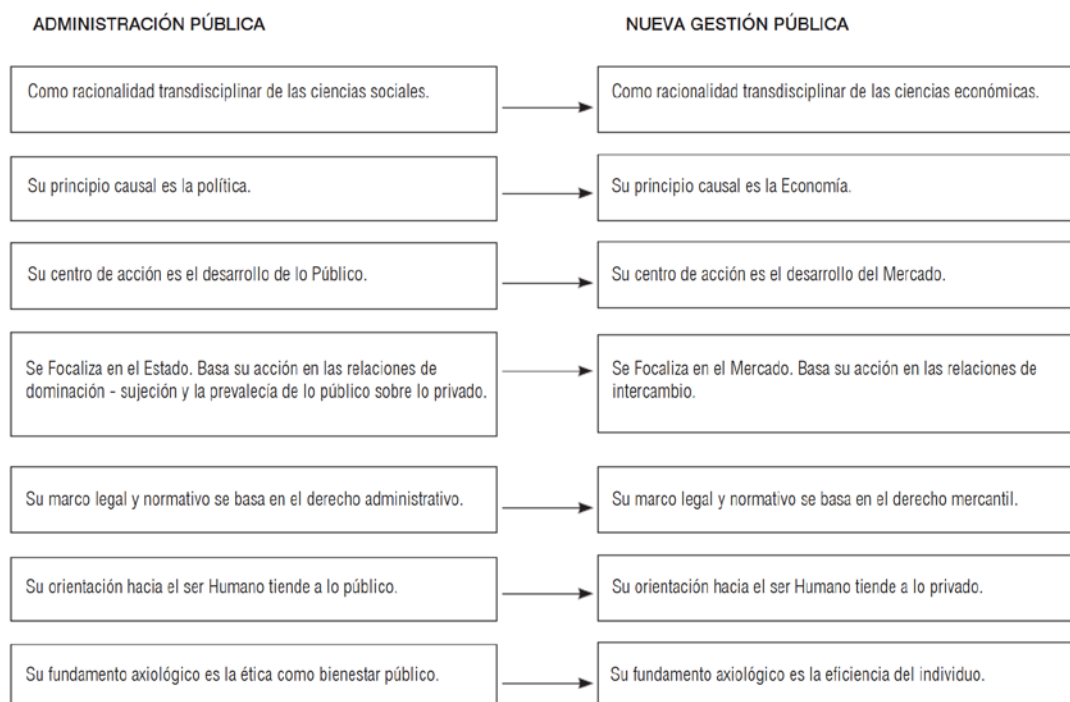
Si consideramos al Control como una etapa del Proceso Administrativo, en este se verifica la relación de las acciones realizadas con los resultados esperados, de tal forma de poder corregir tendencias o prácticas erróneas."

"El Control en la gestión es un proceso de observación y medida a través de la comparación sistemática de los objetivos previstos con los resultados obtenidos. Es un proceso continuo y dinámico, que debe estar alineado con la estrategia y la estructura organizacional." (Valeriano, 2001, p. 15).

Sin embargo, han surgido nuevos enfoques de gestión pública

"...que desarrolla propuestas valorativas que determina la configuración de las organizaciones hacia argumentos como: Estar en contra de la burocracia; defender el mercado como mecanismo óptimo para distribuir los beneficios; que el mérito y el ser dueños de sí mismos con los mejores jueces sociales –debido a su condición técnica y neutral–; el hecho de que las reglas y procedimientos formales limitan el ser dueños de sí mismos; y que el ciudadano es el que mejor conoce lo que desea. Estos argumentos impactan las organizaciones en cuanto a su diseño al configurar un nuevo marco axiológico, donde se necesita de organizaciones públicas eficientes, neutras y gerenciales. Pero en donde el problema del diseño de instituciones y soportes organizacionales justos y conscientes con los principios de diferencia y autonomía, pasa a ser un debate periférico (Arellano y Cabrero, 2005, 158).

Lo manifestado se manifiesta en la figura siguiente, donde se hace una comparación entre la administración pública y la nueva gestión pública.



*Figura 1. Administración pública vs nueva gestión pública*

Fuente: Sergio Chica (2011)

Por ello, “la eficacia del sector público puede ser aumentada mediante la aplicación de técnicas y valores del sector privado empresarial. Especialmente en la reducción de la inflexibilidad de las formalidades (reglas y procedimientos) para permitir una mayor iniciativa gerencial, así como el aumento de la influencia de los ciudadanos, vistos en términos de clientes” (Chica 2011, p. 61).

### **La administración**

Todo funcionario público que ocupa un puesto de trabajo en la administración pública es responsable del ejercicio de su función. "Dicha responsabilidad trasciende al ámbito patrimonial, disciplinario, penal y civil. La Administración Pública está obligada a respetar los principios fundamentales del servicio público, para asegurar la continuidad, eficiencia y adaptación a todo cambio en el régimen legal o en las necesidades". (Valeriano, 2001, p. 18).

Carrasco (2010) afirma que “es el punto de partida para la formulación del problema y la hipótesis, ya que constituye la descripción y explicación de las variables, indicadores y de todos los temas y subtemas relacionados con el

problema de investigación. (p. 127)

Asimismo, Fayol (1916), al respecto refiere que:

El acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Las funciones administrativas abarcan los elementos de la administración, es decir: Planeación: avizorar el futuro y trazar el programa de acción. Organización: construir las estructuras material y social de la empresa. Dirección: guiar y orientar al personal. Coordinación: enlazar, unir y armonizar todos los actos y esfuerzos colectivos. Control: verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas. (Chiavenato 2006: p. 78).

La gestión pública se enfoca en la disciplina de los trabajadores ante la administración y abordaje a los nuevos cambios de las instituciones públicas siendo competitivas en su funcionamiento y liderazgo en las dependencias gubernamentales.

### **Modelos de Gestión**

En la actualidad existen problemas en la gestión pública frecuentemente discutidos en el ámbito latinoamericano son aspectos que tienen que ver, por ejemplo, con la manera en que se puede generar una profesionalización del servicio público, hasta dónde se tiene la infraestructura de apoyo administrativo mínima necesaria para iniciar procesos de modernización. (Bozeman 1998, p. 40).

Los modelos de gestión se deben ser formalizados mediante resoluciones o documentos jurídicos a fin de mejorar el procedimiento administrativo de las instituciones públicas, a fin de hacer cumplir las normas y leyes e ir acabando con los abusos de poderes y de corrupción. (Cabrero, p. 49).

(Carrasco. 2010).El Premio Nacional a la Calidad en Estados Unidos, llamado Malcom Baldrige, se creó el año 1982 en memoria del secretario de comercio que lo impulsó.

La gestión pública basada en Malcolm Baldrige será de buen uso a la experiencia de los administradores en las dependencias públicas y privadas (Baldrige, p. 145).

También se enfocará en las disciplinas administrativas y académicas dedicadas a la conducta humana.

El Modelo Americano de Malcolm Baldrige se enfoca en el fortalecimiento de la competitividad de las instituciones ayudando a mejorar sus prácticas y modelos de gestión, buscando renovar sus capacidades y elevar sus resultados a positivo a fin de optimizar la comunicación y el intercambio de información sobre mejores prácticas entre instituciones de todo tipo gestionando el desempeño, la planificación y las oportunidades de aprendizaje.

A Malcolm Baldrige le dieron dicho reconocimiento a por las mejoras sobresalientes en la calidad de los procesos y productos de las empresas en el que implican la formación de los empleados.

El criterio efectuado mediante el modelo de la excelencia en la gestión, que se basa en los conceptos y valores fundamentales de la administración y la calidad, en base al liderazgo, enfocándose a los clientes internos y externos de cada institución, mejorándose en el aprendizaje de la institución de su personal, mejorando la participación y el desarrollo de los empleados, asimismo la gestión está basada en hechos, responsabilidad pública, orientado en los resultados. (Baldrige, p. 199).

El modelo de la excelencia en la gestión ofrece una perspectiva en el sistema de gestión de las instituciones a fin de alcanzar el éxito, siendo necesario una visión en conjunto de toda la organización. (Baldrige, p. 199).

Liderazgo; la alta dirección de la organización; necesita fijar la meta hacia la que se dirigirá la organización, establecer unos valores claros y visibles enfocados hacia el cliente, de manera que fomente altas expectativas con respecto a la organización. La dirección, valores y expectativas de desempeño deben equilibrar las necesidades de todos los grupos de interés. deben

garantizar el desarrollo de estrategias, sistemas y métodos para alcanzar el desempeño de excelencia, estimulando la innovación y creando capacidades de la organización, debe inspirar y motivar a todas a todos los colaboradores; estimular a contribuir, desarrollarse y aprender, a ser innovadores y creativos, debe ser responsable de la dirección de la organización, de sus acciones y desempeño. (Baldrige, p. 201).

La dirección de toda organización se enfoca en las expectativas de desempeño de los trabajadores a fin de garantizar el desarrollo de las estrategias en los sistemas y métodos para alcanzar el desempeño en la institución y la satisfacción de los colaboradores. (Baldrige, p. 201).

La participación e involucramiento de la alta dirección, es una planificación de acciones y revisión de resultados de los objetivos y metas trazadas, en la base a la difusión de la calidad y el reconocimiento de logros y resultados. En consecuencia, la alta dirección debe de tener un comportamiento ético cuyo papel en toda organización es de un líder. (Baldrige, p. 202).

En toda organización es muy importante la relación que se mantenga con los clientes tanto internos como externos, consiguiendo que éste sea cordial y satisfactorio para ambas partes y procurando crear un clima de confianza y lealtad. De esta forma se contribuirá en gran medida a entender cuáles son las necesidades del cliente y a darles la prioridad requerida.

De lo antes expuesto se toma en cuenta que el Modelo de Malcolm toma en cuenta que el deseo de toda organización es brindar calidad a fin de mantener y crear clientes actuales y fidelizados reportando así mayores beneficios a la organización.

Teniendo así mejorar el trabajo diario de las oficinas, debiendo eliminar los problemas desde su origen e identificar oportunidades para hacer las cosas mejor. Para esto, hay que contar con las ideas de los empleados de cada oficina y/o unidad a fin de conseguir mejores resultados en la investigación, el desarrollo basado en las opiniones y sugerencias de los clientes, el benchmarking y cualquier otra fuente de información sobre la competencia o el mercado.

El éxito de los colaboradores que forman parte de la organización depende de las oportunidades que se le dé a los mismos a fin de aprender y desarrollar los conocimientos adquiridos, para tratar de conseguir el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, etc.

En resumen, la mejora no sólo debe ser conducida por el objetivo de suministrar mejores productos y servicios, sino también por la necesidad de ser más flexibles y eficientes ante los requerimientos de los clientes y las necesidades de cada organización. Para poder alcanzar los objetivos y metas, procurando la mejora continua.

Para abordar los retos de la organización en relación al personal a cargo es necesario brindarles conocimientos, satisfacción, motivación, seguridad, bienestar, etc. De este modo, debe ser posible establecer la correlación entre dichos datos relativos al personal y los indicadores de resultado de la institución, como productividad o satisfacción del cliente.

Se puede fomentar el trabajo en equipo internamente estimulando a los colaboradores de distintas oficinas en relación a sus funciones, por ejemplo, asignándoles un proyecto en concreto o fomentando la creación de equipos de mejora dentro de la organización. De esta manera, se compartirán conocimientos y experiencias entre empleados de distintas funciones.

Los acuerdos de cooperación de las instituciones relacionadas en cada organización deberán buscar objetivos a largo y mediano plazo. Esto requiere establecer estrategias organizacionales para la mejora de la institución y del servicio a los clientes.

Toda organización en la actualidad debe ser sostenible y que vaya en búsqueda de los objetivos a largo y a mediano plazo. “La búsqueda del crecimiento sostenido y del liderazgo en el mercado implican una marcada orientación hacia el futuro y una voluntad para realizar compromisos a largo plazo con los grupos de interés claves (clientes, colaboradores, proveedores, accionistas, estado y comunidad).” (Baldrige, p. 214).

“Los objetivos estratégicos y la asignación de recursos deben reflejar

estas influencias. La orientación hacia el futuro incluye el desarrollo de los colaboradores y proveedores, lograr un efectivo planeamiento de la sucesión, la búsqueda de oportunidades para la innovación y la anticipación aspectos de responsabilidad social y preocupación pública.” (Baldrige, p. 215).

Enfoque hacia el cliente, dado que el cliente será finalmente quien juzgue la calidad y el funcionamiento de la organización, toda la organización deberá tener en cuenta todo aquello que contribuya a dar valor al cliente y lo lleve a estar satisfecho con ésta. Esto requiere no sólo entender las necesidades actuales de los clientes y satisfacerlas, sino también tener en cuenta cuáles pueden ser sus requerimientos en un futuro próximo y ser capaz de anticiparse a ello sin comparar los nuevos avances técnicos a los procesos existentes. (Baldrige, p. 298).

Es muy importante la relación que se mantenga con los clientes, tratando en la medida delo posible de que ésta sea cordial y satisfactoria para ambas partes y procurando crear un clima de confianza y lealtad. De esta forma se contribuirá en gran medida a entender cuáles son las necesidades del cliente y a darles la prioridad requerida. Además de todo esto, debemos procurar que el suministro de productos y servicios esté libre de defectos de manera que se satisfagan los requerimientos básicos de los clientes, la mejora continua de los mismos y la capacidad de respuesta ante errores en los productos para procurar que se impacte al cliente lo menos posible. (Baldrige, p. 320).

Sin embargo, no sólo hay que tener en cuenta a los clientes actuales, sino que se debe tratar de incorporar clientes nuevos para reportar así mayores beneficios a la organización.

### **Enfoque de gestión por procesos**

Manganelli y Klein, “que las actividades son las unidades en que se divide el proceso, dicho metafóricamente, los eslabones de la cadena de causalidad y el valor que es el proceso. Cada actividad es una unidad de trabajo, que puede realizar un trabajo material o uno mental, y que puede ser una actividad simple o una actividad compleja que agrupa múltiples acciones más simples, llamadas



tareas u operaciones” (Aguilar, 2006, p. 380).

Aguilar (2006) “establecen un cuadro comparativo entre el modelo de gestión funcional y el modelo de gestión por procesos.”

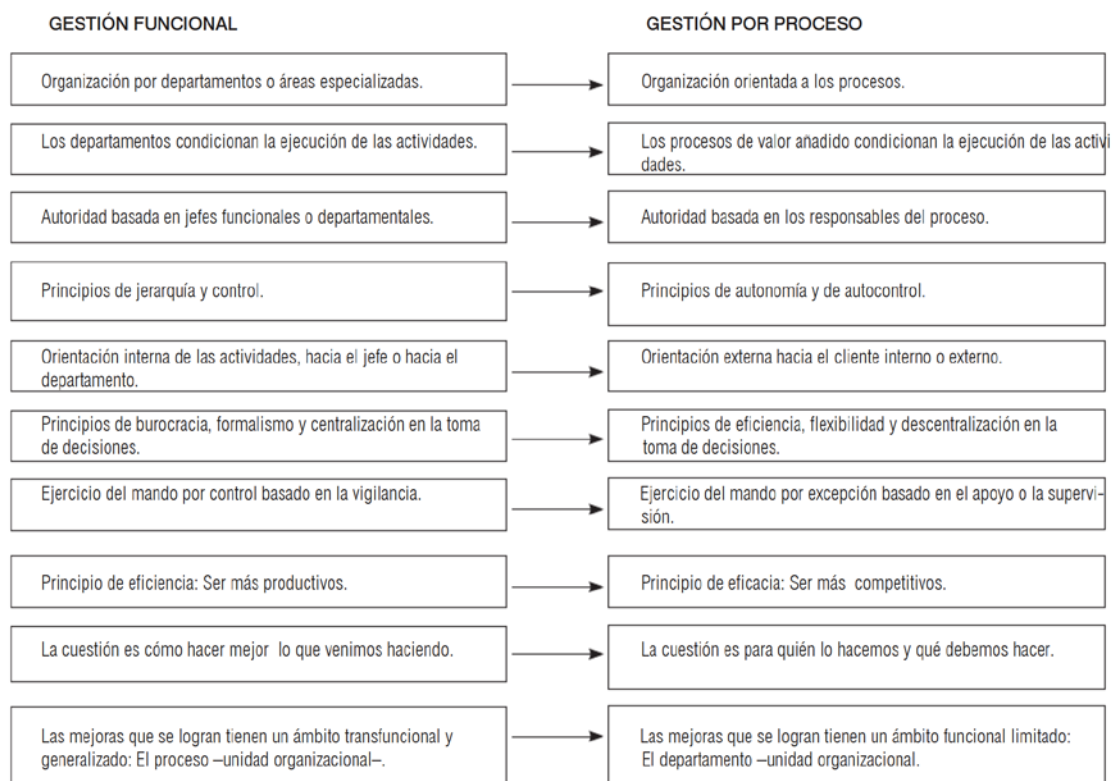


Figura 2. Gestión funcional y gestión de procesos

Fuente: Aguilar (2006:484)

### Enfoque de la gestión para resultados, GpR

La Gestión para Resultados (GpR), “hace énfasis en la superación de problemas socialmente relevantes como: la superación de la pobreza; el crecimiento económico sostenible; el mejoramiento en la calidad de vida; el incremento de la esperanza de vida; el aumento de los promedios de escolaridad; la disminución del costo de operación gubernamental y el mejoramiento de la definición y medición de los resultados de desarrollo por parte de las instancias estatales y supraestatales” (BID y CLAD, 2007).

El enfoque de Gestión para Resultados, GpR, hace énfasis en la medición de los resultados de la gestión, en términos de logro de

objetivos y metas. Sirviendo como instrumentos de verificación y priorización de avances en cuanto al grado y porcentaje de resultados alcanzados en pro de beneficios, para las poblaciones objetivo. La GpR busca orientar la acción de los actores hacia la creación de valor público (Moore, 1995) mediados por la puesta, en uso de instrumentos de gestión y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, TIC, en forma colectiva, coordinada y complementaria, para cumplir los objetivos anteriormente señalados. (García López y García Moreno, 2010).

Mencik A., Silvestri M. (2007; 43); define la Responsabilidad Social Empresarial: Una empresa responsable es aquella que realiza “operaciones empresariales responsables” en las distintas actividades propias del negocia y además realiza acciones de “responsabilidad social”. En este sentido, se está hablando que la responsabilidad social es un componente de ser empresa responsable.

### **Tipos de Gestión Pública**

“Gestión de la innovación, es cada vez más la clave para mejorar los productos, servicios y procesos de una organización y, al mismo tiempo, para crear valor para los accionistas” (Baldrige, p. 222).

**Gestión basada en hechos**, “la consecución de los objetivos operacionales y de calidad de la empresa requiere una gestión de procesos basada en una información fiable. Las decisiones deben tomarse tras recoger y analizar toda la información relevante. Los tipos de hechos que deben incluirse son:” (Baldrige, p. 223).

**Satisfacción de los clientes.** – “Calidad de los productos y servicios, resultados de calidad del mercado, comparaciones con la competencia, resultados de los proveedores, rendimiento de los empleados, análisis de procesos, mediciones de resultados de las características del producto/servicios, atributos relacionados con la satisfacción del cliente, comparaciones con la competencia,

comparaciones con los líderes del mercado (Baldrige, p. 223).

Especial importancia tiene la vida del producto y la generación de residuos tanto desde el punto de vista de la prevención como desde la asunción de medidas y responsabilidades en caso de daños medioambientales. La empresa deberá ir más allá del mero cumplimiento de la legislación.

“La Medición, Análisis y Gestión del Conocimiento (Criterio 4) es crítico para la gestión eficaz de la organización y para un sistema basado en hechos orientado a mejorar el desempeño y la competitividad. La medición, análisis y la gestión del conocimiento sirven como base para el sistema de gestión del desempeño” (Baldrige, p. 248).

Según el Director del Instituto Nacional de Administración Pública de España, manifiesta los nuevos retos a los que se enfrenta es la formación de los empleados públicos y el papel que se desempeña esta la formación en la modernización y profesionalización de las Administraciones Públicas, siendo esta una línea de transformaciones estructurales de las instituciones

### **Dimensiones de Gestión**

**Planificación:** Consiste en elegir las metas de la organización, en base a los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Además, los planes son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar sus objetivos desempeñando actividades congruentes con los objetivos y los procedimientos elegidos. (Stoner, 1996, p. 11).

**Organización:** Es el proceso “de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización. Es por ello por lo que los gerentes deben adaptar la estructura de la organización a sus metas y recursos, proceso conocido como diseño organizacional” (Stoner, 1996, p. 12).

**Dirección:** Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que

realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección, donde llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan en ellos (Stoner, 1996, p. 13).

**Control:** El control es la función que consiste en la medición de los componentes de las empresas, a fin de determinar las actividades de la empresa tomando medidas correctivas y el poder alcanzar las metas establecidas en cada uno de sus procesos. (Stoner, 1996, p. 13).

### **1.3.2. Bases teóricas de liderazgo de la mujer**

Toda institución necesita líderes, emprendedores y con alto rendimiento, desarrollando así un trabajo eficaz con una buena llegada hacia el personal y al usuario externo, capaces de transformar a sus colaboradores sintiéndose mejor con su trabajo, buscando la integridad, desarrollo personal y profesional, logrando que todos los colaboradores a cargo sientan que son un equipo. Todo líder debe ser creíble, quien trasmite confianza, respeto, honesto, coherente y que sepa escuchar, quien trabaja en la empatía con los demás, alcanzando así un rendimiento óptimo.

En la actualidad la mujer está tomando posicionamiento en los centros laborales creando un ambiente de liderazgo y empoderamiento hacia sus subalternos y motivándolos a realizar mejor las actividades diarias creando un ambiente saludable con un clima organizacional eficaz, dejando atrás la diferencia de género y en pleno siglo XXI fomentando la igualdad de género (Chiavenato, 2007, p. 550).

### **Funciones de un Líder**

La función de un líder se basa en mantener a su grupo a cargo unidos a fin de aumentar su productividad y sean más competitivos, mejorando así el clima organizacional, desempeñar a tiempo el rol que se les asigna; formando un liderazgo compartido cumpliendo así las tareas asignadas actuando como equipo sin necesidad de adoptar acciones autoritarias modificando las conductas de los colaboradores.

Asimismo, “busca potenciar la habilidad de influir en las personas para que alcancen objetivos. Esta definición destaca que el líder se involucra con otras personas para lograr metas. El liderazgo es recíproco y se da entre individuos. Es una actividad enfocada en las personas, no en actividades como archivar papeles o resolver problemas. Implica usar el poder.” (Chiavenato, 2007; p. 548).

El concepto de liderazgo “depende de las necesidades que se presentan en una situación y consiste en una relación entre un individuo y un grupo. En este caso el concepto se basa en una relación funcional, que se presenta cuando un grupo ve en un líder a una persona que posee o controla los medios para satisfacer sus necesidades” (Chiavenato, 2007, p. 560).

### **Características del líder**

“Innova, es original, desarrolla, se enfoca en las personas, inspira confianza, perspectiva de largo plazo, pregunta qué y porque, vista puesta en el horizonte, es el mismo y actúa con seguridad.” (Chiavenato, 2007, p. 340).

### **Tipos de liderazgo**

De acuerdo a Chiavenato (2007) existen los diversos tipos de liderazgo:

**El liderazgo autocrático:** El líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones. En pocas palabras, decide, informa al grupo lo que debe hacer y lo supervisa de cerca. El líder es dominante y personal en los elogios y las críticas al grupo.

**El liderazgo liberal (laissez-faire):** El líder tiene una participación mínima, su supervisión es muy distante, otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales y no intenta evaluar o regular las acciones del grupo.

**El liderazgo democrático:** El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas. (p. 420).

Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres - Decreto Supremo N° 002-2018-TR

Título III - Sobre la Prohibición de Discriminación en la Determinación de las Remuneraciones.

Artículo 5.- Prohibición de discriminación. - 5.1. Cada institución establece sus escalas remunerativas y sus requisitos para dicha percepción a fin de determinar una escala uniforme de acuerdo a la profesión y sexo.

5.2. En el supuesto caso que el empleador hiciera una discriminación en las remuneraciones de acuerdo al sexo de la personal, deberá justificar los motivos por que las diferencias en las que no debe de haber discriminación se podría tratar dicha diferencia por las labores a realizar o el cargo a convocar mas no por el sexo de la persona.

5.3. Las escalas remunerativas para cualquier beneficiario deberán ser aprobadas mediante la normatividad vigente ley que se promulgue respetando los criterios de no discriminación sin incurrir en ello.

Artículo 11.- Lineamientos para el clima laboral basado en el respeto y la no discriminación. - Toda institución deberá implementar estrategias y mecanismos para la mejora del clima organizacional, considerando para ello el bienestar laboral y familiar de sus trabajadores sin discriminación de ningún tipo.

Artículo 4-A.- En consecuencia, del requerimiento de personal que se solicite no debe de haber ningún tema de discriminación, por ser mujeres, madres gestantes o que pueda ameritar una prueba de embarazo el que determine su contratación o no al puesto que se requiera, y de ser requerido por el riesgo que pueda ameritar las labores deberá ser asumido por el mismo empleador.

De ser positiva el resultado de la prueba de embarazo y de haber sido seleccionada la candidata al puesto, esto no debe de afectar el proceso convocado, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud

y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley.

Artículo 10.- La persona encargada de la institución deberá mantener informado al personal sobre las remuneraciones y beneficios que tienen en la institución, pudiendo buscar mecanismos para mantenerlos informados de los deberes y derechos que tienen en la institución.

## LEY N° 28983 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 2.- La discriminación a las personas se entiende en la distinción y/o exclusión de algún reconocimiento o derecho de las personas en base a la igualdad de ser hombre o mujer es que viene establecido en la Constitución Política del Perú y en las normas y leyes del Estado Peruano.

Aprendizaje de la organización y de su personal, la consecución de altos niveles de calidad y competitividad requiere de todas las operaciones y unidades de la empresa un adecuado enfoque hacia la mejora continua y el aprendizaje y, además, debe estar implícito en el modelo que gobierna el funcionamiento de la empresa. La mejora debe ser parte del trabajo diario de todos los departamentos y unidades de la empresa, debe buscar eliminar los problemas desde su origen e identificar oportunidades para hacer las cosas mejor. Para esto, hay que contar con las ideas de los empleados, los resultados de la investigación y desarrollo y las opiniones y sugerencias de los clientes, el benchmarking y cualquier otra fuente de información sobre la competencia o el mercado. Es, pues necesario el aprendizaje y adaptación a las nuevas situaciones y necesidades del mercado. (Stoner, p. 423).

La agilidad de respuesta y flexibilidad; para competir con éxito en los duros mercados actuales, es necesario reducir los ciclos de desarrollo de productos y servicios, así con una mayor agilidad ante las demandas de los clientes. En este contexto, cobra una importancia capital disponer de programas específicos de reducción de tiempos ciclo de procesos internos, lo cual conduce a una reducción

del plazo de entrega. La reducción del tiempo ciclo de los procesos generalmente aporta como beneficios adicionales la mejora de la calidad y de la productividad. Por esto, es conveniente considerar al mismo tiempo los objetivos de reducción de tiempo ciclo, calidad y productividad. (Stoner, p. 433).

### **Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard**

Hersey y Blanchard describen el liderazgo como deberían adaptarse los líderes u su estilo de liderazgo en respuesta del deseo cambiante y estados de ánimos de sus subordinados. Asimismo, definen el liderazgo como la superación de los empleados basada en las decisiones que pueda tomar y realizar el líder.

Considerando así la relación del gerente y los seguidores por cuatro fases conforme los empleados se desarrollan mediante la participación, la delegación, el dirigir y el entrenar; de acuerdo a ellos el líder es quien supervisa y dirige al personal a su cargo para la realización de las tareas diarias teniendo así estrategias rígidas a la hora de dirigir a su personal adaptándose a las circunstancias.

La teoría situacional que propone Hersey y Blanchard en su estilo y/o modelo de liderazgo ante sus subordinados toma en cuenta los siguientes indicadores el desempeño previo, experiencia profesional, habilidades, cumplimiento, actitudes, flexibilidad, honestidad, iniciativa, etc., el que se emplea a fin de trazar el modo de dirigir a cada persona en particular.



*Figura 03. Teoría Situacional de Hersey y Blanchard*

*Fuente: Libro de Stoner James Sexta Edición, p. 702.*



## **Teoría de Contingencia**

La palabra contingencia significa algo incierto o eventual, que bien puede suceder o no. Se refiere a una proposición cuya verdad o falsedad solamente puede conocerse por la experiencia o por la evidencia y no por la razón. Debido a esto el enfoque de contingencia marca una nueva etapa en la Teoría General de la Administración.

Los resultados “condujeron a una nueva concepción de organización: la estructura de una organización y su funcionamiento son dependientes de la interface con el ambiente externo. En otros términos, no hay una única y mejor forma de organizar.” (Stoner, 1996, p. 705).

La teoría de la contingencia “enfatisa que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa. Todo es relativo, todo depende. El enfoque contingente explica que existe una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de los objetivos de la organización.” (Sorados 2015, p 35)

“Como el ambiente es vasto y complejo, pues incluye "todo lo demás" además de la organización, Hall prefiere analizarlo en dos segmentos: el ambiente general y el ambiente de tarea. Para la teoría de la contingencia no existe una universalidad de los principios de administración ni una única mejor manera de organizar y estructurar las organizaciones.” (Sorados 2015, p 36)

El comportamiento organizacional son variables dependientes y ara enfrentarse con los desafíos externos e internos, las organizaciones se diferencian en tres niveles organizacionales, sea por su naturaleza o tamaño de organización, a saber: nivel institucional o nivel estratégico, nivel intermedio, nivel operacional (Stoner, 1996, p. 611).

Dirección por excepción: Supone identificar las desviaciones de las normas y de las pautas establecidas y adoptar la acción correctiva necesaria. Sólo interviene cuando los colaboradores están por debajo de lo esperado. El líder responde de forma punitiva; manifiesta su desaprobación, regaña, plantea

las consecuencias negativas, etc. (Castro, Maquilena y Piley.2002, p. 23)

Bajo esta categoría conceptual podrían encuadrarse, aunque con algunas matizaciones, las teorías situacionales del liderazgo que con tanta profusión se han ido aplicando desde los años 50 en las organizaciones. (Castro, Maquilena y Piley.2002, p. 24)

Dirección por-Excepciones:

Activo. Se acomoda para monitorear el desempeño del seguidor y tomar una acción correctiva cuando la desviación de papel de desempeño esperado del seguidor es observada. Concentra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de lo que se espera de los subordinados y llama la atención de los subordinados a ellos. Concentra la atención en fracasos para lograr cupos o pautas.

Pasivo. Interviene sólo si las pautas no son cumplidas. Está contento de dejar que los subordinados continúen con su trabajo siempre y cuando las cosas marchen bien.

Laissez-Faire. Este líder no participa en las actividades grupales. Él se abstiene de guiar, es pasivo, se limita a proporcionar materiales e información sólo cuando los miembros de su organización se lo solicitan. En consecuencia, este líder evita intervenir y asumir las responsabilidades que se originan por las acciones de sus seguidores. (Stoner, 1996, p. 715)

## **Modelos de liderazgo**

### **Liderazgo Transformacional.**

Las transformaciones exitosas y no exitosas de las organizaciones han destacado la fuerza del liderazgo, desde luego que existe además un número de variables que afectan que la organización acceda al éxito, no obstante, es innegable la importancia que tiene en la empresa el fenómeno del liderazgo. Al hablar de transformación o cambio vital de las empresas para Beckhard (1989) es imprescindible considerar la dinámica de los grupos dentro de las

organizaciones y, desde luego, el papel que desempeñan los integrantes de los mismos, así como la intrincada trama de relaciones interpersonales que les caracterizan.

**Liderazgo Inspiracional** los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. (Bass, 1985; Burns, 1978). Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

**El líder carismático** puede infundir un sentido de misión, especialmente en situaciones de alta ansiedad, condiciones de crisis y cambio que intensifican procesos de protección, transferencia y atribución; el líder que es considerado por los individuos puede elevar los intereses de los subordinados a intereses de mayor nivel; el líder que estimula intelectualmente puede articular una visión compartida de posibilidades conjuntas aceptables. (Chiavenato 2005, p. 720).

De acuerdo al estudio realizado por la Universidad de Colombia y la investigadora Mejía señala que las condiciones socioeconómicas y políticas se encuentran amparadas por las empresas en la actualidad siendo este un rol del liderazgo de acuerdo al género y de las posibilidades que les puedan dar sus instituciones. Explicando para ello que hay una mayor proporción de mujeres con roles de apoyo sostiene que a diferencia en relación a los hombres, considerando así que las mujeres suelen ser más empáticas y se enfocan principalmente hacia el consenso y la afiliación, las ubica en posiciones en las que si bien no asumen un poder significativo, logran satisfacer sus intereses personales, como parte de una elección propia y no debido a condiciones de inequidad.

Dunker (2002) por su parte, ha encontrado que los hombres y las mujeres usan estilos diferentes de liderazgo: mientras las mujeres tienden a ser más democráticas, participativas, menos autocráticas que los hombres, valoran la filiación y la adhesión; por el contrario, los hombres tienden a emplear un estilo más directivo, centrado en el mando y el control, el poder y la competencia, ya que confían en la autoridad formal de su posición como base para ejercer su influencia.

Según la Revista Gotaa en su artículo de Elisa Iniesta y Ana María Julián, definen que el liderazgo y la actitud emprendedora de las mujeres y se ve caracterizado por un líder, donde un líder lo reconoce como jefe, guía u orientadora. (Iniesta y Julián, p. 01).

## **Dimensiones de la variable liderazgo**

### **Necesidades sociales**

Chiavenato (2007) definió:

Define necesidades sociales a la necesidad de asociación, de participación, de aceptación por parte de los compañeros, de intercambio de amistad, de afecto y de amor. Rojas M, Urbaneja X, Vizcaíno A.; las necesidades sociales son factores que rigen en gran medida las formas en que pensamos, creemos y actuamos, siendo sostenidos por individuos, grupos y organizaciones para la obtención, uso y experiencias con productos, servicios y otros recursos. (p. 80).

**Necesidades fisiológicas:** Chiavenato define necesidades fisiológicas a las relacionadas con la supervivencia del individuo y con la preservación de la especie. Rojas M, Urbaneja X, Vizcaíno A.; para satisfacer las necesidades fisiológicas y personales se deben de componer los hábitos que se conservarán y reforzarán mientras quienes los practican se sienten satisfechos. (Chiavenato, 2007, p. 80).

**Necesidades de seguridad:** Maslow A. "La satisfacción de una necesidad crea otra."; surgen de la necesidad de que la persona se sienta segura y protegida. Dentro de las necesidades de seguridad se encuentran en seguridad física de empleo, de ingresos y recursos, de moral y fisiológica, familiar y seguridad de salud. (Chiavenato, I. 2007, p. 80).

**Necesidades de autorrealización:** Maslow "La necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. (Chiavenato, 2007, p. 80).

### **1.3.3. Bases teóricas de la variable toma de decisiones**

“Es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico” (Stoner, 1996, p. 258).

“Decisión es el proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir” (Chiavenato, 2006, p. 647).

Decisión, la Real Academia de Lengua Española la define como “Determinación, resolución que se toma o se da en una cosa dudosa.” En el ámbito de la administración puede encontrarse otras definiciones, como el proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir, dado que son el resultado de un arduo proceso mental, a través de diferentes etapas.

La persona que toma las decisiones se encuentra frecuentemente trabajando sobre presión, dado que generalmente pretende alcanzar objetivos y cada individuo posee sus propias particularidades y preferencias personales, las cuales le permitirán escoger cual es la mejor estrategia u opción para alcanzar los resultados que desee. Siendo como una especie de laberinto ya que en el “camino” deberá dejar de lado otras “rutas” que podían ser una buena alternativa para lo que se encontraba buscando, sin embargo, siempre se buscará la lógica y racionalidad para su elección.

#### **Proceso para la Toma de Decisiones**

“La organización es un sistema de decisiones en que cada persona participa consiente y racionalmente, escogiendo y decidiendo dentro de las alternativas más o menos racionales que son presentadas de acuerdo con su personalidad, motivaciones y actitud”.

Siendo un proceso complejo, dependerá de las características personales de quien este en lugar del tomador de decisiones, así como la situación a la que sea presentado y la forma como es percibido el contexto, pues a través de la

toma de decisiones se buscará elegir la mejor opción que contribuirá para el éxito o el fracaso de una situación determinada. (Chiavenato, 2006, p. 424).

Siguiendo el modelo de Chiavenato el proceso de toma de decisiones exige siete etapas:

Percepción de la situación que involucra algún problema, análisis y definición del problema, definición de los objetivos, búsqueda de alternativas de solución o de cursos de acción, selección de la alternativa de solución o de cursos de acción, selección de la alternativa más adecuada al alcance de los objetivos, evaluación y comparación de las alternativas, implementación de la alternativa seleccionada.



*Figura 04*

*Proceso para la toma de decisiones*

*Fuente: Libro Chiavenato – 2010, p. 430*

### **Teoría de los Juegos**

Tiene como característica “tomar las decisiones que más convengan para ganar, teniendo que cumplir las reglas y sabiendo que hay varias personas que también influyen en los resultados con sus decisiones; la que más valor tiene para su estudio sistemático, ya que muchas situaciones de interés para la economía y para otras ciencias (como la biología, sociología o ciencia política).” (Pérez, Jimeno, Cerda, 2004, p. 2).

La teoría de juegos “se ocupa del análisis riguroso y sistemático de esas situaciones...podría llamarse teoría de decisión interactiva, que es diferente de la teoría de la decisión individual. Se suponen que las personas y/o jugadores

son agentes (personas, empresas, organizaciones, gobiernos, etc.); donde su capacidad de razonamiento y de cálculo para identificar las acciones y estrategias que les conducen a resultados más deseables, es infinita.” (Pérez, Jimeno, Cerda, 2004, p. 3).

De acuerdo a los aportes del autor mediante la teoría de juegos podemos analizar los problemas de manera interactiva y precisa a fin de darle soluciones favorables, para conseguir el éxito en varios campos de nuestras vidas, como pueden ser los negocios, la vida personal, profesional, etc.; siempre apuntando a ganador.

El autor nos pregunta qué es un juego, dando como respuesta que es un significado que es un lenguaje común es ganar o perder aplicando para ello la teoría de Aristóteles donde tiene como característica o conjuntos de características.

La teoría de juegos es una estrategia que puede ser buena o mala obteniendo siempre un resultado dependiendo la estrategia escogida llamándola estrategia interdependiente. Teniendo como característica principal que un juego como cualquier situación gobernada por reglas con un resultado bien definido caracterizado por una interdependencia estratégica. Describiendo así la categoría aristoteliana a la que pertenecen los juegos. (Gadner, 1995, p. 5:6).

Existiendo así varias cosas a las que no se les llama juego en el lenguaje común y que satisfacen esta definición. Considerándose también el caso de varias empresas compitiendo en el mismo sector. Existen normas que regulan esta competencia, entre ellas leyes y costumbres mercantiles, que establecen lo que una empresa puede y no puede hacer.

La teoría de juegos es la ciencia que estudia los juegos con el rigor necesario para resolverlos. La teoría de juegos es un producto en el siglo XX, la creación intelectual de uno de los cerebros del siglo. La teoría de juegos se parece mucho al cálculo diferencial utilizándolo para resolver problemas de

maximización donde se indica el valor máximo y como obtenerlo, donde se indica el resultado de alcanzarlo o esperar.



Figura 5. Teoría de Juegos

Fuente: Libro de Stoner James A.F., p. 271

Stoner J. (55:60). El enfoque de la administración científica es el primero elaborado en una forma organizada, su principal exponente es ingeniero Frederick Winslow Taylor (1856, 195) quién se considera el fundador de la moderna TGA. El énfasis de este enfoque es en las tareas. En esta escuela se busca aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración para obtener una elevada eficiencia industrial.

### Dimensiones de toma de decisiones

**Investigar:** “método mediante el cual los agentes de cambio del desarrollo organizacional averiguan las mejoras que se requieren, así como la mejor forma para contribuir a que la organización realice dichas mejoras.” (Stoner, 2010, p. 271).

**Evaluar:** “Es el proceso de evaluación para calificar los resultados del trabajo, a fin de identificar méritos o quienes necesitan capacitaciones para mejorar su desempeño.” (Stoner, 2010, p. 271).

**Desarrollar:** “Esfuerzo que realiza la gerencia a largo plazo, para aumentar los procesos de renovación y solución de problemas de la organización, mediante



una administración eficaz” (Stoner, 2010, p. 271).

**Implantar:** “Soluciones para problemas determinadas estructuradas y no estructuradas.” (Chiavenato, p. 486).

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao - 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la dimensión de investigar la situación del Gobierno Regional del Callao - 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la dimensión de desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao - 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la dimensión de implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao - 2018?

#### **Problema específico 4**

¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la dimensión de evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao - 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación Práctica**

(Carrasco, p. 119); La justificación práctica se refiere a que el trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema que es materia de investigación.

Por lo que en el presente trabajo de investigación referente a la participación política y el liderazgo de la mujer influye en la toma de decisiones

del Gobierno Regional del Callao, el que nos permitirá identificar las deficiencias que nos produce la toma de decisiones.

### **1.5.2 Justificación Teórica**

(Carrasco, p. 119); “Se sustenta en que los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico y además sirvan para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes.”

La investigación se realizó con el objetivo de hacer un aporte al conocimiento y contribuir al desarrollo de las ciencias sociales. Se justifica en razón la gestión pública debe ir a la par de los avances políticos, sociales, científicos, tecnológicos, económicos y culturales que se desarrollan a nivel nacional y mundial, que vienen han generado cambios profundos en la vida social, con la finalidad de lograr una perspectiva responsable que le tocará desempeñar los gestores públicos.

La importancia de llevar a cabo una investigación se debe a que permitirá conocer diversos aspectos de los enfoques y estrategias usadas por gestores públicos, así como la relación con el rol de la mujer en el liderazgo en la gestión pública.

### **1.5.3 Justificación Metodológica**

(Carrasco, p. 119); “Si los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados empleados en el desarrollo de la investigación, tienen validez y confiabilidad al ser empleados en otros trabajos de investigación resultan eficaces, y de ellos se deduce que pueden estandarizarse, entonces podemos decir que tienen justificación metodológica.” La investigación es importante, porque integra las variables que son claves en la actualidad de la gestión pública, entre ellos el liderazgo de la mujer.

### **1.5.4 Justificación Política - Administrativa**

(Carrasco, p. 120); Es cuando “los resultados de la investigación motivan al gobierno a tomar decisiones políticas y administrativas en beneficio de la población, tales como explotación de recursos, construcción de obras públicas y diversas actividades a favor de la población.”

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao -2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de investigar la situación del Gobierno Regional del Callao -2018.

#### **Hipótesis específica 2**

La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao- 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao -2018.

#### **Hipótesis específica 4**

La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao- 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Demostrar que la gestión pública y liderazgo de la mujer influyen en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao - 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Demostrar que la gestión pública y liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de investigar la situación del Gobierno Regional del Callao - 2018.

**Objetivo específico 2**

Demostrar que la gestión pública y liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao - 2018.

**Objetivo específico 3**

Demostrar que la gestión pública y liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao - 2018.

**Objetivo específico 4**

Demostrar que la gestión pública y liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao - 2018.

## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

El diseño utilizado es el no experimental de corte transeccional y ex post facto. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), describe así la investigación no experimental:

Es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos (p.120).

“Los diseños de investigación transversal o transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea” (p. 185).

Asimismo, el presente trabajo de investigación es de tipo básico y sustantivo de nivel explicativo. Asimismo, los datos empíricos son sacados de instrumentos validados y altamente confiables. Igualmente nos permitirá obtener o estimar valores de una población específica, lo cual se estima como una manera de aproximarse al conocimiento de las variables, y así para medir su implicancia en la situación, hecho o evento. (p. 435)

## **2.2 Variables y operacionalización**

(Hernández, Fernández y Baptista 2014); una variable es una propiedad que puede adquirir diversos valores y cuya variación es susceptible de medirse. Es decir, la variable se aplica a un grupo de personas u objetos, los cuales pueden adquirir diversos valores respecto a la variable.

### **Identificación de variables**

#### **Variable independiente 1: Gestión pública**

“Se entiende a la entidad que administra al organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales” (Valeriano, 2001, p. 05).

La variable gestión pública se ha operacionalizado en cuatro dimensiones; planificación, organización, direccionamiento y control, constando con un número significativo de indicadores y conformado por 24 preguntas, cuya medición se realizará a través de la escala de Likert, y la baremación presenta tres niveles.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión pública*

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y Rangos	
Planificación	Confianza	Del 1 – 6	Escala Likert:	Malo	
	Motivación			24 - 48	
	Respeto			Regular	
Organización	Trabajo en Equipo	Del 7 – 12	a) Totalmente en desacuerdo	49 – 72	
	Solución de Problemas			b) En desacuerdo	Bueno
	Estabilidad			c) Ni de acuerdo ni en	73 - 96
Direccionamiento	Confiabilidad	Del 13 – 18	desacuerdo		
	Rapidez			d) De acuerdo	
	Capacitación			e) Totalmente de	
Control	Comunicación	19 - 24	acuerdo		
	Logro				
	Compromiso				

**Variable independiente 2: Liderazgo de mujer**

“la mujer está tomando posicionamiento en los centros laborales creando un ambiente de liderazgo y empoderamiento hacia sus subalternos y motivándolos a realizar mejor las actividades diarias creando un ambiente saludable con un clima organizacional eficaz, dejando atrás la diferencia de género y en pleno siglo XXI fomentando la igualdad de género.” (Chiavenato, 2007, p. 550).

La variable liderazgo de la mujer se ha operacionalizado en cuatro dimensiones; dirigir, participación, delegación y entrenamiento, constando con un número significativo de indicadores y conformado por 24 preguntas, cuya medición se realizará a través de la escala de Likert, y la baremación presenta tres niveles.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable liderazgo de la mujer*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y Rangos</b>
Dirigir	Cumplimiento	Del 1 – 6	Escala Likert:	Malo
	Actitud			24 - 48
Participación	Flexibilidad	Del 7 – 12	a) Totalmente en desacuerdo	Regular
	Desempeño		b) En desacuerdo	49 – 72
	Habilidades		c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bueno
Delegación	Iniciativa	Del 13 – 18	d) De acuerdo	73 - 96
	Honestidad		e) Totalmente de acuerdo	
	Experiencia			
Entrenamiento	Seguridad Laboral	Del 19 - 24		
	Desarrollo Personal			
	Oportunidades			
	Preparación			

**Variable dependiente: Toma de decisiones**

“Decisión es el proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir” (Chiavenato, 2006, p. 647).

La variable toma de decisiones se ha operacionalizado en cuatro dimensiones; investigar la situación, desarrollar alternativas, implantar la decisión y evaluar alternativas, constando con un número significativo de indicadores y conformado por 24 preguntas, cuya medición se realizará a través de la escala de Likert, y la baremación presenta tres niveles.



Tabla 3

*Operacionalización de la variable toma de decisiones*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y Rangos</b>
Investigar la situación	Definir el problema	Del 1 – 6	Escala Likert: a) Totalmente en desacuerdo	Malo
	Obtener resultados			24 - 48
	Identificar los objetivos			Regular
Desarrollar alternativas	Buscar alternativas	Del 7 – 12	b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49 – 72
	Soluciones			Bueno
	Creatividad			73 - 96
Implantar la decisión	Responsabilidad	Del 13 – 18	d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo	
	Relaciones			
	Interpersonales			
Evaluar alternativas	Control	Del 19 - 24		
	Satisfacción			
	Obligaciones			

**2.3 Población y muestra****Población**

La población fue conformada por los trabajadores administrativos del Hospital San José del Callao; tomando como muestra intencional para la presente investigación 150 trabajadores profesionales y técnicos a los que se le aplicará el cuestionario/encuesta para lograr los objetivos de la investigación, aplicando una muestra de 108 trabajadores profesionales y técnicos a los que se les aplicará la encuesta a fin de tener un resultado más exacto.

**Muestreo**

El tipo de muestreo a emplearse es el probabilístico, dado que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra y no ha sufrido de manipulación del instrumento. Se empleó muestreo aleatorio simple.

**Muestra**

Para la obtención del tamaño de la muestra probabilística, emplearemos las fórmulas y el procedimiento de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 211) para ello se requiere contar con los siguientes datos:

Datos utilizados:

Z= nivel de confianza = 95% = Z=1.96

P= probabilidad de éxito = P =0.50

q = probabilidad de fracaso = q =0.50

e = error máximo permitido = e = 5 % = e = 0.05

N = población = 150

Fórmula:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (150) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(0.05)^2 \cdot (150-1) + (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) \cdot (150) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(0.0025) \cdot (149) + (3.8416) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = \frac{144.06}{0.3725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108$$

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnicas.

Para realizar la investigación, el tipo de información que se va a recabar será un trabajo de campo, esto con el fin de que la información realmente sea útil para el

análisis del problema, abarcando todas sus dimensiones, identificado en los capítulos anteriores donde se podrá observar el objetivo específico del problema, así como la determinación de las variables que podrían dar respuesta a este.

#### **2.4.2 Encuesta**

La investigación por encuesta será considerada como una rama de la investigación social científica orientada a la valoración de poblaciones enteras mediante el análisis de muestras representativas de la misma (Kerlinger, 1983). De acuerdo con Garza (1988) la investigación por encuesta "... se caracteriza por la recopilación de testimonios, orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones actitudes," (p. 183). Para Baker (1997) la investigación por encuesta es un método de colección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas. (Ávila "Introducción a la Metodología de la Investigación).

#### **2.4.3 Técnicas de Recolección**

Las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, porque y como se investiga.

#### **Investigación de Campo**

En este proceso de investigación se llevará a cabo como medio de medición:  
Encuesta: Empleando las encuestas pre elaborado con el fin de obtener respuestas que ayuden a medir las variables de estudio.

#### **2.4.4 Instrumentos de Recolección de Datos**

Para poder recolectar la información de manera adecuada, en esta investigación se elaborará un cuestionario modificada al tipo Likert aplicados a las funcionarias y colaboradores con cargo de confianza del Hospital San José - Gobierno Regional del Callao con la finalidad de conocer su apreciación en relación a la gestión pública y el liderazgo de las mujeres en relación a la toma de decisiones.

Para garantizar una mayor comprensión de la encuesta y facilitar la

recolección de la información se presentará a continuación un conjunto de orientaciones que permitirán obtener una información más clara y concisa.

Las instrucciones, para llenar la encuesta serán con bolígrafo. No se debe usar lápiz, El llenado de la encuesta es personal, anónimo y confidencial, tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas. De manera obligatoria se debe de responder todas las preguntas, es importante responder de manera franca y honesta ya que de esta manera se permitirá ayudar a mejorar la gestión de la organización de salud, leer atentamente el contenido del mismo, no llevará más de 5 minutos aproximadamente, responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo el número de la escala que mejor describa su situación:

La encuesta contará con 24 preguntas para cada una de las variables dependientes e independientes dirigido a las funcionarias y colaboradoras con cargo confianza del Hospital San José - Gobierno Regional del Callao, según las dimensiones de estudio siendo estructuradas en base a la escala tipo Likert, de tal forma es más factible de identificar la influencia de la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones.

Para calificarlo se considerará las claves de las mismas ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho y todo o siempre, en el que se otorgará 5 puntos de la siguiente manera:

<b>Escala Cualitativa</b>	<b>Escala Cuantitativa</b>
a. Totalmente en desacuerdo	(5)
b. En desacuerdo	(4)
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(3)
d. De acuerdo	(2)
e. Totalmente de acuerdo	(1)

#### **2.4.5 Validez y Confiabilidad del Instrumento**

Bisquerra (2005): Determina el grado en que los ítems son una muestra representativa de todo el contenido a medir. Es decir, que la pregunta debe tener

relación con los elementos de los indicadores. El análisis de la validez de contenido se lleva a cabo con los datos obtenidos en la tabla de evaluación de los juicios de expertos. Asimismo, a través del SPSS y mediante la prueba binomial, correrlo a través del software.

El diseño constructivista busca enfocarse en los significados proveídos por los participantes del estudio. Se interesa por considerar las visiones, creencias, valores, sentimientos e ideologías de las personas. En cierto modo, se critica el uso de ciertas herramientas como diagramas, mapas y términos complejos que “oscurecen o empañan” las expresiones de los participantes y la teoría fundamentada.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación se realizará a través de la validez de contenido del cuestionario, es decir, se determinará hasta donde los ítems que contiene el instrumento serán representativos del dominio o del universo contenido en lo que se desea medir.

## **2.5 Método de Análisis de Datos**

### **Variables Cuantitativas**

Las variables de valor cuantitativo también forman parte de los datos específicos, tal como se muestran en el instrumento de recolección de datos.

La representación gráfica de las variables se determina por el uso de Histogramas que permitirá describir el comportamiento de las variables en conjunto.

### **Fase descriptiva:**

1. Se tabuló los datos, organizándolos en base de dato:
2. Se analizó e interpretó ambos conjuntos de datos.
3. Son presentados los resultados en tablas de frecuencias y figuras estadísticas en función de la naturaleza y volumen de la información.

### **Fase inferencial**

1. Será necesario usar prueba de normalidad, dado que las variables son cualitativas y se asume que sus datos pueden presentar distribución normal.
2. Se trabajó a un nivel de confianza del 95% y con una significancia ( $\alpha$ ) de 0,05, para realizar el análisis inferencial.
3. Se empleó la prueba de regresión logística nominal para probar las hipótesis y determinar el grado de influencia sobre la variable dependiente.

### **2.6 Aspectos éticos**

Se realizó la investigación teniendo en cuenta los procedimientos establecidos en la universidad y se solicitarán las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos.

El trabajo de investigación respetó la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte de la tesista hacia la comunidad científica. Los miembros de la muestra serán informados acerca de la investigación y darán su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación. Los participantes en la investigación fueron seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferencias. Se respetó la autonomía de los participantes. Se respetará los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizarán datos falsos ni se elaboraron informes intencionados. No se cometió plagio, se respetó la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilizaron partes de textos o citas de otros autores.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

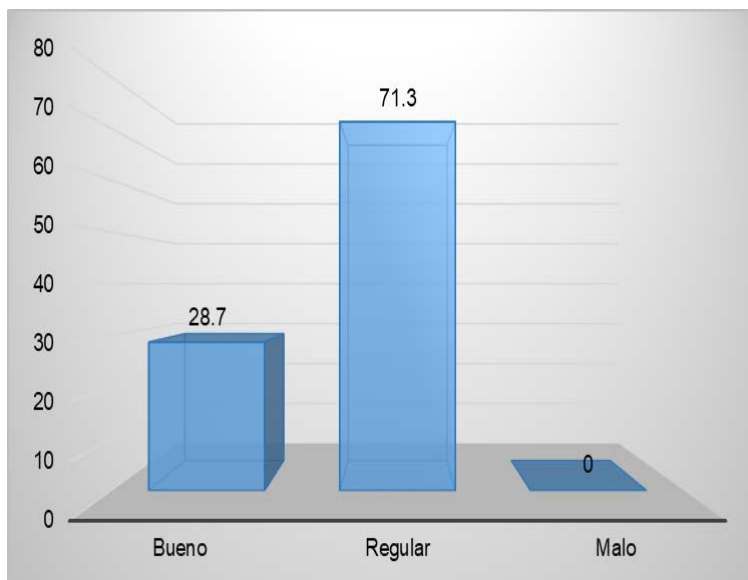
#### 3.1.1 Variable gestión pública

Luego del procesamiento de datos de la variable independiente Gestión pública, se puede afirmar que el 28.7% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 71.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular.

Tabla 4

*Frecuencia de niveles de la variable gestión pública*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	31	28.7
Regular	77	71.3
Malo	0	0.0
Total	108	100.0



*Figura 6. Frecuencia de niveles de la variable gestión pública*

Luego del procesamiento de datos de la variable independiente Gestión pública, se puede afirmar que en la dimensión planificación el 45.4% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 2.8% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 51,9% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión organización el 45.4% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 54.6% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular En la dimensión direccionamiento el 47,2% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 52.8% de los

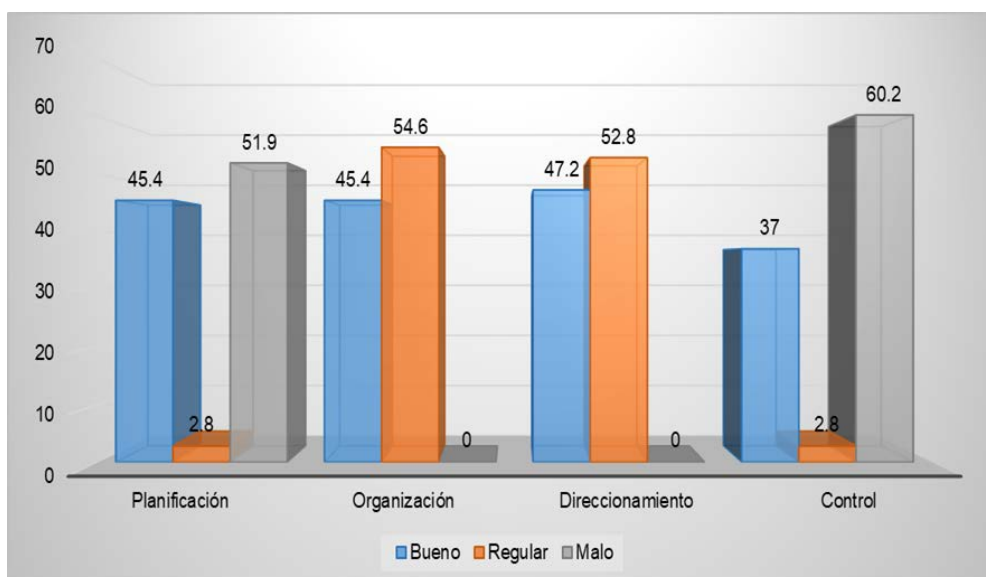


encuestados afirman que presenta un nivel regular. En la dimensión control el 37,0% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 2.8% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 60,2% de los encuestados que presenta un nivel malo.

Tabla 5

*Frecuencia de niveles de la variable gestión pública por dimensiones*

	Planificación		Organización		Direccionamiento		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	49	45.4	49	45.4	51	47.2	40	37.0
Regular	3	2.8	59	54.6	57	52.8	3	2.8
Malo	56	51.9	0	0.0	0	0.0	65	60.2
Total	108	100.0	108	100.0	108	100.0	108	100



*Figura 7. Frecuencia de niveles de la variable gestión pública por dimensiones*

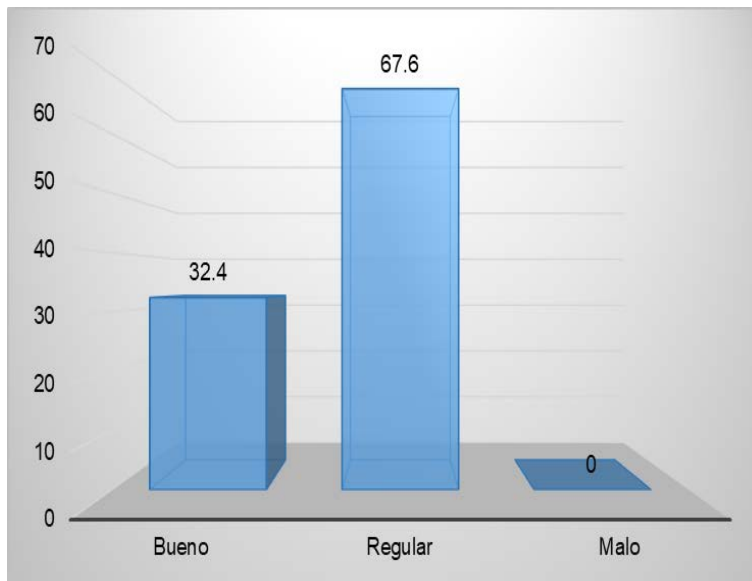
### 3.1.2 Variable liderazgo de la mujer

Luego del procesamiento de datos de la variable independiente 2 liderazgo de la mujer el 32.4% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 67.6% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular.

Tabla 6

*Frecuencia de niveles de la variable liderazgo de la mujer*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	35	32.4
Malo	73	67.6
Regular	0	0
Total	119	100.0



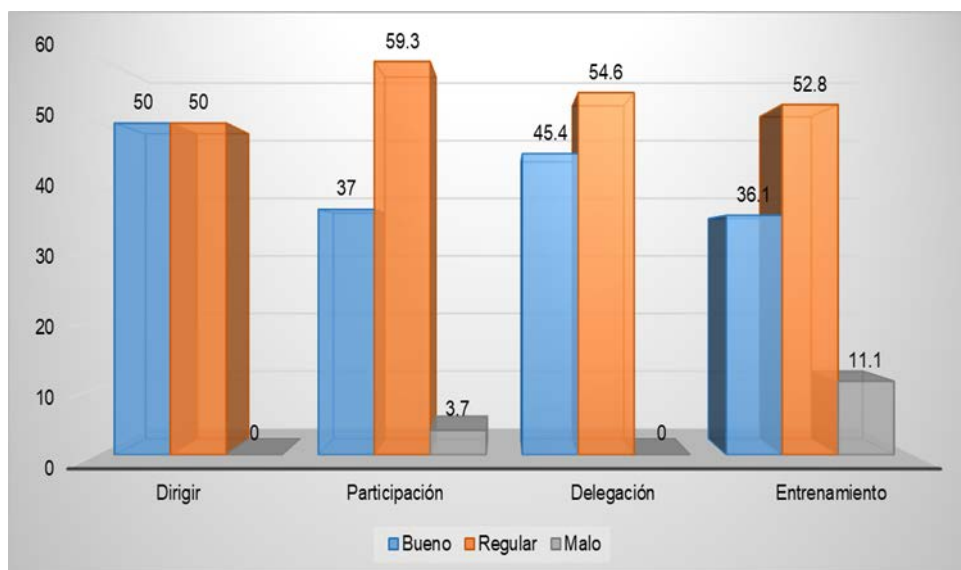
*Figura 8. Frecuencia de niveles de la variable liderazgo de la mujer*

Luego del procesamiento de datos de la variable independiente 2 liderazgo de la mujer, en la dimensión dirigir el 50.0% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 50.0% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular; en la dimensión participación el 37.0% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 59.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 3.7% de encuestados afirman tener un nivel malo. En la dimensión delegación el 45.4% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 54.6% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular; en la dimensión entrenamiento el 36,1% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 52.8% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 11.1% de encuestados afirman tener un nivel malo.

Tabla 7

*Frecuencia de niveles de la variable liderazgo por dimensiones*

	Dirigir		Participación		Delegación		Entrenamiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	54	50.0	40	37.0	49	45.4	39	36.1
Regular	54	50.0	64	59.3	59	54.6	57	52.8
Malo	0	0.0	4	3.7	0	0.0	12	11.1
Total	119	100.0	119	100.0	119	100.0	119	100.0



*Figura 9. Frecuencia de niveles de la variable liderazgo por dimensiones*

### 3.1.3 Variable toma de decisiones

Luego del procesamiento de datos de la variable dependiente toma de decisiones, se puede afirmar que el 33.3% de los encuestados afirman presenta un nivel bueno, el 66.7% presenta un nivel regular.

Tabla 8

*Frecuencia de niveles de la variable Toma de decisiones*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	36	33.3
Malo	0	0.0
Regular	72	66.7
Total	108	100.0

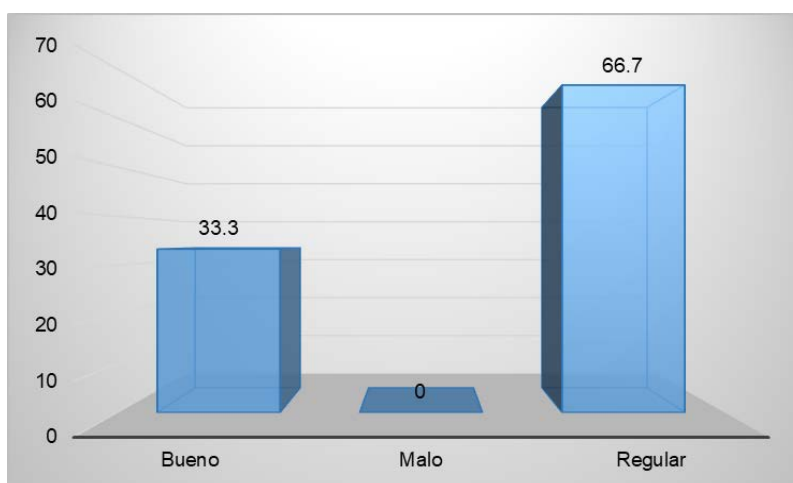


Figura 10: Frecuencia de niveles de la variable Toma de decisiones

Luego del procesamiento de datos de la variable dependiente toma de decisiones, se puede afirmar que en la dimensión investigar la situación el 43.5% de los encuestados afirman presenta un nivel bueno, el 3.7% de los encuestados afirman presenta un nivel malo y el 66.7% de los encuestados presenta un nivel regular. En la dimensión desarrollar alternativas el 37.0% de los encuestados afirman presenta un nivel bueno, el 0.9% de los encuestados afirman presenta un nivel malo y el 62.0% de los encuestados presenta un nivel regular. En la dimensión implantar decisión el 42.6% de los encuestados afirman presenta un nivel bueno, el 5.6% de los encuestados afirman presenta un nivel malo y el 51.9% de los encuestados presenta un nivel regular. En la dimensión evaluar alternativas el 35.2% de los encuestados afirman presenta un nivel bueno, el 64.8% de los encuestados presenta un nivel regular

Tabla 9

*Frecuencia de niveles de la variable Toma de decisiones por dimensiones*

	Investigar la situación		Desarrollar alternativas		Implantar decisión		Evaluar alternativas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	47	43.5	40	37.0	46	42.6	38	35.2
Malo	4	3.7	1	0.9	6	5.6	0	0.0
Regular	57	52.8	67	62.0	56	51.9	70	64.8
Total	108	100.0	108	100.0	108	100.0	108	100.0

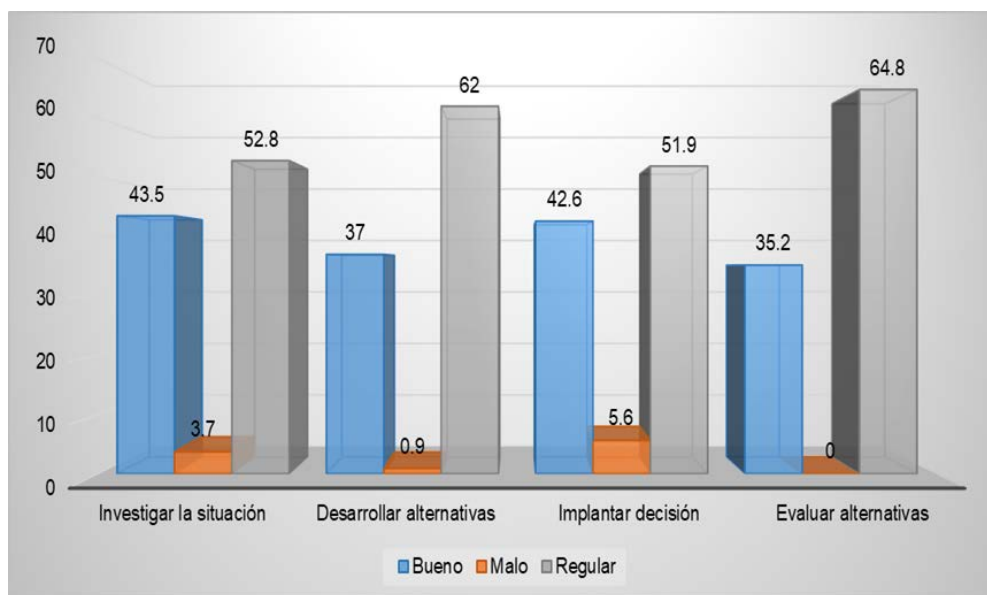


Figura 11. Frecuencia de niveles de la variable Toma de decisiones por dimensiones

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influyen la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao 2018

Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao 2018

En la tabla la información de ajuste de los modelos nos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 433,389 con 2 grados de libertad y su significancia es plena ( $p=0.000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 10

*Ajuste del modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	738,164			
Final	433,389	304,775	2	,000

Función de enlace: Logit.

El pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de  $p = 0.000$  y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) nos permite predecir la variable dependiente (toma de decisiones). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0.941. Nagelkerke indica que el índice es de 0.941 y McFadden nos indica un índice de 0.408.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 94.1%, lo cual indica a su vez que el 5.9% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 11

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

<b>Método</b>	<b>Valor</b>
Cox y Snell	,941
Nagelkerke	,941
McFadden	,408

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la ejecución presupuestal, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,043 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Tabla 12

*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	ggl	SSig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pública= bueno]	-2,084	,374	31,055	1	,000	-2,817	-1,351
	[Liderazgo =bueno]	-1,545	,762	4,109	1	,043	-3,039	-,051
	[Liderazgo=regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[Toma de decisiones=bueno]	-1,212	,762	2,525	1	,112	-2,706	,283
	[Toma de decisiones=regular	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	]							

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Por lo tanto. La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 94.1%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la ejecución presupuestal con la significatividad estadística de 0.000 y 0,043 con un grado de libertad.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influyen en la dimensión de investigar la situación del Gobierno Regional del Callao 2018.

Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de investigar la situación del Gobierno Regional del Callao 2018.

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 437,949 con 2 grados de libertad, y su significancia es plena ( $p=0.000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 13

*Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la			
	verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	561,241			
Final	437,949	123,292	2	,000

Función de enlace: Logit.

El pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente. Su significatividad de  $p = 0.000$  y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) nos permite predecir la variable dependiente (situación a investigar). Así. Cox y Snell indica que el índice es de ,681. Nagelkerke indica que el índice es de 0.684 y McFadden nos indica un índice de 0.216.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 68.4%. Lo cual indica a su vez que el 31.6% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 14

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Método	Valor
Cox y Snell	,681
Nagelkerke	,684
McFadden	,216

Función de enlace: Logit.



De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la situación a investigar, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,021 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Tabla 15

*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		n					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pública= bueno]	-2,084	,374	31,055	1	,000	-2,614	-1,151
	[Liderazgo =bueno]	-1,545	,762	4,109	1	,021	-2,831	-,041
	[Liderazgo=regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[Investigar la situación=bueno]	-1,212	,762	2,525	1	,098	-2,306	,983
	[Investigar la situación =regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Por lo tanto. La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión investigar la situación del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 68.4%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la situación a investigar con la significatividad estadística de 0.000 y 0,021 con un grado de libertad.

**Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influye en la dimensión de desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018.

Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018.

En la tabla la información de ajuste de los modelos el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 445,445 con 2

grados de libertad, y su significancia es plena ( $p=0.000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 16

*Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2*

<b>Modelo</b>	<b>Logaritmo de la</b>			
	<b>verosimilitud -2</b>	<b>Chi-cuadrado</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Sólo intersección	514,111			
Final	445,445	68,666	2	,000

Función de enlace: Logit.

El pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de  $p = 0.000$  y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) nos permite predecir la variable dependiente (desarrollar alternativas). Así Cox y Snell indica que el índice es de ,470. Nagelkerke indica que el índice es de 0.474 y McFadden nos indica un índice de 0.132.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 47.4%, lo cual indica a su vez que el 52.6% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 17

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

<b>Método</b>	<b>Valor</b>
Cox y Snell	,470
Nagelkerke	,474
McFadden	,132

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,016 y 0,008 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Tabla 18

*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pública = bueno]	-,434	,245	3,141	1	,016	-,1914	,2046
Ubicación	[Liderazgo =bueno]	,340	,744	,208	1	,008	-1,118	1,798
	[Liderazgo =regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[desarrollar alternativas =bueno]	-1,064	,738	2,079	1	,149	-3,511	2,382
	[desarrollar alternativas =regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Por lo tanto. La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 47.4%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.016 y 0,008 con un grado de libertad.

**Prueba de hipótesis específica 3**

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influyen en la dimensión de implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao 2018

Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao 2018

En la tabla la información de ajuste de los modelos de calidad de servicios indica que el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón

de verosimilitud es de 514,542 con 2 grados de libertad. y su significancia es plena ( $p=0.000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula de todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 19

*Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3*

<b>Modelo</b>	<b>Logaritmo de la verosimilitud -2</b>	<b>Chi-cuadrado</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Sólo intersección	579,047			
Final	514,542	64,505	2	,000

El pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente con una significatividad de  $p = 0.000$  y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) nos permite predecir la variable dependiente (implantar la decisión). Así Cox y Snell indica que el índice es de ,450. Nagelkerke indica que el índice es de 0.452 y McFadden nos indica un índice de 0.110.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 45.2% lo cual indica a su vez que el 54.8% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 20

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

<b>Método</b>	<b>Valor</b>
Cox y Snell	,450
Nagelkerke	,452
McFadden	,110

Función de enlace: Logit

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,005 y 0,746 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Tabla 21

*Estimaciones de parámetro*

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimac ión	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pública = bueno]	-,707	,254	7,749	1	,005	-1,205	-,209
Ubicación	[Liderazgo =bueno]	-,244	,753	,105	1	,746	-1,719	1,231
	[Liderazgo =regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[desarrollar alternativas =bueno]	-1,598	,750	4,539	1	,033	-3,067	-,128
	[desarrollar alternativas =regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Por lo tanto, La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 45.2%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.033 con un grado de libertad.

**Prueba de hipótesis específica 4**

Ho: La gestión pública y el liderazgo de la mujer no influyen en la dimensión de evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018

Ha: La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018

En la tabla la información de ajuste de los modelos de calidad de servicio nos indica que el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 433,500 con 2 grados de libertad. y su significancia es plena ( $p=0.000$ ) por lo que se rechaza la hipótesis nula de todos los coeficientes del modelo con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 22

*Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la			
	verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	531,685			
Final	433,500	98,185	2	,000

Función de enlace: Logit.

El pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente con una significatividad de  $p = 0.000$  y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión pública y liderazgo de la mujer) nos permite predecir la variable dependiente (evaluar alternativas). Así Cox y Snell indica que el índice es de ,597. Nagelkerke indica que el índice es de 0.601 y McFadden nos indica un índice de 0.183.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 60.1% lo cual indica a su vez que el 39.9% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 23

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Método	Valor
Cox y Snell	,597
Nagelkerke	,601
McFadden	,183

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetro, se puede afirmar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión evaluar alternativas, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel bueno.

Tabla 24

*Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestión pública = bueno]	-1,865	,339	30,336	1	,000	-2,529	-1,202
	[Gestión pública = malo]	-1,646	,322	26,202	1	,000	-2,277	-1,016
Ubicación	[Liderazgo=bueno]	-2,652	,772	11,803	1	,001	-4,166	-1,139
	[Liderazgo=regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[evaluar alternativas=bueno]	-1,143	,753	2,302	1	,129	-2,620	,333
	[VAR00026=regular]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Por lo tanto, La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 60.1%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.000 y 0,001 con un grado de libertad.

## **IV. Discusión**



De acuerdo a los resultados estadísticos de la hipótesis general nos indica que, la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 94.1%, con la significatividad estadística de 0.000. Estos resultados concuerdan con Merino (2015), en su tesis titulada “Auto concepto Personal, Toma de Decisiones y Autoeficacia Emprendedora en Estudiantes de Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, donde las conclusiones nos indican que existe relación entre el autoconcepto personal, la toma de decisiones, la autorrealización con la autoeficacia.”

También concuerdan con Lerma (2015), en su tesis titulada “Toma de Decisiones clínicas y de cuidados en el marco ético y legal en pacientes con demencia avanzada y gran dependencia”, cuyos resultados cuenta al momento de incluirlo a la historia clínica, las deficiencias detectadas fueron desconocimiento de la población, poco apoyo socio sanitario, déficit de formación y habilidades de comunicación y falta de integración.

De acuerdo a los resultados estadísticos de la hipótesis específica 1 nos indica que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión investigar la situación del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 68.4%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la situación a investigar con la significatividad estadística de 0.000 y 0,021 con un grado de libertad. Estos resultados nos indican que la investigación de Suarez y Chumacero (2017), en su tesis titulada “La Articulación y la Generación de Valor Público”, donde la investigación concluyó que la gestión pública mantiene normas y procesos diseñados y estructurados enfocándose en la planificación, inversión y presupuesto, teniendo como instrumentos de gestión generando valor público.

Asimismo, los resultados obtenidos se asemejan a la teoría de Chiavenato en los cuales los principios de la administración científica según Taylor nos dicen en su dimensión planificación que sustituir los criterios individuales, la improvisación y la actuación empírica – práctica del operario en el trabajo por los métodos basados en procedimientos científicos. Cambiar la improvisación por la ciencia mediante la planeación del método de trabajo.

Asimismo, coincidimos con la teoría de Taylor porque coinciden los resultados obtenidos en la presente tesis dado que la planificación y la gestión pública se visualiza en la efectividad de acción como función básica en una empresa y/o organización; cumpliendo así los principios de la administración.

De acuerdo a los resultados estadísticos de la hipótesis específica 2 nos indica que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 47.4%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.016 y 0,008 con un grado de libertad. Estos resultados concuerdan con los de Castañeda (2015); en su tesis titulada “Modelo de Evaluación del Liderazgo de los Oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú”, cuyos resultados nos indicaron que el liderazgo fue eficaz.

De acuerdo a los resultados estadísticos de la hipótesis específica 3 nos indica que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 45.2%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.033 con un grado de libertad. Estos resultados concuerdan con los de Hernández (2016), en su tesis titulada Revista Internacional Administración & Finanzas, en la ciudad de Hidalgo, donde los resultados muestran, por un lado, un alto índice de coincidencia entre las directivas y los subordinados al manifestar que los componentes del IPL que más prevalecen son: inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para que actúen y modelar el camino, y por otro, que las principales razones por las que una mujer decide buscar un puesto directivo es obtener un mejor salario, satisfacción personal y experiencia.

De acuerdo a los resultados estadísticos de la hipótesis específica 4 nos indica que La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 60.1%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores

influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.000 y 0,001 con un grado de libertad. Estos resultados nos indican que concuerdan con los de Flores (2015), en su tesis titulada “El Liderazgo de los Equipos Directivos y el Impacto en Resultados de los Aprendizajes,” llegando a la conclusión que un liderazgo transformacional promueve eficazmente la gestión de las organizaciones educativas, identificando que la conducta de los docentes influye en la motivación que genera un líder a fin de favorecer las condiciones laborales.

## **V. Conclusión**

- Primera:** La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 94.1%, con la significatividad estadística de 0.000.
- Segunda:** La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión investigar la situación del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 68.4%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la situación a investigar con la significatividad estadística de 0.000 y 0,021 con un grado de libertad.
- Tercera:** La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 47.4%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.016 y 0,008 con un grado de libertad
- Cuarta:** La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 45.2%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0.033 con un grado de libertad.
- Quinta:** La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 60.1%, con la significatividad estadística de 0.000. Asimismo, la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la dimensión desarrollar alternativas con la significatividad estadística de 0,001 con un grado de libertad

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Se recomienda buscando articular el trabajo mediante el liderazgo y la toma de decisiones de los directores, jefes y/o coordinadores, haciendo un buen proceso de selección a los cargos de confianza sin discriminar el sexo al que se refiere. Creando así un plan de mejora a las gestiones administrativas y asistenciales del personal en la atención a los ciudadanos y/o usuarios.
- Segunda:** La segunda medida a tomar es tener control sobre el trabajo en conjunto entre los colaboradores y el jefe, retomando las funciones de trabajo en equipo mejorando la comunicación.
- Tercera:** Y como tercera sugerencia en el ámbito que debe tratarse contra la mejora del clima organizacional de los trabajadores
- Cuarta:** La institución debe de implementar mecanismos, procesos de capacitación para el personal sin distinción de aspectos remunerativos, profesiones y/o sexo del servidor, enfocándose en la participación de los trabajadores, así como con los medios de comunicación social. Estos últimos tienen un rol pedagógico muy importante, que puede permitir posicionar, entre otros, el análisis de los factores que impulsan la satisfacción de los trabajadores y de los usuarios.

## **VII. Referencias**



- Aguilar, L. (2006) *Gobernanza y gestión pública. Sección de obras de administración pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Arellano, D. y Cabrero, E. (2005) *La nueva gestión pública y su teoría de las organizaciones: ¿son argumentos antiliberales? Justicia y equidad en el debate organizacional público*. *Revista Gestión y Política Pública*, año/vol. XIV, N° 003, Centro de Investigación y Docencia Económicas, D. F. México. II semestre de 2005 (599-618)
- Arias, C. (2014). *Liderazgo Universitario hacia una Gestión del Desarrollo Humano Sostenible con Excelencia; El Caso de la UNAH*. Lima: Editorial San Marcos
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2017). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano*. Lima: Editorial San Marcos
- Baltazar, M. (2014), *Sistemas, Energía Social y Factor Liderazgo*”, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Editorial San Marcos
- Banegas, A. (2013), *El Liderazgo en Instituciones Educativas Superiores. El Caso de UNITEC y su Impacto en la Práctica Educativa*, Lima: Editorial San Marcos
- Bozeman, B. (1998) *Introducción: dos conceptos de gestión pública, en la gestión, pública su situación actual*. México: Fondo de Cultura Económica. ISBN 968-16-4917-6
- Cabrera, M. (2015), *La Toma de Decisiones en Comunicación Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Cabrera, E. (1998), *La Gestión Pública su Situación Actual*, México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2006); *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). México: McGraw-Hill
- Calderón S. (2008), *Metodología de la Investigación Científica*, Perú. Editorial San Marcos
- Castañeda, J. (2015), *Modelo de Evaluación del Liderazgo de los Oficiales de la Jefatura del Estado Mayor en el Ejército del Perú*. Perú. Editorial San Marcos
- Castro, E., Maquileña, E. y Piley, R. (2002) *Liderazgo y éxito de la gestión administrativa*. Universidad Rafael Bellosillo Chacín.
- CEPAL (2010). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Proyecto*

- Cepal/Daw/ Naciones Unidas, Cuenta para el Desarrollo “*Gobernabilidad Democrática e Igualdad de Género en América Latina y El Caribe*”
- Chiavenato, I. (2010) *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill
- Chica, S. (2011). *Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública*. En, *Administración y desarrollo*.
- Constitución Política del Perú (1993), Artículo 31
- Cuevas, V. (2013), *Participación Política y Percepción de la Democracia de las Mujeres en el Área Metropolitana de Monterrey*, Nuevo León, México: McGraw-Hill
- Dunker, L. (2002). *Iguales y diferentes. Un estudio sobre género, matrimonio y familia*. Argentina: El Cid.
- Flores C. (2015), *El Liderazgo de los Equipos Directivos y el Impacto en Resultados de los Aprendizajes* España: Gráfica Aurora.
- García López, R. y García Moreno, M. (2010) *Gestión para resultados en el desarrollo en América Latina y el Caribe: avances y desafíos*. Washington D. C., Banco Interamericano de Desarrollo. España: Gráfica Aurora.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014); *Metodología de la Investigación* (6da edición), México: McGraw-Hill
- Lerma, J. (2015), *Toma de Decisiones clínicas y de cuidados en el marco ético y legal en pacientes con demencia avanzada y gran dependencia*, la Universidad de Sevilla. España: Gráfica Aurora
- Maslow, A. (s.f.). *La satisfacción de una necesidad crea otra*. *Revista de Formación*, 33.
- Merino, J. (2015), *Auto concepto Personal, Toma de Decisiones y Autoeficacia Emprendedora en Estudiantes de Administración*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP-Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017*.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social MIMDES-Dirección General de la Mujer (2005). *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010*.
- Organización Manuela Ramos (2011), *Participación Política de las Mujeres y Normas Nacionales y Regionales sobre la Violencia de Género*, Perú

- Ramón, M. (2013), *Cultura Organizacional y Estilos de Liderazgo del Personal Docente y Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación* 2013.
- Ríos, R. (2013). *El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el Centro Educativo Estatal 0019. "San Martín de Porres Velásquez"*; Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Graduados Posgrado. Lima – Perú.
- Rodríguez, Y. (2014), *Modelo de uso de Información para la Toma de Decisiones Estratégicas en Organizaciones de Información Cubanas*. México: McGraw-Hill.
- Rojas, A. (2010), *Aplicación de la Información Financiera y la Toma de Decisiones del Inversionista en la Bolsa de Valores de Lima*.
- Solano I. (2013). *Toma de decisiones gerenciales*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Sorados, M. (2015) *El liderazgo de los directores y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local No 07-San Borja-Lima*. Lima Universidad Enrique Guzmán y Valle
- Stoner. J., Hillman, R., Daniel J. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación

## **Anexos**

## Anexo 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema general</b> * ¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018?  <b>Problemas específicos</b> 1) ¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la dimensión de investigar la situación del Gobierno Regional del Callao – 2018? 2) ¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la dimensión de desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao – 2018? 3) ¿Cómo influye la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la dimensión de implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao – 2018? 4) ¿Cómo influye la gestión	<b>Objetivo general</b> * Demostrar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018.  <b>Objetivos específicos</b> 1) Demostrar que la gestión pública y liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de investigar la situación del Gobierno Regional del Callao – 2018. 2) Demostrar que la gestión pública y liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018. 3) Demostrar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao 2018.	<b>Hipótesis general</b> * La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao 2018.  <b>Hipótesis específicas</b> 1) La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de investigar la situación del Gobierno Regional del Callao 2018. 2) La gestión pública y el liderazgo de la mujer influye en la dimensión de desarrollar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018. 3) La gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de implantar la decisión del Gobierno Regional del Callao 2018. 4) La gestión pública y el	<b>Var. 1: Gestión Pública</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Rangos
			Planificación	Confianza Motivación Respeto	1 – 6	a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo	Muy Eficiente Ineficiente Deficiente  Nivel Ordinal
			Organización	Trabajo en Equipo Solución de Problemas Estabilidad	7 -12		
Direccionamiento	Confiabilidad Rapidez Capacitación	13 – 18					
Control	Comunicación Logro Compromiso	19 – 24					
<b>Var. 2: Liderazgo</b>							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Rangos			
Dirigir	Cumplimiento Actitud Flexibilidad	1 – 6	a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo	Muy Eficiente Ineficiente Deficiente  Nivel Ordinal			
Participación	Desempeño Habilidades Iniciativa	7 -12					
Delegación	Honestidad Experiencia Seguridad Laboral	13 – 18					
Entrenamiento	Desarrollo Personal Oportunidades Preparación	19 – 24					
92							
<b>Var. 3: Toma de decisiones</b>							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Rangos			
Investigar la situación	Definir problemas						

pública y liderazgo de la mujer en la dimensión de evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao – 2018?	4) Demostrar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018.	liderazgo de la mujer influyen en la dimensión de evaluar alternativas del Gobierno Regional del Callao 2018.		Obtener resultados Identificar los objetivos	1 – 6	a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo	Muy Eficiente Eficiente Ineficiente Deficiente  Nivel Ordinal
			Desarrollar alternativas	Buscar alternativas Soluciones Creatividad	7 -12		
			Implantar la decisión	Responsabilidad Relaciones interpersonales Control	13 – 18		
			Evaluar alternativas	Satisfacción Obligaciones Apoyo	19 – 24		

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DE OPINIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

A continuación encontrará tres cuestionarios, relacionados con su trabajo con fines propiamente de investigación académica; léalos con atención y califique cada uno de ellos marcando con una (X) en las casillas respectivas; la opción que considera que se adecúa mejor a su percepción. No hay respuestas CORRECTAS ni INCORRECTAS, la información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos que conteste honestamente.

N°	Dimensión 1: Planificación	1	2	3	4	5
		(TDA)	(DA)	(NDSNED)	(ED)	(TED)
1	¿Existe un clima de confianza entre colaboradores y funcionarios?					
2	¿Los colaboradores se animan a participar en cargos de liderazgo?					
3	¿El Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José demuestra tener interés en mi desarrollo profesional?					
4	¿Mi jefe toma en cuenta mis propuestas e iniciativas para acceder a ascensos laborales?					
5	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José se caracteriza por la honestidad y el respeto?					
6	¿Su jefe le brinda seguridad y respeto en sus actividades diarias?					
N°	Dimensión 1: Organización	1	2	3	4	5
		(TDA)	(DA)	(NDSNED)	(ED)	(TED)
7	¿Los colaboradores evidencian su trabajo en equipo óptimo puesto que la coordinación es una constante?					
8	¿El personal dispone de medios adecuados y realizan un trabajo en equipo para facilitar el servicio al usuario?					
9	¿Su Jefe inmediato busca soluciones a los problemas de manera inmediata?					
10	¿Los funcionarios del Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José tienen habilidad para la identificación y resolución de problemas?					
11	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José le brinda la estabilidad laboral?					
12	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José realiza constantes cambios a nivel de cargos directivos?					

N°	Dimensión 1: Direccionamiento	1	2	3	4	5
		(TDA)	(DA)	(NDSNED)	(ED)	(TED)
13	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?					
14	¿Existe un líder en el área en el que trabaja?					
15	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente en su lugar de trabajo?					
16	¿Se establecen metas por equipos de trabajo?					
17	¿Su opinión es tomada en cuenta para la solución de algún problema?					
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?					
N°	Dimensión 1: Control	1	2	3	4	5
		(TDA)	(DA)	(NDSNED)	(ED)	(TED)
19	¿La comunicación entre los funcionarios y colaboradores es buena?					
20	¿Los niveles de comunicación en la empresa nos permiten estar informados de lo que ocurre al interior de ella?					
21	¿Recibe la cantidad correcta de reconocimiento por parte de su jefe?					
22	¿En el último año logro sus metas con ayuda de su jefe?					
23	¿Los colaboradores del Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José asumen eficientemente compromisos de mejora?					
24	¿Siente compromiso con la evaluación del personal administrativo en función de sus perfiles de competencias y estándares de desempeño?					



N°	Dimensión 1: Dirigir	1	2	3	4	5
		(TDA )	(DA)	(NDSNE D)	(ED)	(TED)
1	¿Su jefe le brinda la información necesaria para el cumplimiento de metas laborales?					
2	¿Existe comunicación continua para lograr cumplir las metas como oficina?					
3	¿Existen una buena capacidad de liderazgo y eficacia en el Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José?					
4	¿Existe buena actitud entre los funcionarios del Hospital San José hacia sus colaboradores?					
5	¿Existe flexibilidad de sus jefes en temas personales de sus colaboradores?					
6	¿Su jefe inmediato es flexible al momento de sus calificaciones de desempeño?					
N°	Dimensión 1: Participación	1	2	3	4	5
		(TD)	(DA)	(NDSNE D)	(ED)	(TED)
7	¿Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo?					
8	¿Considero que las labores que desempeño están de acuerdo a mis capacidades?					
9	¿Existe gran habilidad para identificar y aprovechar oportunidades de innovación?					
10	¿Su jefe inmediato reconoce sus habilidades laborales?					
11	¿Sus compañeros tienen iniciativa para la participación en los procesos de mejora?					
12	¿Existe iniciativa por parte de la jefatura de su oficina para realizar un mejor servicio?					
N°	Dimensión 1: Delegación	1	2	3	4	5
		(TDA )	(DA)	(NDSNE D)	(ED)	(TED)
13	¿En El Gobierno Regional Del Callao - el Hospital San José se delegan las funciones para acelerar los trabajos?					
14	¿En el Hospital San José se comunica constantemente los valores institucionales?					
15	¿Está conforme que para el ingreso al Hospital San José se debe de contar con experiencia en las entidades públicas?					
16	¿Existe experiencia de sus jefes en los temas relacionados al cargo que desempeña?					
17	¿La iluminación del área de trabajo es deficiente?					
18	¿Dispongo de un espacio adecuado para realizar mi trabajo?					
N°	Dimensión 1: Entrenamiento	1	2	3	4	5
		(TDA )	(DA)	(NDSNE D)	(ED)	(TED)
19	¿La empresa promueve el desarrollo personal?					
20	¿El Jefe asume un papel importante en el proceso de					

	instrucción para desarrollarse profesionalmente?					
21	¿Los entrenamientos y/o capacitaciones que percibes son aplicables a tus funciones?					
22	¿Existen incentivos laborales que promuevan la eficacia de los colaboradores?					
23	¿Las evaluaciones a los colaboradores están debidamente desarrolladas?					
24	¿Los contenidos de aprendizaje le permiten conciliar en					
	boral?					



### ANEXO 3

#### CUESTIONARIO DE OPINIÓN DEL LIDERAZGO DE LA MUJER

A continuación encontrará tres cuestionarios, relacionados con su trabajo con fines propiamente de investigación académica; léalos con atención y califique cada uno de ellos marcando con una (X) en las casillas respectivas; la opción que considera que se adecúa mejor a su percepción. No hay respuestas CORRECTAS ni INCORRECTAS, la información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos que conteste honestamente.

Totalmente de acuerdo (TDA)	De acuerdo (DA)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDSNED)	En desacuerdo (ED)	Totalmente en Desacuerdo (TED)
1	2	3	4	5

## ANEXO 4

### CUESTIONARIO DE OPINIÓN DEL TOMA DE DECISIONES

A continuación encontrará tres cuestionarios, relacionados con su trabajo con fines propiamente de investigación académica; léalos con atención y califique cada uno de ellos marcando con una (X) en las casillas respectivas; la opción que considera que se adecúa mejor a su percepción. No hay respuestas CORRECTAS ni INCORRECTAS, la información será totalmente anónima y confidencial por lo que agradecemos que conteste honestamente.

Totalmente de acuerdo (TDA)	De acuerdo (DA)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDSNED)	En desacuerdo (ED)	Totalmente en Desacuerdo (TED)
1	2	3	4	5

N°	Dimensión 1: Investigar la Situación	1	2	3	4	5
		(TDA)	(DA)	(NDSNED)	(ED)	(TED)
1	¿Su oficina realiza reuniones semanales en busca de solución a los problemas presentados?					
2	¿Los funcionarios tienen identificados y mapeados los problemas presentados en cada oficina?					
3	¿En los últimos meses ha podido obtener resultados positivos con el asesoramiento de su jefe?					
4	¿Existe programación de reuniones con los colaboradores de manera semanal, mensual y semestral para mejorar los resultados de desempeño?					
5	¿Existe participación igualitaria entre los hombres y mujeres para cumplir con los objetivos de su oficina?					
6	¿El Hospital San José siempre les brinda las pautas para cumplir con los objetivos institucionales?					
N°	Dimensión 1: Desarrollar Alternativas	1	2	3	4	5
		(TDA)	(DA)	(NDSNED)	(ED)	(TED)
7	¿El jefe me brinda apoyo para lograr una buena satisfacción laboral?					
8	¿Se siente capacitado para desarrollar alternativas de solución en sus labores diarias?					
9	¿Existe una legislatura en el Hospital San José para la solución de problemas?					

10	¿Tiene iniciativa para la solución de los problemas laborales?					
11	¿Existe creatividad para la realización de sus labores?					
12	¿Existe creatividad para el desarrollo de alternativas de solución?					
N°	<b>Dimensión 1: Implantar Decisión</b>	1	2	3	4	5
		(TDA)	(DA)	(NDSNED)	(ED)	(TED)
13	¿Existe equidad en el trato de su jefe hacia los colaboradores mujeres y varones?	1	2	3	4	5
14	¿Existe compromiso y responsabilidad de los colaboradores hacia las labores que desempeñan?					
15	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?					
16	¿En su oficina las relaciones interpersonales entre colaborador y jefe siempre son adecuadas?					
17	¿Los colaboradores asumen eficientemente los compromisos de mejora?					
18	¿Existe control equitativo por parte de su jefe hacia sus colaboradores?					
N°	<b>Dimensión 1: Evaluar Alternativas</b>	1	2	3	4	5
		(TDA)	(DA)	(NDSNED)	(ED)	(TED)
19	¿Está satisfecho con las labores que realizar día a día?					
20	¿Se siente motivado para satisfacer sus objetivos personales y profesionales?					
21	¿En la Organización las personas practican la coherencia de los valores personales e institucionales?					
22	¿Los directivos de su institución cumplen con las obligaciones hacia el usuario interno y externo?					
23	¿Cuenta con el apoyo de sus superiores para realizar sus funciones?					
24	¿Existe apoyo del Gobierno Regional del Callao para la mejora del Hospital San José?					

## ANEXO 5

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE GESTIÓN PÚBLICA

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
1	3	2	3	5	5	3	4	4	4	5	5	2	2	4	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5
2	2	1	2	5	2	2	3	5	3	5	5	3	3	3	2	5	5	3	3	2	5	5	5	5
3	5	1	5	4	3	5	2	4	2	2	2	5	5	2	3	4	2	2	5	3	2	5	5	5
4	2	4	2	5	5	2	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	1	2	2
5	3	5	3	5	5	3	2	2	2	5	5	3	3	2	5	2	5	2	2	4	3	2	2	2
6	5	5	5	5	2	5	3	5	3	4	4	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3	5	5	5
7	4	4	4	2	3	4	5	2	5	3	3	5	5	5	3	2	3	5	5	2	2	5	5	5
8	5	5	3	2	5	5	5	3	5	2	2	2	2	5	5	3	2	5	4	5	2	2	3	2
9	4	5	2	2	4	4	2	5	2	5	5	3	3	2	4	5	5	2	3	2	2	1	3	3
10	3	5	5	1	3	3	3	4	3	2	2	5	5	3	3	5	2	3	2	3	2	1	2	1
11	2	2	2	1	2	2	5	5	5	3	3	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5
12	5	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	2	2	4	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5
13	2	1	5	5	2	2	3	3	3	5	5	3	3	3	2	5	5	3	3	2	5	5	5	5
14	3	1	4	5	3	3	2	5	2	2	2	5	5	2	3	4	2	2	5	3	3	1	2	2
15	5	4	2	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5
16	4	5	2	5	5	4	2	3	2	5	5	3	3	2	5	2	5	2	2	4	5	5	5	5
17	5	5	2	5	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	5	4	3	3	3	4	4	2	2
18	4	4	1	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	2	3	5	5	2	5	4	5	2
19	3	5	1	5	5	3	5	2	5	2	2	2	2	5	5	3	2	5	4	5	2	2	2	3
20	2	5	4	2	4	2	2	3	2	5	5	3	3	2	4	5	5	2	3	2	3	5	3	2
21	5	5	5	3	3	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	5	2	3	2	3	5	2	5	2
22	2	2	5	5	2	2	5	4	5	3	3	5	5	5	2	2	3	5	5	5	4	3	5	3
23	3	2	4	4	5	3	4	5	4	5	5	2	2	4	5	3	5	4	2	5	3	5	2	3
24	5	5	4	2	4	2	3	5	3	5	5	5	5	2	3	2	5	3	5	5	3	5	3	2
25	4	5	5	5	3	5	2	2	2	2	2	5	2	3	5	5	2	5	2	4	5	2	5	3

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
26	5	2	5	2	2	2	5	3	5	4	1	2	3	5	4	2	5	4	3	5	5	3	5	3
27	4	2	4	3	5	3	2	5	2	3	3	3	5	5	3	3	2	2	5	3	2	5	2	3
28	3	1	5	5	2	5	3	4	3	2	2	5	5	2	2	5	3	5	2	5	3	5	3	3
29	2	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	2	3	5	5	2	5	2
30	5	4	5	2	5	2	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	4	3	5	2	4	3	4	2
31	2	5	2	3	5	3	5	3	5	3	3	2	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	3	2
32	3	5	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	5	4	4	3	5	2	4	2	2
33	5	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	5	2	4	5	3	5	2
34	4	5	1	3	5	3	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	4	4	3	2	2	2	2
35	5	4	2	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5
36	4	5	2	5	5	4	2	3	2	5	5	3	3	2	5	2	5	2	2	4	5	5	5	5
37	5	5	2	5	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	5	4	3	3	3	4	4	2	2
38	4	4	1	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	2	3	5	5	2	5	4	5	2
39	3	5	1	5	5	3	5	2	5	2	2	2	2	5	5	3	2	5	4	5	2	2	2	3
40	2	5	4	2	4	2	2	3	2	5	5	3	3	2	4	5	5	2	3	2	3	5	3	2
41	5	5	5	3	3	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	5	2	3	2	3	5	2	5	2
42	2	2	5	5	2	2	5	4	5	3	3	5	5	5	2	2	3	5	5	5	4	3	5	3
43	3	2	4	4	5	3	4	5	4	5	5	2	2	4	5	3	5	4	2	5	3	5	2	3
44	5	5	4	2	4	2	3	5	3	5	5	5	5	2	3	2	5	3	5	5	3	5	3	2
45	4	5	5	5	3	5	2	2	2	2	2	5	2	3	5	5	2	5	2	4	5	2	5	3
46	5	2	5	2	2	2	5	3	5	4	1	2	3	5	4	2	5	4	3	5	5	3	5	3
47	2	1	5	5	3	5	3	4	3	2	2	4	5	5	3	3	3	5	5	3	5	2	5	2
48	3	1	5	2	5	2	5	5	5	4	4	3	5	2	2	5	5	2	4	5	4	3	4	2
49	5	4	2	3	5	3	4	4	4	3	3	2	2	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	2
50	4	5	2	5	2	5	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	2	2	5	3	2	4	2	2

## ANEXO 6

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DE LA MUJER

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
1	2	2	4	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	3	3
3	5	5	2	3	5	5	2	1	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	3	2	2	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	4	2	2	5	2	2	4	5	5	2	2
6	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3
7	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5
8	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
9	3	3	2	4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	3	3
10	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2
11	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
12	2	5	5	4	2	5	5	3	2	5	3	2	5	2	2	5	3	2	5	2	3	3	2	5
13	3	2	4	3	3	2	2	1	3	2	5	3	2	3	3	2	5	3	2	3	5	5	3	2
14	5	3	5	2	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3
15	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	2	4	5	4	4	5	2	4	5	4	2	2	4	5
16	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4
17	2	3	5	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	5	2	3	4	5	5	2	3
18	5	2	4	5	5	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	3	4	4	5	2
19	2	5	3	2	2	5	5	2	2	5	3	2	5	2	2	5	3	2	5	1	3	3	2	5
20	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2
21	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
22	5	2	2	4	5	2	5	3	5	2	2	5	2	3	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2
23	2	3	3	5	2	3	5	3	2	3	1	2	3	5	2	3	5	2	3	5	4	1	2	3
24	3	5	5	3	3	5	2	3	3	5	3	3	5	5	3	5	2	3	5	2	3	3	3	5
25	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	3	2	2	5	5

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
26	4	2	3	5	4	2	5	2	4	2	5	4	2	3	4	2	5	4	2	5	5	5	4	2
27	3	3	5	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3
28	2	5	4	3	2	5	3	2	2	5	3	2	5	4	2	5	5	2	5	5	3	3	2	5
29	5	4	3	5	5	4	2	2	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
30	3	5	4	5	3	5	4	2	3	5	4	3	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	3	5
31	2	2	5	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2
32	5	3	5	3	5	3	2	2	5	3	2	5	3	5	5	3	2	5	3	5	2	2	5	3
33	2	5	4	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5	4	2	5	3	2	5	4	5	5	2	5
34	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	2	2	3	4
35	5	3	2	2	5	3	2	2	5	3	3	5	3	2	5	3	4	5	3	5	3	3	5	3
36	5	1	5	5	5	1	5	3	5	1	5	5	1	5	5	1	3	5	1	4	5	5	5	1
37	2	5	2	2	2	5	2	1	2	5	4	2	5	2	2	5	2	2	5	3	4	4	2	5
38	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	2	5	5	3	2
39	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5
40	4	2	5	5	4	2	5	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2
41	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3
42	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	4	2	5	5	2	5	5	2	5	5	4	4	2	5
43	5	5	3	3	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	4	3	3	5	5
44	2	2	5	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2
45	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3
46	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5
47	5	4	2	2	5	4	5	1	5	4	2	5	4	1	5	4	5	5	4	5	2	2	5	4
48	5	4	3	5	5	4	2	2	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
49	3	5	4	5	3	5	4	2	3	5	4	3	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	3	5
50	2	2	5	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2



## ANEXO 7

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
1	3	5	2	2	5	2	3	5	5	2	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	2	2	5
2	5	3	3	4	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3
3	2	3	5	2	2	5	5	4	4	3	4	2	5	5	3	5	5	3	4	2	3	3	3	4
4	2	2	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	4	4	3	4
5	3	3	5	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	2	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4
6	5	5	2	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	2	5	5	2	3	3	5	3
7	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
8	2	2	2	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5
9	3	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	5	2	2	2	2
10	5	5	3	5	5	2	5	3	2	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5
11	4	4	3	3	3	5	3	2	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3
12	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4
13	2	2	2	5	5	3	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	4	2	2	2	5	5	3	5
14	5	5	2	2	3	5	2	2	2	2	3	5	2	5	5	5	3	5	5	2	2	3	5	2
15	5	3	2	2	5	3	2	3	2	2	5	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2
16	2	4	3	5	2	2	5	2	3	5	2	2	5	2	3	3	5	3	3	3	5	2	2	5
17	4	5	5	3	3	4	3	2	5	3	3	4	3	3	5	5	2	5	5	5	3	3	4	3
18	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	5	2
19	5	2	5	5	3	5	5	2	5	4	4	3	4	2	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4
20	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3
21	5	2	2	5	3	2	5	2	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5
22	2	3	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5
23	3	5	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	5	3	2	5	5	2	2	2	2
24	4	3	5	4	4	5	4	1	3	5	5	2	5	3	3	2	5	3	2	3	5	5	2	5
25	5	2	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
26	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	3	4
27	3	4	3	3	3	4	4	2	2	5	5	3	5	3	3	4	3	3	4	2	5	5	3	5
28	2	3	5	2	2	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	5	2
29	5	2	4	5	5	2	2	2	2	2	5	3	2	5	5	2	4	5	2	2	2	5	3	2
30	5	5	5	5	3	3	4	3	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	2	2	3	5	2
31	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	2	2	5	3	2
32	2	5	2	2	2	2	2	3	5	2	3	5	2	5	5	2	3	5	2	3	5	2	2	5
33	5	3	5	5	2	5	5	3	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	3	3	4	3
34	3	3	3	3	5	3	3	1	3	2	4	3	2	3	3	2	5	3	2	5	4	4	3	2
35	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	5	3	2	5	3	2	3	3	5	3
36	5	2	5	5	3	5	5	2	4	5	2	4	5	5	4	5	3	4	5	3	2	2	4	5
37	3	2	2	3	5	2	3	2	3	5	4	3	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	3	5
38	5	2	2	5	5	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	5	3	5	5	3	5	5
39	2	3	5	2	2	3	3	5	3	3	2	5	3	5	5	3	2	2	4	2	2	5	2	2
40	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	2	5	3	4	5	4	4	3	4	4
41	4	3	5	4	2	5	5	2	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	2	3	3	5	3	3
42	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5
43	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5
44	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	2
45	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3
46	3	3	2	4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5	3	3	5
47	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4
48	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3
49	2	2	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	3	2	2	2
50	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	2	2	2	2	2	5	4

## ANEXO 8

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO VARIABLE: GESTIÓN PÚBLICA

Validador	Resultado
Dra. Alicia Vicenta Vigo Alegría	Aplicable
Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Dr. William Sebastián Flores Sotelo	Aplicable
Dr. Carlos Castagnola Sánchez	Aplicable
Dra. Elizabeth Izquierdo Quea de Cambon	Aplicable

## ANEXO 9

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

#### VARIABLE: LIDERAZGO DE LA MUJER

Validador	Resultado
Dra. Alicia Vicenta Vigo Alegría	Aplicable
Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Dr. William Sebastián Flores Sotelo	Aplicable
Dr. Carlos Castagnola Sánchez	Aplicable
Dra. Elizabeth Izquierdo Quea de Cambon	Aplicable

## ANEXO 10

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO VARIABLE: TOMA DE DECISIONES

Validador	Resultado
Dra. Alicia Vicenta Vigo Alegría	Aplicable
Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Dr. William Sebastián Flores Sotelo	Aplicable
Dr. Carlos Castagnola Sánchez	Aplicable
Dra. Elizabeth Izquierdo Quea de Cambon	Aplicable

La confiabilidad del instrumento se realizará a través del SPSS 23 y mediante la prueba binomial, correrlo a través del software, para la confiabilidad del estudio se aplicará un estudio piloto a 40 servidores públicos del Hospital San José del Callao, contando con similar característica de nuestra muestra de aplicación. El procedimiento a utilizar fue el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el SPSS versión 23, fundamentándose en la respuesta de los ítems del instrumento.

## ANEXO N° 11

### RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Validador	Alpha de Cronbach
Gestión pública	0,879
Liderazgo de la mujer	0,913
Toma de decisiones	0,934

## ANEXO N° 12

### TABULACIÓN DE ENCUESTAS VARIABLE GESTIÓN PÚBLICA

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
1	5	1	2	2	3	5	2	5	2	5	5	4	3	2	2	4	2	2	5	3	1	2	2	5
2	4	2	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	2	2	3	1	5	5
3	3	5	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	5	2	5	2	5	2	3	5	2	2	5	5
4	2	4	3	3	5	2	3	2	3	2	2	2	5	3	5	5	5	3	5	2	2	2	3	2
5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	3	2	1	3	3
6	2	2	5	4	4	2	5	2	5	2	2	2	5	5	3	3	3	5	5	5	2	2	2	2
7	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	5	5	5	2	4	4	2	2	5	5
8	5	3	3	2	2	5	3	5	3	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5
9	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5	3	2	3	5	5	4	2	2	3	3
10	5	5	4	1	2	5	4	5	4	5	5	2	5	4	2	3	2	4	4	3	3	1	2	1
11	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	5	2	3	3	5	3	2	3	3
12	3	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	5	3	2	3	4	3	2	2	4	5	5	5	5
13	2	2	2	3	4	2	5	5	5	2	2	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	5	5
14	5	5	5	2	5	5	2	4	2	3	3	3	4	2	5	2	5	2	2	2	3	1	5	5
15	2	2	2	5	2	2	3	3	3	5	5	2	2	3	2	5	2	3	3	5	2	2	5	5
16	3	3	3	2	3	3	5	2	5	4	4	5	5	5	3	2	3	5	5	2	3	5	5	5
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
18	4	4	4	5	4	4	2	2	2	5	5	3	3	2	4	5	4	2	5	2	2	2	3	2
19	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2	2	5	5	3	3	5	3	3	2	3	2	1	3	3
20	4	2	4	4	2	4	5	5	5	3	3	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5
21	3	2	3	5	5	3	4	4	4	5	5	2	2	4	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5
22	2	1	2	5	2	2	3	5	3	5	5	3	3	3	2	5	5	3	3	2	5	5	5	5
23	5	1	5	4	3	5	2	4	2	2	2	5	5	2	3	4	2	2	5	3	2	5	5	5
24	2	4	2	5	5	2	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	1	2	2
25	3	5	3	5	5	3	2	2	2	5	5	3	3	2	5	2	5	2	2	4	3	2	2	2
26	5	5	5	5	2	5	3	5	3	4	4	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3	5	5	5
27	4	4	4	2	3	4	5	2	5	3	3	5	5	5	3	2	3	5	5	2	2	5	5	5
28	5	5	3	2	5	5	5	3	5	2	2	2	2	5	5	3	2	5	4	5	2	2	3	2
29	4	5	2	2	4	4	2	5	2	5	5	3	3	2	4	5	5	2	3	2	2	1	3	3
30	3	5	5	1	3	3	3	4	3	2	2	5	5	3	3	5	2	3	2	3	2	1	2	1
31	2	2	2	1	2	2	5	5	5	3	3	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5
32	5	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	2	2	4	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5
33	2	1	5	5	2	2	3	3	3	5	5	3	3	3	2	5	5	3	3	2	5	5	5	5
34	3	1	4	5	3	3	2	5	2	2	2	5	5	2	3	4	2	2	5	3	3	1	2	2
35	5	4	2	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5
36	4	5	2	5	5	4	2	3	2	5	5	3	3	2	5	2	5	2	2	4	5	5	5	5

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
37	5	5	2	5	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	5	4	3	3	3	4	4	2	2
38	4	4	1	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	2	3	5	5	2	5	4	5	2
39	3	5	1	5	5	3	5	2	5	2	2	2	2	5	5	3	2	5	4	5	2	2	2	3
40	2	5	4	2	4	2	2	3	2	5	5	3	3	2	4	5	5	2	3	2	3	5	3	2
41	5	5	5	3	3	5	3	5	3	2	2	5	5	3	3	5	2	3	2	3	5	2	5	2
42	2	2	5	5	2	2	5	4	5	3	3	5	5	5	2	2	3	5	5	5	4	3	5	3
43	3	2	4	4	5	3	4	5	4	5	5	2	2	4	5	3	5	4	2	5	3	5	2	3
44	5	1	5	2	2	5	3	4	3	5	5	3	3	3	2	5	5	3	3	2	2	5	3	1
45	4	1	5	5	3	4	2	3	2	2	2	5	5	2	3	4	2	2	5	3	4	2	5	3
46	5	4	5	2	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	2
47	4	5	2	3	5	4	2	4	2	5	5	3	3	2	5	2	5	2	2	4	2	5	3	2
48	3	5	2	5	2	3	5	3	5	4	4	2	2	5	2	5	4	5	3	4	5	4	2	2
49	2	4	1	4	3	2	4	2	4	3	3	5	5	2	3	2	3	2	2	5	2	3	5	2
50	5	5	1	3	5	5	3	5	3	2	2	2	2	3	5	5	2	3	5	2	3	2	2	2
51	2	5	4	2	4	2	2	2	2	5	5	5	3	5	4	2	5	5	2	3	5	5	3	2
52	3	5	5	5	3	3	5	3	5	2	2	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	2	5	2
53	5	2	5	2	2	5	2	5	2	3	3	2	5	2	2	5	3	5	5	4	5	3	5	3
54	4	2	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3	2	3	5	5	5	4	4	3	2	5	2	1
55	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5	3	5	2	3	5	3	3
56	4	1	5	5	3	4	4	4	4	2	2	4	5	4	5	3	2	5	4	4	5	2	5	2
57	3	4	5	2	5	3	5	3	1	3	3	3	4	3	2	5	3	4	3	3	4	3	4	2
58	2	5	2	3	5	2	4	5	4	5	5	2	3	2	3	4	5	3	5	2	3	5	3	2
59	5	5	2	5	2	5	1	4	3	4	4	5	2	5	5	3	4	2	4	5	2	4	2	2
60	2	4	1	4	3	2	5	3	1	3	3	2	5	2	5	2	3	5	3	2	5	3	5	2
61	3	5	1	1	5	3	4	2	4	2	2	3	2	5	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2
62	5	5	4	2	4	2	3	5	3	5	5	5	5	2	3	2	5	3	5	5	3	5	3	2
63	4	5	5	5	3	5	2	2	2	2	2	5	2	3	5	5	2	5	2	4	5	2	5	3
64	5	2	5	2	2	2	5	3	5	4	1	2	3	5	4	2	5	4	3	5	5	3	5	3
65	4	2	4	3	5	3	2	5	2	3	3	3	5	5	3	3	2	2	5	3	2	5	2	3
66	3	1	5	5	2	5	3	4	3	2	2	5	5	2	2	5	3	5	2	5	3	5	3	3
67	2	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	2	3	5	5	2	5	2
68	5	4	5	2	5	2	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	4	3	5	2	4	3	4	2
69	2	5	2	3	5	3	5	3	5	3	3	2	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	3	2
70	3	5	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	5	4	4	3	5	2	4	2	2
71	5	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	5	2	4	5	3	5	2
72	4	5	1	3	5	3	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	4	4	3	2	2	2	2



ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
73	5	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	5	5	2	5	2	4	3	3	2	3	5	3	2
74	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	2	5	2	5	3	5	2	3	5	2	5	3
75	3	2	5	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	3	2	2	4	5	5	5	3	5	3
76	2	2	4	3	5	3	5	3	5	4	4	3	2	3	5	5	3	2	5	2	5	2	1	
77	5	2	5	5	2	5	2	5	2	3	3	5	3	5	4	2	2	2	3	2	3	5	3	3
78	2	1	5	5	3	5	3	4	3	2	2	4	5	5	3	3	3	5	5	3	5	2	5	2
79	3	1	5	2	5	2	5	5	5	4	4	3	5	2	2	5	5	2	4	5	4	3	4	2
80	5	4	2	3	5	3	4	4	4	3	3	2	2	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	2
81	4	5	2	5	2	5	5	3	5	2	2	5	3	5	2	2	2	2	5	3	2	4	2	2
82	5	5	1	4	3	4	4	5	4	5	5	2	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	2
83	4	4	1	3	5	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	5	5	5	3	3	2	2	2	4
84	3	1	4	2	4	2	5	3	5	3	3	5	3	2	3	4	4	4	2	2	3	5	2	2
85	2	5	5	5	3	5	4	2	4	5	5	5	1	5	5	1	3	3	5	5	5	2	5	3
86	1	5	5	2	2	2	3	5	3	4	4	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	3	2	1
87	2	5	4	3	5	3	2	2	2	5	5	3	2	5	2	5	5	5	1	3	2	5	3	3
88	3	2	5	5	2	5	5	3	5	2	2	5	5	2	3	2	2	2	5	5	3	5	5	2
89	5	3	5	5	3	1	2	5	2	3	3	4	2	3	5	5	3	3	5	5	5	2	5	2
90	4	5	5	2	1	2	3	4	3	5	5	3	3	5	4	2	5	5	1	2	4	3	2	2
91	5	4	2	3	5	3	5	1	5	4	4	2	5	5	3	3	5	2	2	2	3	5	3	2
92	4	5	2	1	2	5	4	4	4	3	3	5	5	2	2	5	2	3	3	3	2	4	5	2
93	3	4	2	4	3	4	5	3	5	2	2	2	2	3	5	4	3	5	5	5	5	3	4	2
94	2	3	1	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5	2	5	5	4	4	4	2	2	3	2
95	5	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3
96	2	1	4	5	3	5	5	3	5	2	2	5	4	1	2	3	5	2	2	2	5	5	5	1
97	3	2	1	2	2	2	4	2	4	1	5	2	3	2	3	5	4	4	5	5	5	5	2	3
98	5	3	5	3	5	3	3	5	3	2	2	3	2	5	5	4	3	1	2	2	2	3	2	2
99	4	5	4	5	2	5	2	2	2	3	3	5	5	2	5	3	5	2	3	1	3	3	5	2
100	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	4	2
101	4	5	5	2	5	2	1	5	2	1	4	3	3	3	3	5	3	2	2	2	4	4	3	2
102	3	4	5	3	1	3	3	4	3	5	5	2	2	2	5	2	2	3	3	3	3	3	2	2
103	2	3	5	5	1	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	3	5	5	5	5	2	2	3	2
104	5	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	5	2	4	4	4	3	3	5	3
105	2	1	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	2	2	2	1	3	5	3	3	5	5	3	2
106	3	2	5	2	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	2	2	5	5	2	3
107	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	5	2	2	2	3	5	5	5	5	2	2	3	2
108	4	4	2	2	5	2	4	4	4	2	2	5	3	3	5	5	2	4	2	2	3	3	5	3

## ANEXO N° 13

### TABULACIÓN DE ENCUESTA VARIABLE LIDERAZGO DE LA MUJER

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
1	4	3	5	3	4	3	2	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	4	3	2	5	5	4	3
2	4	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	2	4	5	5	4	5	2	3	3	4	5
4	2	5	5	2	2	5	3	2	2	5	2	2	5	3	2	5	5	2	5	3	2	2	2	5
5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
6	2	5	5	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	5	3	2	5	5	2	2	2	5
7	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	2	3	4	5	3	4	2	3	3	3	4
8	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	5	5	3
9	5	2	5	4	5	2	3	3	5	2	4	5	2	5	5	2	3	5	2	5	4	4	5	2
10	2	5	4	3	2	5	2	1	2	5	5	2	5	4	2	5	2	2	5	4	5	5	2	5
11	3	2	3	5	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2
12	5	3	2	4	5	3	5	5	5	3	3	5	3	2	5	3	3	5	3	2	3	3	5	3
13	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	4	5
14	3	4	2	2	3	4	5	5	3	4	3	3	4	2	3	4	5	3	4	2	3	3	3	4
15	2	2	3	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2
16	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5
17	2	2	4	3	2	2	5	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2
18	3	3	5	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	3	2	5	5	3	3
19	5	5	2	3	5	5	3	3	5	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	2	2	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5
21	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	4	2	2	5	2	2	4	5	5	2	2
22	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5
24	4	4	5	5	4	4	2	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
25	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	3	3
26	2	2	3	3	2	2	5	5	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2
27	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
28	2	2	4	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	3	3
30	5	5	2	3	5	5	2	1	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	3	2	2	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
32	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	4	2	2	5	2	2	4	5	5	2	2
33	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3
34	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5
35	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
36	3	3	2	4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	3	3

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
37	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2
38	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
39	2	2	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2
40	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	3	3
41	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	3	2	2	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
43	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	5	2	2	4	2	2	5	2	2	4	5	5	2	2
44	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3
45	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5
46	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
47	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	3	3
48	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	4	2	2	5	4	4	2	2
49	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5
50	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
51	5	3	2	3	5	3	3	2	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	2	5	5	5	3
52	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5
53	2	5	5	4	2	5	5	3	2	5	3	2	5	2	2	5	3	2	5	2	3	3	2	5
54	3	2	4	3	3	2	2	1	3	2	5	3	2	3	3	2	5	3	2	3	5	5	3	2
55	5	3	5	2	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3
56	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	2	4	5	4	4	5	2	4	5	4	2	2	4	5
57	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4
58	2	3	5	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	5	2	3	4	5	5	2	3
59	5	2	4	5	5	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	3	4	4	5	2
60	2	5	3	2	2	5	5	2	2	5	3	2	5	2	2	5	3	2	5	1	3	3	2	5
61	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2
62	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
63	5	2	2	4	5	2	5	3	5	2	2	5	2	3	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2
64	2	3	3	5	2	3	5	3	2	3	1	2	3	5	2	3	5	2	3	5	4	1	2	3
65	3	5	5	3	3	5	2	3	3	5	3	3	5	5	3	5	2	3	5	2	3	3	3	5
66	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	3	2	2	5	5
67	4	2	3	5	4	2	5	2	4	2	5	4	2	3	4	2	5	4	2	5	5	5	4	2
68	3	3	5	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3
69	2	5	4	3	2	5	3	2	2	5	3	2	5	4	2	5	5	2	5	5	3	3	2	5
70	5	4	3	5	5	4	2	2	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
71	2	3	2	4	2	3	5	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3
72	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	5	5	3	2

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
73	5	5	3	2	5	5	3	2	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	4	2	2	5	5
74	5	2	2	3	5	2	5	3	5	2	3	5	2	5	5	2	3	5	2	3	3	3	5	2
75	2	5	5	5	2	5	5	3	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5
76	3	2	2	5	3	2	2	1	3	2	4	3	2	3	3	2	5	3	2	5	4	4	3	2
77	5	3	3	2	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	2	5	3	2	3	3	5	3
78	4	5	5	3	4	5	5	2	4	5	2	4	5	5	4	5	3	4	5	3	2	2	4	5
79	3	5	4	5	3	5	4	2	3	5	4	3	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	3	5
80	2	2	5	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2
81	5	3	5	3	5	3	2	2	5	3	2	5	3	5	5	3	2	5	3	5	2	2	5	3
82	2	5	4	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5	4	2	5	3	2	5	4	5	5	2	5
83	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	2	2	3	4
84	5	3	2	2	5	3	2	2	5	3	3	5	3	2	5	3	4	5	3	5	3	3	5	3
85	5	1	5	5	5	1	5	3	5	1	5	5	1	5	5	1	3	5	1	4	5	5	5	1
86	2	5	2	2	2	5	2	1	2	5	4	2	5	2	2	5	2	5	3	4	4	4	2	5
87	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	2	5	5	3	2
88	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5
89	4	2	5	5	4	2	5	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2
90	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3
91	2	5	2	2	2	5	3	2	2	5	4	2	5	5	2	5	5	2	5	5	4	4	2	5
92	5	5	3	3	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	4	3	3	5	5
93	2	2	5	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2
94	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3
95	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5
96	5	4	2	2	5	4	5	1	5	4	2	5	4	1	5	4	5	5	4	5	2	2	5	4
97	2	3	5	5	2	3	2	3	2	3	5	2	3	2	2	3	4	2	3	4	1	5	2	3
98	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
99	5	5	3	1	5	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5
100	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
101	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3
102	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2
103	5	4	5	5	5	4	3	2	5	4	2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2	2	5	4
104	2	3	4	4	2	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3
105	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2	5	3	2	2	3	2	3	3	2	5	5	5	3	2
106	5	5	2	2	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5
107	5	2	5	5	5	2	3	2	5	2	3	5	2	2	5	2	5	5	2	3	3	3	5	2
108	5	3	2	2	5	3	5	3	5	3	2	5	3	3	5	3	2	5	3	4	2	2	5	3

## ANEXO N° 14

### TABULACIÓN DE ENCUESTA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
1	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	4	3	5	4	4	3	4
2	2	3	3	5	3	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	3	3	5	3
3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5
4	2	5	5	2	5	3	3	2	2	5	2	2	5	3	2	5	5	2	5	2	5	5	2	5
5	5	2	2	2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	2	2
6	3	5	5	2	5	5	5	2	2	5	2	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5	5	2	5
7	3	3	3	5	3	2	5	4	4	3	4	2	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	5	3
8	5	4	4	3	4	5	2	3	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4
9	2	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	5	3	5
10	2	2	3	5	2	4	2	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	5	2
11	2	2	5	3	2	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	2	3	2	2	2	5	3	2
12	3	5	2	2	5	2	3	5	5	2	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	2	2	5
13	5	3	3	4	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3
14	2	3	5	2	2	5	5	4	4	3	4	2	5	5	3	5	5	3	4	2	3	3	3	4
15	2	2	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	4	4	3	4
16	3	3	5	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	2	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4
17	5	5	2	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	2	5	5	2	3	3	5	3
18	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
19	2	2	2	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5
20	3	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	5	2	2	2	2
21	5	5	3	5	5	2	5	3	2	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5
22	4	4	3	3	3	5	3	2	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3
23	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4
24	2	2	2	5	5	3	5	2	2	5	5	3	5	3	2	2	4	2	2	2	5	5	3	5
25	5	5	2	2	3	5	2	2	2	2	3	5	2	5	5	5	3	5	5	2	2	3	5	2
26	5	3	2	2	5	3	2	3	2	2	5	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2
27	2	4	3	5	2	2	5	2	3	5	2	2	5	2	3	3	5	3	3	3	5	2	2	5
28	4	5	5	3	3	4	3	2	5	3	3	4	3	3	5	5	2	5	5	5	3	3	4	3
29	3	2	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5
30	5	5	5	5	3	5	5	3	2	2	5	2	2	4	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2
31	5	2	5	5	2	5	5	1	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	2	5
32	2	5	2	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3
33	5	3	5	5	2	5	5	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4
34	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	5	3	5
35	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	3	5	2
36	5	2	5	5	3	5	5	2	5	4	4	3	4	2	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
37	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3
38	5	2	2	5	3	2	5	2	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5
39	2	3	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5
40	3	5	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	5	3	2	5	5	2	2	2	2
41	4	3	5	4	4	5	4	1	3	5	5	2	5	3	3	2	5	3	2	3	5	5	2	5
42	5	2	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3
43	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	3	4
44	3	4	3	3	3	4	4	2	2	5	5	3	5	3	3	4	3	3	4	2	5	5	3	5
45	2	3	5	2	2	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	5	2
46	5	2	4	5	5	2	2	2	2	2	5	3	2	5	5	2	4	5	2	2	2	5	3	2
47	2	5	3	5	4	4	3	4	3	5	2	2	5	2	2	5	3	2	5	3	5	2	2	5
48	3	2	2	2	3	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	2	2	3	2	5	3	3	4	3
49	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
50	5	2	2	2	5	5	2	5	5	2	2	5	2	3	5	2	2	5	2	5	4	4	3	4
51	2	3	3	5	2	2	2	2	2	3	1	2	3	5	2	3	5	2	3	2	3	3	5	3
52	3	5	5	3	5	5	2	5	3	5	3	3	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	3	5
53	5	5	2	3	3	3	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5
54	4	2	3	5	4	4	3	4	4	2	5	4	2	3	4	2	5	4	2	5	2	2	2	2
55	5	3	5	2	5	5	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	5	2	5
56	2	4	2	2	2	3	5	2	2	5	3	2	5	4	2	5	5	2	5	3	3	3	5	3
57	4	5	4	2	2	5	3	2	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4
58	3	2	3	3	5	2	2	5	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	5	5	3	5
59	5	5	5	5	3	3	4	3	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	2	2	3	5	2
60	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	2	2	5	3	2
61	2	5	2	2	2	2	2	3	5	2	3	5	2	5	5	2	3	5	2	3	5	2	2	5
62	5	3	5	5	2	5	5	3	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	3	3	4	3
63	3	3	3	3	5	3	3	1	3	2	4	3	2	3	3	2	5	3	2	5	4	4	3	2
64	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	5	3	2	5	3	2	3	3	5	3
65	5	2	5	5	3	5	5	2	4	5	2	4	5	5	4	5	3	4	5	3	2	2	4	5
66	3	2	2	3	5	2	3	2	3	5	4	3	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	3	5
67	5	2	2	5	5	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	5	3	5	5	3	5	5
68	2	3	5	2	2	3	3	5	3	3	2	5	3	5	5	3	2	2	4	2	2	5	2	2
69	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	2	5	3	4	5	4	4	3	4	4
70	4	3	5	4	2	5	5	2	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	2	3	3	5	3	3
71	5	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	4	5	5	5	5	3	5	5
72	5	1	5	5	3	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4	1	3	5	2	5	5	2	5	5

ENC.	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR010	VAR011	VAR012	VAR013	VAR014	VAR015	VAR016	VAR017	VAR018	VAR019	VAR020	VAR021	VAR022	VAR023	VAR024
73	2	5	2	2	3	3	3	5	3	2	3	3	5	3	3	5	2	2	5	2	2	2	2	2
74	3	2	1	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5
75	5	4	4	3	4	5	5	3	5	2	5	5	2	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3
76	2	3	3	5	3	2	3	5	2	5	2	2	2	2	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4
77	5	5	5	3	5	2	5	3	2	3	5	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5
78	2	5	5	2	5	5	2	2	5	3	3	3	5	2	5	5	2	5	2	2	3	5	2	3
79	5	2	2	2	2	3	3	4	3	5	4	4	3	5	2	2	2	2	2	2	5	3	2	5
80	3	5	5	2	5	2	4	2	5	2	5	5	3	3	5	5	2	5	3	5	2	2	5	2
81	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5
82	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5
83	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	2
84	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3
85	3	3	2	4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5	3	3	5
86	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4
87	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3
88	2	2	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	3	2	2	2
89	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5
90	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5	2
91	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
92	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	5
93	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	5
94	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	2
95	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	3
96	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5
97	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	2	4	5	5	5	5	2
98	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	2	2	2	3
99	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	2	2	3	3	3	3	5
100	5	2	2	2	5	3	2	5	2	2	5	3	2	5	2	4	4	3	5	5	5	5	5	4
101	5	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	2	4	4	4	4	3
102	5	5	2	1	5	5	2	5	5	5	5	2	3	5	5	2	2	1	3	5	3	3	3	2
103	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	2	5
104	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	2
105	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	2	4	2	2	2	3
106	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	3	5	5	3	5
107	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	2	2	2	2	2	5	4
108	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	5	2	5	5	5	1	3	4	3

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):  
.....Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2018 - I, aula 421, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación n y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: *La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018*, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:

\_\_\_\_\_  
D.N.I:

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:

\_\_\_\_\_  
D.N.I:



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

**Variable:** Gestión Pública

Valeriano (2001). La Gestión Pública se entiende a la entidad que administra al organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales (p. 05).

### Dimensiones de las Variables

#### Dimensión 1: Planificación

Stoner (1996). Consiste en elegir las metas de la organización, en base a los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Además, los planes son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar sus objetivos desempeñando actividades congruentes con los objetivos y los procedimientos elegidos (p. 11).

#### Dimensión 2: Organización

Stoner (1996). Es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización. Es por ello por lo que los gerentes deben adaptar la estructura de la organización a sus metas y recursos, proceso conocido como diseño organizacional (p. 12).

#### Dimensión 3: Dirección

Stoner (1996). Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección, donde llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan en ellos (p. 13).

#### Dimensión 4: Control

Stoner (1996). El control es la función que consiste en la medición de los componentes de las empresas, a fin de determinar las actividades de la empresa tomando medidas correctivas y el poder alcanzar las metas establecidas en cada uno de sus procesos (p. 13).

**Variable:** Liderazgo de la mujer

Chiavenato (2007). En la actualidad la mujer está tomando posicionamiento en los centros laborales creando un ambiente de liderazgo y empoderamiento hacia sus subalternos y motivándolos a realizar mejor las actividades diarias creando un ambiente saludable con un clima organizacional eficaz, dejando atrás la diferencia de género y en pleno siglo XXI fomentando la igualdad de género (p. 550).

## **Dimensiones de las Variables**

### **Dimensión 1: Dirigir**

Chiavenato (2010). Es el esfuerzo de motivar, controlar sus acciones y modificar el comportamiento de las personas (p. 556)

### **Dimensión 2: Participación**

Stoner (1996). La participación es contar con el apoyo y la atención de los mandos superiores condición necesaria para el funcionamiento de la organización (p. 247).

### **Dimensión 3: Delegación**

Stoner (1996). Es el acto de asignar a un subordinado la autoridad formal y la responsabilidad para que realice actividades específicas (p. 389).

### **Dimensión 4: Entrenamiento**

Stoner (1996). Es buscar aumentar las capacidades de los empleados, a efecto de incrementar su efectividad de la organización a fin de mejorar sus habilidades del trabajo actual (p. 413).

**Variable:** Toma de Decisiones

Stoner (1996). Es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico (p. 258).

## **Dimensiones de las Variables**

### **Dimensión 1: Investigar la situación**

Stoner (1996). Método mediante el cual los agentes de cambio del desarrollo organizacional averiguan las mejoras que se requieren, así como la mejor forma para contribuir a que la organización realice dichas mejoras (p. 271).

### **Dimensión 2: Desarrollar alternativas**

Stoner (1996). Esfuerzo que realiza la gerencia a largo plazo, para aumentar los procesos de renovación y solución de problemas de la organización, mediante una administración eficaz (p. 271).

### **Dimensión 3: Implantar la decisión**

Chiavenato (2010). Soluciones para problemas determinadas estructuradas y no estructuradas (p. 486).

### **Dimensión 4: Evaluar alternativas**

Stoner (1996). Es el proceso de evaluación para calificar los resultados del trabajo, a fin de identificar méritos o quienes necesitan capacitaciones para mejorar su desempeño (p. 271).

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Gestión Pública

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planificación	Confianza	1 – 6	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
	Objetivos		
	Planes de Trabajo		
Organización	Misión	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
	Trabajo en Equipo		
	Capacitación		
Direccionamiento	Motivación	13-18	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
	Satisfacción		
	Solución de Problemas		
Control	Comunicación	19 – 24	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
	Servicio		
	Evaluación		

Variable: Liderazgo de la Mujer

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Dirigir	Cumplimiento Actitud Flexibilidad	1 – 6	
Participación	Desempeño Habilidades Iniciativa	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Delegación	Honestidad Experiencia Seguridad Laboral	13– 18	
Entrenamiento	Desarrollo Personal Oportunidades Preparación	19– 24	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión Pública

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	¿Existe un clima de confianza entre colaboradores y funcionarios?	X		X		X		
2	¿Los colaboradores se animan a participar en cargos de liderazgo?	X		X		X		
3	¿El Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José demuestra tener interés en mi desarrollo profesional?	X		X		X		
4	¿Mi jefe toma en cuenta mis propuestas e iniciativas para acceder a ascensos laborales?	X		X		X		
5	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José se caracteriza por la honestidad y el respeto?	X		X		X		
6	¿Su jefe le brinda seguridad y respeto en sus actividades diarias?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los colaboradores evidencian su trabajo en equipo óptimo puesto que la coordinación es una constante?	X		X		X		
8	¿El personal dispone de medios adecuados y realizan un trabajo en equipo para facilitar el servicio al usuario?	X		X		X		
9	¿Su Jefe inmediato busca soluciones a los problemas de manera inmediata?	X		X		X		
10	¿Los funcionarios del Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José tienen habilidad para la identificación y resolución de problemas?	X		X		X		
11	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José le brinda la estabilidad laboral?	X		X		X		
12	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José realiza constantes cambios a nivel de cargos directivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Direccionamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	X		X		X		
14	¿Existe un líder en el área en el que trabaja?	X		X		X		
15	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente en su lugar de trabajo?	X		X		X		
16	¿Se establecen metas por equipos de trabajo?	X		X		X		
17	¿Su opinión es tomada en cuenta para la solución de algún problema?	X		X		X		
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La comunicación entre los funcionarios y colaboradores es buena?	X		X		X		
20	¿Los niveles de comunicación en la empresa nos permiten estar informados de lo que ocurre al interior de ella?	X		X		X		
21	¿Recibe la cantidad correcta de reconocimiento por parte de su jefe?	X		X		X		
22	¿En el último año logro sus metas con ayuda de su jefe?	X		X		X		
23	¿Los colaboradores del Gobierno Regional Del Callao -Hospital San José asumen eficientemente compromisos de mejora?	X		X		X		

¿Siente compromiso con la evaluación del personal administrativo en función de sus perfiles de competencias y estándares de desempeño?	X	+	X					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Suficiente*

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

...16 de 10 del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Núñez Liz Jus* ..... DNI: *02012101* .....

Especialidad del evaluador: *Psicólogo, exp en gestión* .....

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo de la Mujer**

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>DIMENSIÓN 1: Dirigir</b> ¿Su jefe le brinda la información necesaria para el cumplimiento de metas laborales?	X		X		X		
<b>2</b>	¿Existe comunicación continua para lograr cumplir las metas como oficina?	X		X		X		
<b>3</b>	¿Existen una buena capacidad de liderazgo y eficacia en el Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José?	X		X		X		
<b>4</b>	¿Existe buena actitud entre los funcionarios del Hospital San José hacia sus colaboradores?	X		X		X		
<b>5</b>	¿Existe flexibilidad de sus jefes en temas personales de sus colaboradores?	X		X		X		
<b>6</b>	¿Su jefe inmediato es flexible al momento de sus calificaciones de desempeño?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Participación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>7</b>	¿Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo?	X		X		X		
<b>8</b>	¿Considero que los labores que desempeño están de acuerdo a mis capacidades?	X		X		X		
<b>9</b>	¿Existe gran habilidad para identificar y aprovechar oportunidades de innovación?	X		X		X		
<b>10</b>	¿Su jefe inmediato reconoce sus habilidades laborales?	X		X		X		
<b>11</b>	¿Sus compañeros tienen iniciativa para la participación en los procesos de mejora?	X		X		X		
<b>12</b>	¿Existe iniciativa por parte de la jefatura de su oficina para realizar un mejor servicio?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Delegación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>13</b>	¿En El Gobierno Regional Del Callao - el Hospital San José se delegan las funciones para acelerar los trabajos?	X		X		X		
<b>14</b>	¿En el Hospital San José se comunica constantemente los valores institucionales?	X		X		X		
<b>15</b>	¿Está conforme que para el ingreso al Hospital San José se debe de contar con experiencia en las entidades públicas?	X		X		X		
<b>16</b>	¿Existe experiencia de sus jefes en los temas relacionados al cargo que desempeña?	X		X		X		
<b>17</b>	¿La iluminación del área de trabajo es deficiente?	X		X		X		
<b>18</b>	¿Dispongo de un espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Entrenamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>19</b>	¿La empresa promueve el desarrollo personal?	X		X		X		
<b>20</b>	¿El jefe asume un papel importante en el proceso de instrucción para desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
<b>21</b>	¿Los entrenamientos y/o capacitaciones que percibes son aplicables a tus funciones?	X		X		X		



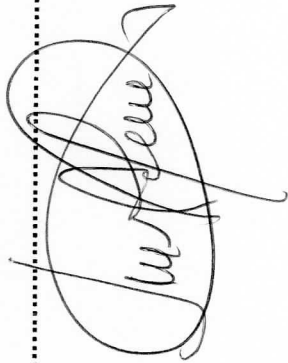
22	¿Existen incentivos laborales que promuevan la eficacia de los colaboradores?	X		X		X	
23	¿Las evaluaciones a los colaboradores están debidamente desarrolladas?	X	X	X		X	
24	¿Los contenidos de aprendizaje le permiten conciliar en su centro laboral?	X	X	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Hernández Luz Juan Alberto DNI: 0801201 .....16 de 10 del 2017

Especialidad del evaluador: pedagogía, ap en fda.....



1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Toma de Decisiones

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Investigar la Situación</b> ¿Su oficina realiza reuniones semanales en busca de solución a los problemas presentados?	X		X		X		
2	¿Los funcionarios tienen identificados y mapeados los problemas presentados en cada oficina?	X		X		X		
3	¿En los últimos meses ha podido obtener resultados positivos con el asesoramiento de su jefe?	X		X		X		
4	¿Existe programación de reuniones con los colaboradores de manera semanal, mensual y semestral para mejorar los resultados de desempeño?	X		X		X		
5	¿Existe participación igualitaria entre los hombres y mujeres para cumplir con los objetivos de su oficina?	X		X		X		
6	¿El Hospital San José siempre les brinda las pautas para cumplir con los objetivos institucionales?	X		X		X		
7	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar Alternativas</b> ¿El jefe me brinda apoyo para lograr una buena satisfacción laboral?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Se siente capacitado para desarrollar alternativas de solución en sus labores diarias?	X		X		X		
9	¿Existe una legislación en el Hospital San José para la solución de problemas?	X		X		X		
10	¿Tiene iniciativa para la solución de los problemas laborales?	X		X		X		
11	¿Existe creatividad para la realización de sus labores?	X		X		X		
12	¿Existe creatividad para el desarrollo de alternativas de solución?	X		X		X		
13	<b>DIMENSIÓN 3: Implantar la Decisión</b> ¿Existe equidad en el trato de su jefe hacia los colaboradores mujeres y varones?	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Existe compromiso y responsabilidad de los colaboradores hacia las labores que desempeñan?	X		X		X		
15	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?	X		X		X		
16	¿En su oficina las relaciones interpersonales entre colaborador y jefe siempre son adecuadas?	X		X		X		
17	¿Los colaboradores asumen eficientemente los compromisos de mejora?	X		X		X		
18	¿Existe control equitativo por parte de su jefe hacia sus colaboradores?	X		X		X		
19	<b>DIMENSIÓN 4: Evaluar Alternativas</b> ¿Está satisfecho con las labores que realizar día a día?	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Se siente motivado para satisfacer sus objetivos personales y profesionales?	X		X		X		
21	¿En la Organización las personas practican la coherencia de los valores personales e institucionales?	X		X		X		

22	¿ Los directivos de su institución cumplen con las obligaciones hacia el usuario interno y externo?	X			X	
23	¿ Cuenta con el apoyo de sus superiores para realizar sus funciones?	X		X	X	
24	¿ Existe apoyo del Gobierno Regional del Callao para la mejora del Hospital San José?	X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): presente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Alvarez Inez Lucy DNI: 08012101

Especialidad del evaluador: Psicología, exp. en salud



<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... de ... del 20...

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2018 - I, aula 421, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación n y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: *La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018*, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:  
\_\_\_\_\_  
D.N.I:

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:  
\_\_\_\_\_  
D.N.I:

**DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE****Variable: Gestión Pública**

Valeriano (2001). La Gestión Pública se entiende a la entidad que administra al organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales (p. 05).

**Dimensiones de las Variables****Dimensión 1: Planificación**

Stoner (1996). Consiste en elegir las metas de la organización, en base a los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Además, los planes son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar sus objetivos desempeñando actividades congruentes con los objetivos y los procedimientos elegidos (p. 11).

**Dimensión 2: Organización**

Stoner (1996). Es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización. Es por ello por lo que los gerentes deben adaptar la estructura de la organización a sus metas y recursos, proceso conocido como diseño organizacional (p. 12).

**Dimensión 3: Dirección**

Stoner (1996). Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección, donde llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan en ellos (p. 13).

**Dimensión 4: Control**

Stoner (1996). El control es la función que consiste en la medición de los componentes de las empresas, a fin de determinar las actividades de la empresa tomando medidas correctivas y el poder alcanzar las metas establecidas en cada uno de sus procesos (p. 13).



**Variable:** Liderazgo de la mujer

Chiavenato (2007). En la actualidad la mujer está tomando posicionamiento en los centros laborales creando un ambiente de liderazgo y empoderamiento hacia sus subalternos y motivándolos a realizar mejor las actividades diarias creando un ambiente saludable con un clima organizacional eficaz, dejando atrás la diferencia de género y en pleno siglo XXI fomentando la igualdad de género (p. 550).

## **Dimensiones de las Variables**

### **Dimensión 1: Dirigir**

Chiavenato (2010). Es el esfuerzo de motivar, controlar sus acciones y modificar el comportamiento de las personas (p. 556)

### **Dimensión 2: Participación**

Stoner (1996). La participación es contar con el apoyo y la atención de los mandos superiores condición necesaria para el funcionamiento de la organización (p. 247).

### **Dimensión 3: Delegación**

Stoner (1996). Es el acto de asignar a un subordinado la autoridad formal y la responsabilidad para que realice actividades específicas (p. 389).

### **Dimensión 4: Entrenamiento**

Stoner (1996). Es buscar aumentar las capacidades de los empleados, a efecto de incrementar su efectividad de la organización a fin de mejorar sus habilidades del trabajo actual (p. 413).

## **Variable:** Toma de Decisiones

Stoner (1996). Es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico (p. 258).

## **Dimensiones de las Variables**

### **Dimensión 1: Investigar la situación**

Stoner (1996). Método mediante el cual los agentes de cambio del desarrollo organizacional averiguan las mejoras que se requieren, así como la mejor forma para contribuir a que la organización realice dichas mejoras (p. 271).

### **Dimensión 2: Desarrollar alternativas**

Stoner (1996). Esfuerzo que realiza la gerencia a largo plazo, para aumentar los procesos de renovación y solución de problemas de la organización, mediante una administración eficaz (p. 271).

### **Dimensión 3: Implantar la decisión**

Chiavenato (2010). Soluciones para problemas determinadas estructuradas y no estructuradas (p. 486).

### **Dimensión 4: Evaluar alternativas**

Stoner (1996). Es el proceso de evaluación para calificar los resultados del trabajo, a fin de identificar méritos o quienes necesitan capacitaciones para mejorar su desempeño (p. 271).

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Gestión Pública

Dimensiones	* indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planificación	Confianza	1 – 6	
	Objetivos		
	Planes de Trabajo		
Organización	Misión	7 – 12	
	Trabajo en Equipo		
	Capacitación		
Direccionamiento	Motivación	13-18	
	Satisfacción		
	Solución de Problemas		
Control	Comunicación	19 – 24	
	Servicio		
	Evaluación		



Variable: Liderazgo de la Mujer

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Dirigir	Cumplimiento Actitud Flexibilidad	1 – 6	
Participación	Desempeño Habilidades Iniciativa	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Delegación	Honestidad Experiencia Seguridad Laboral	13– 18	
Entrenamiento	Desarrollo Personal Oportunidades Preparación	19– 24	

Variable: Toma de Decisiones

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Investigar la situación	Definir el problema Obtener resultados Identificar los objetivos	1 – 6	
Desarrollar alternativas	Buscar alternativas Soluciones Creatividad	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Implantar la decisión	Responsabilidad Relaciones Interpersonales Control	13 – 18	
Evaluar alternativas	Satisfacción Obligaciones Apoyo	19 – 24	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión Pública

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	¿Existe un clima de confianza entre colaboradores y funcionarios?	X		X		X		
2	¿Los colaboradores se animan a participar en cargos de liderazgo?	X		X		X		
3	¿El Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José demuestra tener interés en mi desarrollo profesional?	X		X		X		
4	¿Mi jefe toma en cuenta mis propuestas e iniciativas para acceder a ascensos laborales?	X		X		X		
5	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José se caracteriza por la honestidad y el respeto?	X		X		X		
6	¿Su jefe le brinda seguridad y respeto en sus actividades diarias?							
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los colaboradores evidencian su trabajo en equipo óptimo puesto que la coordinación es una constante?	X		X		X		
8	¿El personal dispone de medios adecuados y realizan un trabajo en equipo para facilitar el servicio al usuario?	X		X		X		
9	¿Su Jefe inmediato busca soluciones a los problemas de manera inmediata?	X		X		X		
10	¿Los funcionarios del Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José tienen habilidad para la identificación y resolución de problemas?	X		X		X		
11	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José le brinda la estabilidad laboral?	X		X		X		
12	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José realiza constantes cambios a nivel de cargos directivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	X		X		X		
14	¿Existe un líder en el área en el que trabaja?	X		X		X		
15	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente en su lugar de trabajo?	X		X		X		
16	¿Se establecen metas por equipos de trabajo?	X		X		X		
17	¿Su opinión es tomada en cuenta para la solución de algún problema?	X		X		X		
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La comunicación entre los funcionarios y colaboradores es buena?	X		X		X		
20	¿Los niveles de comunicación en la empresa nos permiten estar informados de lo que ocurre al interior de ella?	X		X		X		
21	¿Recibe la cantidad correcta de reconocimiento por parte de su jefe?	X		X		X		
22	¿En el último año logro sus metas con ayuda de su jefe?	X		X		X		
23	¿Los colaboradores del Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José asumen eficientemente compromisos de mejora?	X		X		X		

¿Siente compromiso con la evaluación del personal administrativo en función de sus perfiles de competencias y estándares de desempeño?	X	X	X	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    No aplicable [ ]

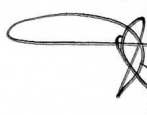
...de...del 2017.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Flores Sotelo William Sebastian    DNI: 06175729

Especialidad del evaluador: Gerencia Operativa / Económica

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....  
**Dr. William Sebastian Flores Sotelo**  
 Docente Investigador de Posgrado  
 CEL N° 09426

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo de la Mujer**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Dirigir</b> ¿Su jefe le brinda la información necesaria para el cumplimiento de metas laborales?	X		X		X		
2	¿Existe comunicación continua para lograr cumplir las metas como oficina?	X		X		X		
3	¿Existen una buena capacidad de liderazgo y eficacia en el Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José?	X		X		X		
4	¿Existe buena actitud entre los funcionarios del Hospital San José hacia sus colaboradores?	X		X		X		
5	¿Existe flexibilidad de sus jefes en temas personales de sus colaboradores?	X		X		X		
6	¿Su jefe inmediato es flexible al momento de sus calificaciones de desempeño?	X		X		X		
7	<b>DIMENSIÓN 2: Participación</b> ¿Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considero que los labores que desempeño están de acuerdo a mis capacidades?	X		X		X		
9	¿Existe gran habilidad para identificar y aprovechar oportunidades de innovación?	X		X		X		
10	¿Su jefe inmediato reconoce sus habilidades laborales?	X		X		X		
11	¿Sus compañeros tienen iniciativa para la participación en los procesos de mejora?	X		X		X		
12	¿Existe iniciativa por parte de la jefatura de su oficina para realizar un mejor servicio?	X		X		X		
13	<b>DIMENSIÓN 3: Delegación</b> ¿En El Gobierno Regional Del Callao - el Hospital San José se delegan las funciones para acelerar los trabajos?	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿En el Hospital San José se comunica constantemente los valores institucionales?	X		X		X		
15	¿Está conforme que para el ingreso al Hospital San José se debe de contar con experiencia en las entidades públicas?	X		X		X		
16	¿Existe experiencia de sus jefes en los temas relacionados al cargo que desempeña?	X		X		X		
17	¿La iluminación del área de trabajo es deficiente?	X		X		X		
18	¿Dispongo de un espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X		
19	<b>DIMENSIÓN 4: Entrenamiento</b> ¿La empresa promueve el desarrollo personal?	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿El jefe asume un papel importante en el proceso de instrucción para desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
21	¿Los entrenamientos y/o capacitaciones que percibes son aplicables a tus funciones?	X		X		X		

22	¿Existen incentivos laborales que promuevan la eficacia de los colaboradores?	X		X		X
23	¿Las evaluaciones a los colaboradores están debidamente desarrolladas?	X		X		X
24	¿Los contenidos de aprendizaje le permiten conciliar en su centro laboral?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia


Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Flores Sotelo William Sebastian DNI: 06175729 ..... 16 de 10 del 2017

Especialidad del evaluador: Centros de servicios / Ecaranaria .....

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Dr. William Sebastian Flores Sotelo  
 Docente Investigador de Posgrado  
 CEL N° 09426

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Toma de Decisiones**

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>DIMENSIÓN 1: Investigar la Situación</b> ¿Su oficina realiza reuniones semanales en busca de solución a los problemas presentados?	✓		✓		✓		
<b>2</b>	¿Los funcionarios tienen identificados y mapeados los problemas presentados en cada oficina?	✓		✓		✓		
<b>3</b>	¿En los últimos meses ha podido obtener resultados positivos con el asesoramiento de su jefe?	✓		✓		✓		
<b>4</b>	¿Existe programación de reuniones con los colaboradores de manera semanal, mensual y semestral para mejorar los resultados de desempeño?	✓		✓		✓		
<b>5</b>	¿Existe participación igualitaria entre los hombres y mujeres para cumplir con los objetivos de su oficina?	✓		✓		✓		
<b>6</b>	¿El Hospital San José siempre les brinda las pautas para cumplir con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar Alternativas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>7</b>	¿El jefe me brinda apoyo para lograr una buena satisfacción laboral?	✓		✓		✓		
<b>8</b>	¿Se siente capacitado para desarrollar alternativas de solución en sus labores diarias?	✓		✓		✓		
<b>9</b>	¿Existe una legislación en el Hospital San José para la solución de problemas?	✓		✓		✓		
<b>10</b>	¿Tiene iniciativa para la solución de los problemas laborales?	✓		✓		✓		
<b>11</b>	¿Existe creatividad para la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
<b>12</b>	¿Existe creatividad para el desarrollo de alternativas de solución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Implantar la Decisión</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>13</b>	¿Existe equidad en el trato de su jefe hacia los colaboradores mujeres y varones?	✓		✓		✓		
<b>14</b>	¿Existe compromiso y responsabilidad de los colaboradores hacia las labores que desempeñan?	✓		✓		✓		
<b>15</b>	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?	✓		✓		✓		
<b>16</b>	¿En su oficina las relaciones interpersonales entre colaborador y jefe siempre son adecuadas?	✓		✓		✓		
<b>17</b>	¿Los colaboradores asumen eficientemente los compromisos de mejora?	✓		✓		✓		
<b>18</b>	¿Existe control equitativo por parte de su jefe hacia sus colaboradores?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Evaluar Alternativas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>19</b>	¿Está satisfecho con las labores que realizar día a día?	✓		✓		✓		
<b>20</b>	¿Se siente motivado para satisfacer sus objetivos personales y profesionales?	✓		✓		✓		
<b>21</b>	¿En la Organización las personas practican la coherencia de los valores personales e institucionales?	✓		✓		✓		

22	¿Los directivos de su institución cumplen con las obligaciones hacia el usuario interno y externo?	X			X	
23	¿Cuenta con el apoyo de sus superiores para realizar sus funciones?	X		X		
24	¿Existe apoyo del Gobierno Regional del Callao para la mejora del Hospital San José?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

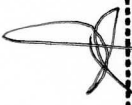
Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

...16 de 10 del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Florencio Sebastian DNI. 06175729

Especialidad del evaluador: Gerencia de Operaciones / Economía

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo  
 Docente Investigador de Posgrado  
 CEL N° 09426

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):  
.....Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2018 - I, aula 421, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación n y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: *La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018*, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:

\_\_\_\_\_  
D.N.I:

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:

\_\_\_\_\_  
D.N.I:

**DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE****Variable: Gestión Pública**

Valeriano (2001). La Gestión Pública se entiende a la entidad que administra al organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales (p. 05).

**Dimensiones de las Variables****Dimensión 1: Planificación**

Stoner (1996). Consiste en elegir las metas de la organización, en base a los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Además, los planes son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar sus objetivos desempeñando actividades congruentes con los objetivos y los procedimientos elegidos (p. 11).

**Dimensión 2: Organización**

Stoner (1996). Es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización. Es por ello por lo que los gerentes deben adaptar la estructura de la organización a sus metas y recursos, proceso conocido como diseño organizacional (p. 12).

**Dimensión 3: Dirección**

Stoner (1996). Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección, donde llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan en ellos (p. 13).

**Dimensión 4: Control**

Stoner (1996). El control es la función que consiste en la medición de los componentes de las empresas, a fin de determinar las actividades de la empresa tomando medidas correctivas y el poder alcanzar las metas establecidas en cada uno de sus procesos (p. 13).

**Variable:** Liderazgo de la mujer

Chiavenato (2007). En la actualidad la mujer está tomando posicionamiento en los centros laborales creando un ambiente de liderazgo y empoderamiento hacia sus subalternos y motivándolos a realizar mejor las actividades diarias creando un ambiente saludable con un clima organizacional eficaz, dejando atrás la diferencia de género y en pleno siglo XXI fomentando la igualdad de género (p. 550).

## **Dimensiones de las Variables**

### **Dimensión 1: Dirigir**

Chiavenato (2010). Es el esfuerzo de motivar, controlar sus acciones y modificar el comportamiento de las personas (p. 556)

### **Dimensión 2: Participación**

Stoner (1996). La participación es contar con el apoyo y la atención de los mandos superiores condición necesaria para el funcionamiento de la organización (p. 247).

### **Dimensión 3: Delegación**

Stoner (1996). Es el acto de asignar a un subordinado la autoridad formal y la responsabilidad para que realice actividades específicas (p. 389).

### **Dimensión 4: Entrenamiento**

Stoner (1996). Es buscar aumentar las capacidades de los empleados, a efecto de incrementar su efectividad de la organización a fin de mejorar sus habilidades del trabajo actual (p. 413).

## **Variable:** Toma de Decisiones

Stoner (1996). Es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico (p. 258).

## **Dimensiones de las Variables**

### **Dimensión 1: Investigar la situación**

Stoner (1996). Método mediante el cual los agentes de cambio del desarrollo organizacional averiguan las mejoras que se requieren, así como la mejor forma para contribuir a que la organización realice dichas mejoras (p. 271).

### **Dimensión 2: Desarrollar alternativas**

Stoner (1996). Esfuerzo que realiza la gerencia a largo plazo, para aumentar los procesos de renovación y solución de problemas de la organización, mediante una administración eficaz (p. 271).

### **Dimensión 3: Implantar la decisión**

Chiavenato (2010). Soluciones para problemas determinadas estructuradas y no estructuradas (p. 486).

### **Dimensión 4: Evaluar alternativas**

Stoner (1996). Es el proceso de evaluación para calificar los resultados del trabajo, a fin de identificar méritos o quienes necesitan capacitaciones para mejorar su desempeño (p. 271).

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Gestión Pública

Dimensiones	* indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planificación	Confianza Objetivos Planes de Trabajo	1 – 6	
Organización	Misión Trabajo en Equipo Capacitación	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Direccionamiento	Motivación Satisfacción Solución de Problemas	13-18	
Control	Comunicación Servicio Evaluación	19 – 24	

Variable: Liderazgo de la Mujer

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Dirigir	Cumplimiento Actitud Flexibilidad	1 – 6	
Participación	Desempeño Habilidades Iniciativa	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Delegación	Honestidad Experiencia Seguridad Laboral	13– 18	
Entrenamiento	Desarrollo Personal Oportunidades Preparación	19– 24	

Variable: Toma de Decisiones

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Investigar la situación	Definir el problema Obtener resultados Identificar los objetivos	1 – 6	
Desarrollar alternativas	Buscar alternativas Soluciones Creatividad	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Implantar la decisión	Responsabilidad Relaciones Interpersonales Control	13 – 18	
Evaluar alternativas	Satisfacción Obligaciones Apoyo	19 – 24	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión Pública

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	¿Existe un clima de confianza entre colaboradores y funcionarios?	X		X		X		
2	¿Los colaboradores se animan a participar en cargos de liderazgo?	X		X		X		
3	¿El Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José demuestra tener interés en mi desarrollo profesional?	X		X		X		
4	¿Mi jefe toma en cuenta mis propuestas e iniciativas para acceder a ascensos laborales?	X		X		X		
5	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José se caracteriza por la honestidad y el respeto?	X		X		X		
6	¿Su jefe le brinda seguridad y respeto en sus actividades diarias?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los colaboradores evidencian su trabajo en equipo óptimo puesto que la coordinación es una constante?	X		X		X		
8	¿El personal dispone de medios adecuados y realizan un trabajo en equipo para facilitar el servicio al usuario?	X		X		X		
9	¿Su Jefe inmediato busca soluciones a los problemas de manera inmediata?	X		X		X		
10	¿Los funcionarios del Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José tienen habilidad para la identificación y resolución de problemas?	X		X		X		
11	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José le brinda la estabilidad laboral?	X		X		X		
12	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José realiza constantes cambios a nivel de cargos directivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Direccionamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	X		X		X		
14	¿Existe un líder en el área en el que trabaja?	X		X		X		
15	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente en su lugar de trabajo?	X		X		X		
16	¿Se establecen metas por equipos de trabajo?	X		X		X		
17	¿Su opinión es tomada en cuenta para la solución de algún problema?	X		X		X		
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La comunicación entre los funcionarios y colaboradores es buena?	X		X		X		
20	¿Los niveles de comunicación en la empresa nos permiten estar informados de lo que ocurre al interior de ella?	X		X		X		
21	¿Recibe la cantidad correcta de reconocimiento por parte de su jefe?	X		X		X		
22	¿En el último año logro sus metas con ayuda de su jefe?	X		X		X		
23	¿Los colaboradores del Gobierno Regional Del Callao -Hospital San José asumen eficientemente compromisos de mejora?	X		X		X		



¿Siente compromiso con la evaluación del personal administrativo en función de sus perfiles de competencias y estándares de desempeño?

X	X	X		
---	---	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

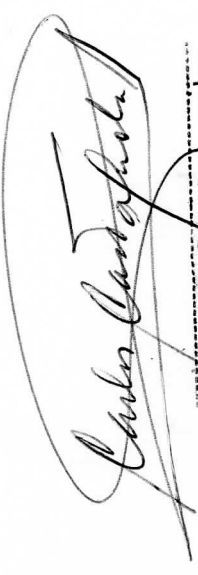
Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Carlos Castagnola Saiz* ..... DNI: *06270091* .....  
*16 de 10 del 2017*

Especialidad del evaluador: .....

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Carlos Castagnola**  
 Psicólogo Clínico  
 Teólogo y Educador  
 Asesor

22	¿Existen incentivos laborales que promuevan la eficacia de los colaboradores?	X		X		X	
23	¿Las evaluaciones a los colaboradores están debidamente desarrolladas?	X		X		X	
24	¿Los contenidos de aprendizaje le permiten conciliar en su centro laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable [ ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *D. Carlos Castagnola Saiz*..... DNI..... *06272084*.....

.....*16* de *10* del 20*17*

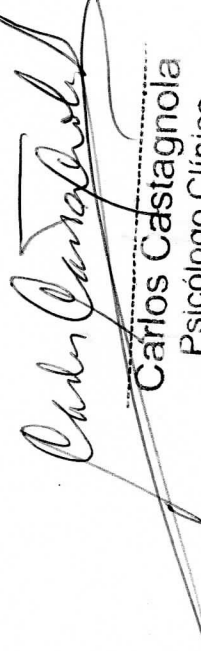
Especialidad del evaluador.....

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Carlos Castagnola  
 Psicólogo Clínico  
 Teólogo y Educador  
 Asesor

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Toma de Decisiones

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Investigar la Situación</b> ¿Su oficina realiza reuniones semanales en busca de solución a los problemas presentados?	X		X		X		
2	¿Los funcionarios tienen identificados y mapeados los problemas presentados en cada oficina?	X		X		X		
3	¿En los últimos meses ha podido obtener resultados positivos con el asesoramiento de su jefe?	X		X		X		
4	¿Existe programación de reuniones con los colaboradores de manera semanal, mensual y semestral para mejorar los resultados de desempeño?	X		X		X		
5	¿Existe participación igualitaria entre los hombres y mujeres para cumplir con los objetivos de su oficina?	X		X		X		
6	¿El Hospital San José siempre les brinda las pautas para cumplir con los objetivos institucionales?	X		X		X		
7	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar Alternativas</b> ¿El jefe me brinda apoyo para lograr una buena satisfacción laboral?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Se siente capacitado para desarrollar alternativas de solución en sus labores diarias?	X		X		X		
9	¿Existe una legislación en el Hospital San José para la solución de problemas?	X		X		X		
10	¿Tiene iniciativa para la solución de los problemas laborales?	X		X		X		
11	¿Existe creatividad para la realización de sus labores?	X		X		X		
12	¿Existe creatividad para el desarrollo de alternativas de solución?	X		X		X		
13	<b>DIMENSIÓN 3: Implantar la Decisión</b> ¿Existe equidad en el trato de su jefe hacia los colaboradores mujeres y varones?	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Existe compromiso y responsabilidad de los colaboradores hacia las labores que desempeñan?	X		X		X		
15	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?	X		X		X		
16	¿En su oficina las relaciones interpersonales entre colaborador y jefe siempre son adecuadas?	X		X		X		
17	¿Los colaboradores asumen eficientemente los compromisos de mejora?	X		X		X		
18	¿Existe control equitativo por parte de su jefe hacia sus colaboradores?	X		X		X		
19	<b>DIMENSIÓN 4: Evaluar Alternativas</b> ¿Está satisfecho con las labores que realizar día a día?	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Se siente motivado para satisfacer sus objetivos personales y profesionales?	X		X		X		
21	¿En la Organización las personas practican la coherencia de los valores personales e institucionales?	X		X		X		

22	¿ Los directivos de su institución cumplen con las obligaciones hacia el usuario interno y externo?	X		X		
23	¿ Cuenta con el apoyo de sus superiores para realizar sus funciones?	X		X		
24	¿ Existe apoyo del Gobierno Regional del Callao para la mejora del Hospital San José?	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable [ ]

...16...de...10...del 2017

09276084

Apellidos y nombres del juez evaluador: .....

DNI.....

Especialidad del evaluador: Dr. Carlos Castagnola Sanchez

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Carlos Castagnola**  
 Psicólogo Clínico  
 Teólogo y Educador,  
 Asesor

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):  
.....Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2018 - I, aula 421, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación n y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: *La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018*, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:  
\_\_\_\_\_  
D.N.I:

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:  
\_\_\_\_\_  
D.N.I:

**DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE****Variable: Gestión Pública**

Valeriano (2001). La Gestión Pública se entiende a la entidad que administra al organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales (p. 05).

**Dimensiones de las Variables****Dimensión 1: Planificación**

Stoner (1996). Consiste en elegir las metas de la organización, en base a los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Además, los planes son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar sus objetivos desempeñando actividades congruentes con los objetivos y los procedimientos elegidos (p. 11).

**Dimensión 2: Organización**

Stoner (1996). Es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización. Es por ello por lo que los gerentes deben adaptar la estructura de la organización a sus metas y recursos, proceso conocido como diseño organizacional (p. 12).

**Dimensión 3: Dirección**

Stoner (1996). Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección, donde llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan en ellos (p. 13).

**Dimensión 4: Control**

Stoner (1996). El control es la función que consiste en la medición de los componentes de las empresas, a fin de determinar las actividades de la empresa tomando medidas correctivas y el poder alcanzar las metas establecidas en cada uno de sus procesos (p. 13).

**Variable:** Liderazgo de la mujer

Chiavenato (2007). En la actualidad la mujer está tomando posicionamiento en los centros laborales creando un ambiente de liderazgo y empoderamiento hacia sus subalternos y motivándolos a realizar mejor las actividades diarias creando un ambiente saludable con un clima organizacional eficaz, dejando atrás la diferencia de género y en pleno siglo XXI fomentando la igualdad de género (p. 550).

## **Dimensiones de las Variables**

### **Dimensión 1: Dirigir**

Chiavenato (2010). Es el esfuerzo de motivar, controlar sus acciones y modificar el comportamiento de las personas (p. 556)

### **Dimensión 2: Participación**

Stoner (1996). La participación es contar con el apoyo y la atención de los mandos superiores condición necesaria para el funcionamiento de la organización (p. 247).

### **Dimensión 3: Delegación**

Stoner (1996). Es el acto de asignar a un subordinado la autoridad formal y la responsabilidad para que realice actividades específicas (p. 389).

### **Dimensión 4: Entrenamiento**

Stoner (1996). Es buscar aumentar las capacidades de los empleados, a efecto de incrementar su efectividad de la organización a fin de mejorar sus habilidades del trabajo actual (p. 413).

## **Variable: Toma de Decisiones**

Stoner (1996). Es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico (p. 258).

## **Dimensiones de las Variables**

### **Dimensión 1: Investigar la situación**

Stoner (1996). Método mediante el cual los agentes de cambio del desarrollo organizacional averiguan las mejoras que se requieren, así como la mejor forma para contribuir a que la organización realice dichas mejoras (p. 271).

### **Dimensión 2: Desarrollar alternativas**

Stoner (1996). Esfuerzo que realiza la gerencia a largo plazo, para aumentar los procesos de renovación y solución de problemas de la organización, mediante una administración eficaz (p. 271).

### **Dimensión 3: Implantar la decisión**

Chiavenato (2010). Soluciones para problemas determinadas estructuradas y no estructuradas (p. 486).

### **Dimensión 4: Evaluar alternativas**

Stoner (1996). Es el proceso de evaluación para calificar los resultados del trabajo, a fin de identificar méritos o quienes necesitan capacitaciones para mejorar su desempeño (p. 271).



## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Gestión Pública

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Planificación	Confianza Objetivos Planes de Trabajo	1 – 6	
Organización	Misión Trabajo en Equipo Capacitación	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Direccionamiento	Motivación Satisfacción Solución de Problemas	13-18	
Control	Comunicación Servicio Evaluación	19 – 24	

Variable: Liderazgo de la Mujer

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Dirigir	Cumplimiento Actitud Flexibilidad	1 – 6	
Participación	Desempeño Habilidades Iniciativa	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Delegación	Honestidad Experiencia Seguridad Laboral	13– 18	
Entrenamiento	Desarrollo Personal Oportunidades Preparación	19– 24	

Variable: Toma de Decisiones

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Investigar la situación	Definir el problema Obtener resultados Identificar los objetivos	1 – 6	
Desarrollar alternativas	Buscar alternativas Soluciones Creatividad	7 – 12	(87 - 108) Muy Eficiente (66 - 88) Eficiente (45 - 67) Ineficiente (24 - 46) Deficiente
Implantar la decisión	Responsabilidad Relaciones Interpersonales Control	13 – 18	
Evaluar alternativas	Satisfacción Obligaciones Apoyo	19 – 24	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión Pública**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	¿Existe un clima de confianza entre colaboradores y funcionarios?	X		X		X		
2	¿Los colaboradores se animan a participar en cargos de liderazgo?	X		X		X		
3	¿El Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José demuestra tener interés en mi desarrollo profesional?	X		X		X		
4	¿Mi jefe toma en cuenta mis propuestas e iniciativas para acceder a ascensos laborales?	X		X		X		
5	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José se caracteriza por la honestidad y el respeto?	X		X		X		
6	¿Su jefe le brinda seguridad y respeto en sus actividades diarias?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los colaboradores evidencian su trabajo en equipo óptimo puesto que la coordinación es una constante?	X		X		X		
8	¿El personal dispone de medios adecuados y realizan un trabajo en equipo para facilitar el servicio al usuario?	X		X		X		
9	¿Su Jefe inmediato busca soluciones a los problemas de manera inmediata?	X		X		X		
10	¿Los funcionarios del Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José tienen habilidad para la identificación y resolución de problemas?	X		X		X		
11	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José le brinda la estabilidad laboral?	X		X		X		
12	¿El Gobierno Regional Del Callao - El Hospital San José realiza constantes cambios a nivel de cargos directivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Direccionamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?	X		X		X		
14	¿Existe un líder en el área en el que trabaja?	X		X		X		
15	¿Se evidencian conflictos laborales frecuentemente en su lugar de trabajo?	X		X		X		
16	¿Se establecen metas por equipos de trabajo?	X		X		X		
17	¿Su opinión es tomada en cuenta para la solución de algún problema?	X		X		X		
18	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿La comunicación entre los funcionarios y colaboradores es buena?	X		X		X		
20	¿Los niveles de comunicación en la empresa nos permiten estar informados de lo que ocurre al interior de ella?	X		X		X		
21	¿Recibe la cantidad correcta de reconocimiento por parte de su jefe?	X		X		X		
22	¿En el último año logro sus metas con ayuda de su jefe?	X		X		X		
23	¿Los colaboradores del Gobierno Regional Del Callao -Hospital San José asumen eficientemente compromisos de mejora?	X		X		X		

¿Siente compromiso con la evaluación del personal administrativo en función de sus perfiles de competencias y estándares de desempeño?

X	X	X	
---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  No aplicable [ ]

16 de 10 del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Izquierdo Sosa de Cambon, Elizabeth DNI: 00832591

Especialidad del evaluador: metodólogo

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*E. Sosa*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo de la Mujer**

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Dirigir</b> ¿Su jefe le brinda la información necesaria para el cumplimiento de metas laborales?	X		X		X		
2	¿Existe comunicación continua para lograr cumplir las metas como oficina?	X		X		X		
3	¿Existen una buena capacidad de liderazgo y eficacia en el Gobierno Regional Del Callao - Hospital San José?	X		X		X		
4	¿Existe buena actitud entre los funcionarios del Hospital San José hacia sus colaboradores?	X		X		X		
5	¿Existe flexibilidad de sus jefes en temas personales de sus colaboradores?	X		X		X		
6	¿Su jefe inmediato es flexible al momento de sus calificaciones de desempeño?	X		X		X		
7	<b>DIMENSIÓN 2: Participación</b> ¿Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considero que los labores que desempeño están de acuerdo a mis capacidades?	X		X		X		
9	¿Existe gran habilidad para identificar y aprovechar oportunidades de innovación?	X		X		X		
10	¿Su jefe inmediato reconoce sus habilidades laborales?	X		X		X		
11	¿Sus compañeros tienen iniciativa para la participación en los procesos de mejora?	X		X		X		
12	¿Existe iniciativa por parte de la jefatura de su oficina para realizar un mejor servicio?	X		X		X		
13	<b>DIMENSIÓN 3: Delegación</b> ¿En El Gobierno Regional Del Callao - el Hospital San José se delegan las funciones para acelerar los trabajos?	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿En el Hospital San José se comunica constantemente los valores institucionales?	X		X		X		
15	¿Está conforme que para el ingreso al Hospital San José se debe de contar con experiencia en las entidades públicas?	X		X		X		
16	¿Existe experiencia de sus jefes en los temas relacionados al cargo que desempeña?	X		X		X		
17	¿La iluminación del área de trabajo es deficiente?	X		X		X		
18	¿Dispongo de un espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X		
19	<b>DIMENSIÓN 4: Entrenamiento</b> ¿La empresa promueve el desarrollo personal?	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿El Jefe asume un papel importante en el proceso de instrucción para desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
21	¿Los entrenamientos y/o capacitaciones que percibes son aplicables a tus funciones?	X		X		X		

*Suficiente*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: \_\_\_\_\_

*Izquierdo Sosa de Lamas, Elizabeth* DNI: *00832591*

*16* de *10* del *2017*

Especialidad del evaluador: \_\_\_\_\_

*Metodología*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y cirecto

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*E*

*Ulloa*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Toma de Decisiones**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Investigar la Situación</b> ¿Su oficina realiza reuniones semanales en busca de solución a los problemas presentados?	X		X		X		
2	¿Los funcionarios tienen identificados y mapeados los problemas presentados en cada oficina?	X		X		X		
3	¿En los últimos meses ha podido obtener resultados positivos con el asesoramiento de su jefe?	X		X		X		
4	¿Existe programación de reuniones con los colaboradores de manera semanal, mensual y semestral para mejorar los resultados de desempeño?	X		X		X		
5	¿Existe participación igualitaria entre los hombres y mujeres para cumplir con los objetivos de su oficina?	X		X		X		
6	¿El Hospital San José siempre les brinda las pautas para cumplir con los objetivos institucionales?	X		X		X		
7	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar Alternativas</b> ¿El jefe me brinda apoyo para lograr una buena satisfacción laboral?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Se siente capacitado para desarrollar alternativas de solución en sus labores diarias?	X		X		X		
9	¿Existe una legislación en el Hospital San José para la solución de problemas?	X		X		X		
10	¿Tiene iniciativa para la solución de los problemas laborales?	X		X		X		
11	¿Existe creatividad para la realización de sus labores?	X		X		X		
12	¿Existe creatividad para el desarrollo de alternativas de solución?	X		X		X		
13	<b>DIMENSIÓN 3: Implantar la Decisión</b> ¿Existe equidad en el trato de su jefe hacia los colaboradores mujeres y varones?	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Existe compromiso y responsabilidad de los colaboradores hacia las labores que desempeñan?	X		X		X		
15	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño?	X		X		X		
16	¿En su oficina las relaciones interpersonales entre colaborador y jefe siempre son adecuadas?	X		X		X		
17	¿Los colaboradores asumen eficientemente los compromisos de mejora?	X		X		X		
18	¿Existe control equitativo por parte de su jefe hacia sus colaboradores?	X		X		X		
19	<b>DIMENSIÓN 4: Evaluar Alternativas</b> ¿Está satisfecho con las labores que realizar día a día?	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Se siente motivado para satisfacer sus objetivos personales y profesionales?	X		X		X		
21	¿En la Organización las personas practican la coherencia de los valores personales e institucionales?	X		X		X		



22	¿Los directivos de su institución cumplen con las obligaciones hacia el usuario interno y externo?	X		X		X
23	¿Cuenta con el apoyo de sus superiores para realizar sus funciones?	X		X		X
24	¿Existe apoyo del Gobierno Regional del Callao para la mejora del Hospital San José?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

96 de 10 del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Izquierdo Susa de Cambon, Elizabeth, DNI: 00832591

Especialidad del evaluador: Metodólogo



1 **Pertinencia:**  ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2 **Relevancia:**  ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión