



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del  
servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región  
Piura**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Asenjo Guevara, Aly (ORCID: 0000-0002-4011-5748)

**ASESOR:**

Mgr. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

CHICLAYO - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi esposa e hijas, por su amor, su apoyo y su paciencia durante esta prueba.

A mi madre y a mi padre, que me han guiado en los primeros pasos de mi vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de obtener un grado más en mi vida profesional.

Agradezco al Hospital de Chulucanas y los trabajadores por darnos las facilidades para poder desarrollar la tesis.

Agradezco a mis profesores y en especial a mi asesor que con sus enseñanzas recibidas fueron el soporte para concluir mi tesis.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Métodos de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la dimensión relaciones interpersonales .....	15
Tabla 2. Nivel de la dimensión responsabilidad .....	15
Tabla 3. Nivel de la dimensión estimulación de cambio.....	15
Tabla 4. Nivel de la dimensión condiciones físicas .....	16
Tabla 5. Nivel de la dimensión beneficios laborales .....	16
Tabla 6. Nivel de la dimensión políticas administrativas .....	16
Tabla 7. Nivel de la dimensión relaciones interpersonales .....	17
Tabla 8. Nivel de la dimensión relación personal.....	17
Tabla 9. Prueba de Kolmogorov-Smirnov .....	18
Tabla 10. Correlaciones entre satisfacción laboral y relaciones interpersonales..	18
Tabla 11. Correlaciones entre satisfacción laboral y responsabilidad .....	19
Tabla 12. Correlaciones entre satisfacción laboral y estimulación de cambio .....	20
Tabla 13. Correlaciones entre satisfacción laboral y liderazgo directivo.....	20

## **Resumen**

La presente tesis tiene como objetivo analizar la relación entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, para ello se plantea una metodología de investigación del tipo básico, no experimental y correlacional. Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento se elaboró un cuestionario. Los resultados mostraron que se estableció la relación entre las relaciones interpersonales del líder y la satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital, fue de 37.6%, siendo una relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%. Además, se estableció la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital, fue de 44.8%, siendo una relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%. Se concluyó que existe relación entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia, fue de 58.9%, siendo una relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

Palabras clave: liderazgo directivo, satisfacción laboral y relaciones interpersonales

## **Abstract**

The objective of this thesis is to analyze the relationship between the ML and SL of the gynecology and obstetrics professional in a hospital in the Piura region, using a basic, non-experimental and correlational research methodology. The survey was applied as a data collection technique and a questionnaire was elaborated as an instrument. The results showed that the relationship between the interpersonal relationships of the leader and the job satisfaction of the professional in the gynecology and obstetrics service in a hospital was 37.6%, being a direct and significant relationship, with a significance value of less than 5%. In addition, the relationship between responsibility and job satisfaction of the professional in the gynecology and obstetrics service in a hospital was 44.8%, being a direct and significant relationship, with a significance value of less than 5%. It was concluded that there is a relationship between managerial leadership and job satisfaction of the gynecology and obstetrics service professional was 58.9%, being a direct and significant relationship, with a significance value of less than 5%.

Keywords: managerial leadership, job satisfaction and interpersonal relationships.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones del Estado invierten los recursos públicos para cumplir sus objetivos, por lo que la visión de desarrollo sostenible en América Latina cobra relevancia ante la necesidad de enfrentar y superar las grandes necesidades de las actuales sociedades, tales como las anunciadas en los Objetivos del Desarrollo Sostenible (Rieckmann & Marco, 2017; Tan & Faundez, 2017; LCA, 2017; Zaballos & Rodríguez, 2018). Por ello, la relevancia del liderazgo en las principales instituciones del estado es vital para el desarrollo del liderazgo directivo (en adelante LD) y su relación en los resultados y desempeño de los servidores públicos (Harb et al., 2020; Marniansih et al., 2021; Rieckmann & Marco, 2017; WWAP, 2019).

La visión de desarrollo de Brasil para el 2022 incluye asegurar el crecimiento y desarrollo económico mediante la intervención del estado en la economía, mediante la participación de diferentes sectores estratégicos, además, de la inserción de Brasil en la economía mundial y el aseguramiento del acceso y sostenibilidad de recursos naturales mediante la explotación de recursos naturales y ampliando su acceso a otros países (Buenavista et al., 2021; Galoji, 2017; OECD et al., 2019; Schwab, 2016). Finalmente, fortaleciendo la democracia y una sociedad justa mejorando la distribución de la riqueza, eliminando las disparidades entre regiones y entre clases sociales. Para el logro de estos objetivos, Brasil propone implementar estrategias de LD en sus principales instituciones del estado, agregando valor público a los servicios y bienes que otorga el estado, aprovechando las herramientas digitales existentes y potenciando el desempeño laboral (Caldentey & Titelman, 2018; López Calva & Lustig, 2016; UNESCO, 2017).

En el caso de República Dominicana se tiene como objetivo el fomento del crecimiento económico, mediante la inserción a la economía mundial y aprovechamiento de los recursos naturales aumentando la capacidad exportadora e incentivando la inversión extranjera hacia economías de mayor consumo mundial (Caldentey & Titelman, 2018; López Calva & Lustig, 2016; Pombo et al., 2018; Schwab, 2016; UNESCO, 2017). En este país, se cuenta como objetivo la regulación de la economía para evitar las fallas de mercado. Además, se incentiva



la democracia participativa mediante el pleno ejercicio de la ciudadanía con mayor diversidad en la participación política y de representación.

En el caso del Perú, su visión a largo plazo indica incentivar la inversión privada y la innovación mediante la inversión en educación y tecnología para el aprovechamiento de las oportunidades en la economía global, mediante el aprovechamiento de los recursos naturales disponibles, fomentando las alianzas público privada e inversión privada en infraestructura, que fomenten el incremento de acuerdos comerciales con diferentes economías desarrolladas como Estados Unidos y Comunidad Europea (Caldentey & Titelman, 2018; OECD et al., 2016, 2019).

Para el logro de estos objetivos, el estado peruano viene realizando inversiones en cuanto a la profesionalización del sector público fomentando la meritocracia y el liderazgo mediante la potenciación del desempeño laboral (OECD et al., 2015, 2016, 2019). Sin embargo, estas inversiones no cuentan con indicadores de medición ni una mayor comprensión del efecto que tiene el liderazgo ejercido a nivel directivo sobre la satisfacción laboral (en adelante SL) en una institución pública.

La gestión hospitalaria peruana cuenta con diferentes debilidades desde el plano directivo, presupuestal y financiero, por lo que, cuenta con escasa espacio para una adecuada gestión estratégica, presupuestal y financiera que limita el logro del objetivo público, así como limitando el logro de las metas en la atención sanitaria. En el Perú, la planificación pública a cargo del Ceplan cuenta con diferentes debilidades, a pesar de que existen planes multisectoriales éstas no se encuentran articulados y el plan nacional en los sectores primordiales como salud enfatiza en el diagnóstico, generalidades conceptuales y metodologías, pero no detalla el cómo lograr los objetivos propuestos.

De lo descrito, se genera problema general: ¿Cuál es la relación entre el LD y SL (SL) del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura?; y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura?, ¿Cuál es la relación con la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura?, y, ¿Cuál es la relación entre la

estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura?

Esta tesis cuenta con una justificación de manera teórica ya que la SL y LD serán valoradas teóricamente, por lo que se propone un estudio exhaustivo a nivel teórico para buscar un aporte significativo para mejorar la satisfacción del personal. Así mismo, esta investigación cuenta con una justificación metodológica ya que la elaboración de instrumentos para conocer la relación entre el LD y la SL contará con la validez y fiabilidad por el estadístico de Alfa de Crombach. También contará con una justificación social ya que se aportará con un mayor conocimiento del LD y su relación con la satisfacción del trabajador en una entidad del estado, lo cual aportará en las mejoras del servicio público entregado.

El objetivo general es: Analizar la relación entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, y los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, b) Determinar la relación entre la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura. La hipótesis general para esta investigación será: Existe relación significativa entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura. Además, las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura. Existe relación significativa entre la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura. Existe relación significativa entre la estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

Teniendo como referencia a algunos trabajos previos consultados y revisados en el contexto internacional, se tiene a Bracamonte (2022) determinó que el LD se relaciona con la SL en una institución sanitaria de Buenos Aires en el primer semestre del 2021. La metodología empleada fue descriptiva y de corte transversal, y diseño observacional. Aplicado a una muestra de 200 trabajadores del hospital de buenos aires. Los resultados sugieren que el liderazgo democrático es identificado por el 58,9% de los encuestados están satisfechos con el estilo de LD que utilizan. Cuando el liderazgo es autocrático y transaccional, existe una clara relación entre las variables en el 100% de las enfermeras. Las conclusiones indican que, durante el periodo de estudio, los investigadores no descubrieron ninguna relación entre liderazgo y SL de las enfermeras en un hospital de Buenos Aires.

Rivera (2020) en su investigación analizó la relación del liderazgo con la cultura institucional en una escuela de España. La metodología aplicada fue mixta, no experimental y explicativo-correlacional, con cuestionarios a docentes de la escuela y entrevistas a directores y docentes. Los resultados fueron: se evidencia una clara relación entre la acción directiva y los resultados alcanzados por la institución, lo cual evidencia la importancia del LD para mejorar el aprendizaje y la innovación. Las conclusiones fueron: hay relación entre el liderazgo realizado por los administradores hospitalarios y la generación de compromiso de cambio e innovación del profesorado. La influencia del liderazgo del director incide en mejorar las acciones y el aspecto emocional del personal docente.

Quintana (2019) en su tesis determinó la relación entre el LD y la SL en una institución educativa del Ecuador. Se aplicó una metodología cuantitativa, con una recolección de datos transversal y de alcance correlacional, con el uso de cuestionarios a 50 docentes. Los resultados indicaron que el LD fue deficiente en un 50% y un alto nivel de SL de un 48%. Las conclusiones indicaron que existe relación significativa entre el LD y SL, teniendo un  $r$  de Pearson de 0.990 lo que significa una muy alta correlación y significativa a un 0.01.

Ortíz (2018) en su tesis analizó el clima organización y el LD en una institución escolar de Nicaragua. Esta tesis fue elaborada con una metodología mixta, con aplicación de instrumentos a 24 profesores. Los resultados muestran que el clima interno es favorable, con problemas de conflictos que afectan la comunicación entre docentes, estudiantes y dirección. Las conclusiones indican que el LD ejercido es pedagógico y democrático, pero sin innovación ni mejora en los procesos organizativos. Es necesario proponer mejoras para la resolución de conflictos con programación de capacitaciones de acuerdo con las necesidades de los docentes.

Andrés (2018) en su investigación utilizó un modelo multivariado para analizar influencia en la SL de los trabajadores del ISNA, lo que permite desarrollar estrategias de intervención dirigidas a mejorar la SL y el compromiso de los mismos con la prestación de servicios de mayor calidad a los niños y adolescentes. El enfoque utilizado fue simple y correlacional. Se eligió como muestra un total de 1.382 trabajadores activos del ISNA. Los resultados indican que el modelo es viable y confiable que podría ser utilizado sistemáticamente para el ISNA así como para otras entidades gubernamentales de El Salvador. Las conclusiones indican que es un enfoque viable y confiable que debe ser implementado sistemáticamente al ISNA así como a otras organizaciones gubernamentales de El Salvador.

En el Perú, se tiene a Quispe (2021) que en su tesis encontró la relación entre el LD y la SL de una institución educativa. Se usó una metodología no experimental, descriptiva y correlacional. Los resultados indican que los hallazgos del estudio, el liderazgo institucional del director es trascendental para el desempeño y desarrollo de los objetivos del centro de trabajo. Las conclusiones son: el liderazgo de la dirección está vinculado a la satisfacción laboral, con una fuerte asociación positiva ( $Rho$  0,748 y valor  $p$  0,000). En consecuencia, cuanto mayor sea la felicidad laboral, mejor será el LD.

Cruz (2021), mostró que existe relación del LD junto a SL de los especialistas de un hospital. La tesis usó una metodología descriptivo-correlacional aplicado a 55 profesionales de la salud del servicio de Obstetricia y Ginecología de un hospital

de Piura. Los resultados demostraron que el 48% de los profesionales se encuentran insatisfechos, existiendo una alta correlación en las relaciones interpersonales, la responsabilidad y la estimulación al cambio. Según los resultados, existe una relación sustancial entre el LD y la SL de los especialistas de un hospital de Piura, 2021.

Mamani (2020) en su investigación identificó relación entre el LD y la SL de profesores. El método utilizado fue directo y no experimental. La investigación determinó que la relación es el grado en que los líderes actúan de forma carismática, haciendo que sus empleados conecten con ellos. La muestra está determinada por tres criterios, uno de los cuales es el tamaño de la población de tal manera que la población completa (40). Para alcanzar este nivel, los líderes transformacionales priorizan las demandas e intereses de sus empleados antes que los suyos propios. Se concluye en una relación entre el LD transformacional y SL de los docentes con un  $r = 0,926$ , revelando una relación positiva alta.

Michelly (2018) explicó las cualidades del LD de los servidores públicos de un Hospital Jauja - 2018. El enfoque empleado fue descriptivo básico, con una muestra de 55 trabajadores en el 2018. Según los resultados, el 44 por ciento de los 54 encuestados muestra siempre un LD democrático. Y el 35 por ciento de los 43 profesionales dice que el LD permisivo se suministra siempre, con una mínima diferencia del 34 por ciento (42) que dice que nunca.

Martínez (2018) identificó una relación entre liderazgo y SL de los trabajadores sanitarios en el Servicio de Urgencias de un Hospital. La metodología aplicada fue mediante una estrategia transversal y correlacional. Los resultados revelaron una relación fuerte entre el liderazgo y la SL del personal en un hospital en Lima en el año 2017.

Cavalié (2017) en su estudio examinó la SL de los profesores en relación con su percepción del estilo de LD utilizado por los directores. La metodología utilizada fue transversal y relacional, de tipo básico, analítica, en 237 profesores. Los resultados fueron los siguientes: Los profesores rara vez ven un liderazgo participativo, según el 37,6% de ellos. Siempre veían un liderazgo autoritario contundente en el 18,1%

de los casos, un liderazgo consultivo en el 13,1% de los casos y un liderazgo autoritario benigno en el 7,6% de los casos. Se pudo concluir que hay relación entre el LD y SL de los docentes de una universidad en el año 2017.

El liderazgo es la influencia sobre otra con el fin de alcanzar determinados objetivos deseados, el liderazgo describe a las actitudes y valores personales, así como a su influencia sobre las personas, que permiten gestionar los principios de la empresa, así como los grupos profesionales que la componen, teniendo en cuenta las relaciones de poder y las relaciones de afinidad (Escandón y Hurtado, 2017; Buenavista et al., 2021; Pombo et al., 2018; Tan & Faundez, 2017).

Las teorías relacionadas al LD, se definen desde el liderazgo como un modelo de dirección. El liderazgo cuenta con características que pertenecen al ser humano desde su esencia y su capacidad para organizar civilizaciones, creando una estructura jerárquica para gobernarse a sí mismo y a su pueblo (Estrada, 2007; Galoji, 2017; Harb et al., 2020; Zaballos & Rodríguez, 2018).

El liderazgo según Luissier y Achuva (2011) indica que son las acciones de influencia entre líderes y discípulos con el fin de alcanzar los objetivos por ellos mismo o por una institución mediante el cambio, Por lo que, es importante que el líder desarrolle valores y disciplina para reflejarse como un buen referente en el equipo y formar buen trabajo en equipo (GBD 2020; Alcohol Collaborators, 2022; López Calva & Lustig, 2016).

Chiavenato (2003) explica que el liderazgo es el dominio personal e interpersonal practicada en una situación crítica y cotidiana. El liderazgo es un proceso donde el líder asume la responsabilidad de dirección del equipo en el cual asume responsabilidades de generar iniciativa, motivar a los integrantes para llegar a alcanzar los objetivos establecidos.

Bazán (2017) menciona que el liderazgo es un dónde un individuo sobre los demás integrantes de un equipo, para lograr el éxito en las metas institucionales. Es por

ello, que el líder debe inspirar confianza y respeto frente a sus liderados, ya que, en su mayoría, y por imitación.

Por lo tanto, el liderazgo implica la generación de ideas innovadoras de interés y beneficio para el cumplimiento de objetivos. La mayor parte de las organizaciones son sobre administradas y sub lideradas limitando su capacidad innovadora y de trascendencia.

La presente tesis plantea como dimensiones de la variable LD a las mencionadas por Bazán (2017): relaciones interpersonales, responsabilidad y estimulación al cambio.

Relaciones interpersonales: En las instituciones, es la interacción entre personas que se requiere para un adecuado funcionamiento de los procesos administrativo (dirección, planeación, organización, dirección y control) requiere de una correcta comunicación entre los diferentes cargos de una organización y haciendo uso de las diferentes vías para asegurar el flujo de información (Dnipro, 2021; Katsuma & Kokusho, 2017; Modugno et al., 2022). Las relaciones interpersonales juegan un papel importante ya que incrementan las posibilidades de logro de los objetivos y generación de vínculos para mantener las relaciones afectivas con los colaboradores (Bazán, 2017; Burgos & Branch, 2021; Nair & Saiz-Álvarez, 2018; Radlak, 2020).

La motivación inspiracional: tiene el interés de alcanzar resultados óptimos para retener a los empleados siendo reconocidos por sus logros, animándolos a proponer ideas innovadoras aplicables a la entidad (Pace, 2018; Specht & Vickery, 2021).

La estimulación al cambio: el directivo que tiene la función de liderar fomenta el desarrollo de los colaboradores a su cargo y pone en práctica todos los recursos

disponibles para lograr el funcionamiento de la organización, ejerciendo el mandato otorgado e influyendo en ellos (Bazán, 2017)

Responsabilidades: La responsabilidad es la forma de realizar sus funciones para planificar, determinar las metas, ejecutar procedimientos y dirigir al equipo.

Las teorías de la SL se inician en 1935 por Hoppock con sus investigaciones sobre SL teniendo como resultado que la satisfacción está muy relacionada con el DL (Quito, 2017). Douglas McGregor estudió el comportamiento de los empleados y su capacidad de liderazgo dentro de una institución, proponiendo los enfoques de la teoría X y Y. Estos enfoques observan el comportamiento de como el líder lleva la dirección y el control de las funciones de los trabajadores mediante un liderazgo autoritario, mostrando interés por el logro de objetivos mas no en los trabajadores, despreocupándose por las necesidades de los trabajadores, en consecuencia, teniendo como resultado deficiente compromiso.

La teoría de Douglas McGregor indica que el LD desarrollan los niveles de dirección no desarrollan la satisfacción en los trabajadores ya que no consiguen satisfacer sus necesidades, sin embargo, la teoría Y es opuesto a la teoría X ya que resalta el rol del líder, lo cual genera productividad y eficiencia en la organización, implementando estrategias que generen compromiso con la organización (Taylor, 2020)

Morillo (2006) explica a la SL como la percepción de los trabajadores respecto de su trabajo, considerando sus expectativas laborales, las recompensas, y el estilo. Los factores que influyen en la SL: Condiciones físicas, beneficios en el trabajo y remunerativas, políticas en el trabajo, relaciones entre personal y relaciones entre el personal.

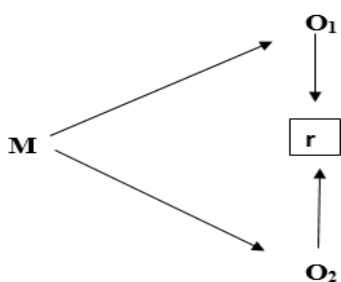


### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se consideró un tipo básico por que buscó aportar al conocimiento existente en cuanto al LD y SL, desde del análisis de datos, con enfoques que generen un aporte conceptual al conocimiento (Ceroni, Mario, 2010).

El diseño fue no experimental, porque no se manipularon datos de la variables, describiéndolas en su estado natural (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Esta tesis fue correlacional porque se determinó la relación entre los conceptos de interés (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Además, fue un estudio trasversal ya que se recogió información en un solo momento, de tal forma que se pueda conocer sus características (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



Donde:

M: Muestra.

O1: Variable 1 LD.

O2: Variable 2 SL.

r: Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Definición conceptual:** Liderazgo directivo.

Es la forma que una persona ejerce influencia sobre otra con el fin de alcanzar determinados objetivos deseados, el liderazgo describe a las actitudes y valores personales, así como a su influencia sobre las personas (Escandón y Hurtado, 2017).

**Definición operacional:** La variable LD será analizado desde las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, responsabilidad y estimulación al cambio.

**Indicadores:**

Relaciones interpersonales: Comunicación entre trabajadores, confianza entre trabajadores y trabajo en equipo.

Responsabilidad: Cumplimiento de funciones, interés en el logro de metas y participación activa en las actividades.

Estimulación al cambio: Estimulación al cambio Capacidad de ejemplo, coordinación de equipos y estimulación al éxito

**Escala de medición:** Ordinal.

**Definición conceptual:** Satisfacción laboral.

Morillo (2006) explica a la SL como la percepción que tienen los trabajadores respecto de su trabajo, considerando sus expectativas laborales, las recompensas, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo del directivo.

**Definición operacional:**

Las dimensiones que influyen en la SL son: Condiciones físicas, beneficios laborales y remunerativas, políticas administrativas, relaciones interpersonales y relación personal.

**Indicadores:**

Condiciones físicas: Distribución de espacios físicos, material de trabajo y equipamiento para las funciones.

Beneficios laborales y remunerativo: Sueldo acorde al mercado, beneficios laborales de ley y bonos y premios

Políticas administrativas: Horario de trabajo, control y supervisión y trámites administrativos adecuados.

Relaciones interpersonales: Comunicación, subordinación y responsabilidad.

Relación personal: Utilidad, realización y actitud

**Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población está conformada por empresas, usuarios, etc. que tienen similares características. Estuvo conformada por 30 personas que laboran en un hospital de la región Piura.

- **Criterio de inclusión:**

- 1) Personal que labora en el servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.
- 2) Personal con al menos un año de experiencia laboral en el servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura

- **Criterios de exclusión:**

- 1) Personal que no labora en el servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.
- 2) Personal con menos de un año de experiencia laboral en el servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura

La muestra es identificada como una porción de la población, la cual cuenta con las mismas características poblacionales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En esta tesis, la muestra fue la misma que la población.

Debido a que la muestra fue la misma que la población, no fue necesario la aplicación de una técnica de muestreo, siendo el censo la estrategia usada.

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

Se utilizó la encuesta, ya que según Ramirez y Swerg (2012) es un conjunto de preguntas para alcanzar información sobre las variables de estudio, la cual fue elaborada con una Escala Likert.

En cuanto al instrumento a aplicar fue el cuestionario. Según Ramirez y Swerg (2012) el cuestionario es aplicable a la unidad de análisis para obtener información de las variables.

Para la validez se consideró la opinión de especialistas en el tema de estudio, para asegurar su fortaleza en la investigación propuesta. Se aplicó una prueba piloto para conocer el estadístico Alfa de Crombach, con un resultado de fiabilidad en los resultados producto de la aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó permisos necesarios a la autoridad de la institución. Posteriormente, se visitó a cada uno de los trabajadores seleccionados en la muestra de esta tesis, para ello se les informó el llenado del cuestionario. Finalmente, los resultados se trasladaron a una hoja de Excel para su procesamiento.

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

Se importó la información del Excel al SPSS, para obtener resultados del tipo de estadística descriptiva e inferencial. Esto fue necesario para conocer el comportamiento de la información, con el uso de la prueba de distribución normal. Con ello, se aplicó los test de Kolmogorov-Smirnof o Shapiro-Wilk para identificar la distribución de datos, además de ello, se obtuvo gráficos de histogramas para identificar el comportamiento de los datos.

Posteriormente, y habiendo identificado la normalidad, se decidió aplicar estrategias paramétricas o no paramétricas, con la cual se decidió obtener correlaciones de Pearson, si es normal, o Rho Spearman, si no son normales.

### **3.7. Aspectos éticos**

La tesis tuvo en cuenta el respeto a la propiedad intelectual, la protección a la identidad de los participantes y confidencialidad de los datos. El respeto a las personas consultadas y a sus opiniones vertidas en encuestas, cautelando su identidad y contenido de opiniones.

Se aplicó la justicia, tratando de manera equitativa a las personas y de modo imparcial, enfocándose en el aporte que genera cada persona en la generación del conocimiento.

Se aplicó el criterio de credibilidad por que los resultados son el reflejo de la opinión de las personas, sin tener que cambiar la información por motivaciones personales.

Se aplicó la responsabilidad en el tratamiento de la información, ya que esta será analizada con fines investigativos, demostrando responsabilidad en el uso de la información de las personas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

#### Liderazgo directivo

**Tabla 1.**

*Nivel de la dimensión relaciones interpersonales*

	f	%
Nivel bajo	3	10,0
Nivel medio	27	90,0
Total	30	100,0

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

El nivel predominante en relaciones interpersonales fue medio con un 90%, del total de encuestados, un 10% mostró un nivel bajo. Los colaboradores de un hospital de la región Piura del servicio de ginecología y obstetricia mostraron un nivel medio.

**Tabla 2.**

*Nivel de la dimensión responsabilidad*

	f	%
Nivel bajo	4	13,3
Nivel medio	26	86,7
Total	30	100,0

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

En su mayoría, se muestra en la dimensión responsabilidad fue un nivel medio para un 86.7% del total de encuestados, un 13.3% es de nivel bajo. Los trabajadores de un hospital del servicio de ginecología y obstetricia muestran un nivel medio.

**Tabla 3.**

*Nivel de la dimensión estimulación de cambio*

	f	%
Nivel bajo	5	16,7
Nivel medio	25	83,3
Total	30	100,0

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

El nivel predominante en la dimensión estimulación de cambio fue de nivel medio en un 83.3%, un 16.7% mostró un nivel bajo. Los trabajadores de un hospital del servicio de ginecología y obstetricia se mostró un nivel medio.

### **Satisfacción laboral**

**Tabla 4.**

*Nivel de la dimensión condiciones físicas*

	f	%
Nivel bajo	7	23,3
Nivel medio	23	76,7
Total	30	100,0

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

El nivel más notorio en la dimensión condiciones físicas fue de un nivel medio para un 76.7%, un 23.3% mostró un nivel bajo. Los trabajadores de un hospital del servicio de ginecología y obstetricia mostraron un nivel medio.

**Tabla 5.**

*Nivel de la dimensión beneficios laborales*

	f	%
Nivel bajo	9	30,0
Nivel medio	21	70,0
Total	30	100,0

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

El nivel mayoritario en la dimensión beneficios laborales fue medio en un 70%, un 30% se mostró un nivel bajo. Los trabajadores de un hospital del servicio de ginecología y obstetricia se mostró un nivel medio.

**Tabla 6.**

*Nivel de la dimensión políticas administrativas*

	f	%
Nivel bajo	2	6,7
Nivel medio	28	93,3
Total	30	100,0

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

El nivel mayoritario en la dimensión políticas administrativas fue medio un 93.3%, un 6.7% mostró un nivel bajo. Los trabajadores de un hospital del servicio de ginecología y obstetricia mostraron un nivel medio.

**Tabla 7.**

*Nivel de la dimensión relaciones interpersonales*

	f	%
Nivel bajo	5	16,7
Nivel medio	25	83,3
Total	30	100,0

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

El nivel mayoritario en la dimensión relaciones interpersonales fue medio para un 83.3%, un 16.7% mostró un nivel bajo. Los trabajadores de un hospital del servicio de ginecología y obstetricia mostraron un nivel medio.

**Tabla 8.**

*Nivel de la dimensión relación personal*

	f	%
Nivel alto	7	23,3
Nivel bajo	1	3,3
Nivel medio	22	73,3
Total	30	100,0

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

El nivel mayoritario de la dimensión relación personal fue medio un 73.3%, nivel alto representado por un 23.3%, un 3.3% mostró un nivel bajo. Los trabajadores de un hospital del servicio de ginecología y obstetricia mostraron un nivel medio.

## **4.2. Análisis inferencial**

### **Prueba de normalidad**

H0: El LD y SL distribuyen normal.

H1: El LD y SL no distribuyen normal.



**Tabla 9.***Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

		Liderazgo directivo	Satisfacción laboral
N		30	30
Parámetros normales	Media	50,70	47,27
	Desv. Desviación	5,194	6,741
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,123	,143
	Positivo	,101	,098
	Negativo	-,123	-,143
Estadístico de prueba		,123	,143
Sig. asintótica(bilateral)		,200	,117

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

Se puede notar un p-value mayor al 5% de referencia, lo que indica una distribución normal. Por lo que se aplica una correlación de Pearson, es decir se aplica un enfoque paramétrico.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

H0: las relaciones interpersonales del líder y la SL, no se correlacionan.

H1: las relaciones interpersonales del líder y la SL, se correlacionan.

**Tabla 10.***Correlaciones entre satisfacción laboral y relaciones interpersonales*

		Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,376
	Sig. (bilateral)		,041
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,376	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	30	30

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

Existe una relación positiva, con un valor de 0.376, esta relación es directa y significativa, debido a que el p-value es menor al 5%. Esto indica que, al mejorar la dimensión de relaciones interpersonales se podrá aumentar la satisfacción laboral.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

H0: la relación entre la responsabilidad y SL, no se correlacionan.

H1: la relación entre la responsabilidad y SL, se correlacionan.

**Tabla 11.**

*Correlaciones entre satisfacción laboral y responsabilidad*

		Satisfacción laboral	Responsabilidad
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,448
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
Responsabilidad	Correlación de Pearson	,448	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

Existe relación positiva con un valor de 0.448, esta relación es directa y significativa, ya que cuenta con un p-value menor al 5%. Esto significa que, al mejorarse la dimensión de responsabilidad se podrá aumentar la satisfacción laboral.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

H0: la estimulación al cambio y SL, no se correlacionan.

H1: la estimulación al cambio y SL, se correlacionan.

**Tabla 12.***Correlaciones entre satisfacción laboral y estimulación de cambio*

		Satisfacción laboral	Estimulación de cambio
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,605
	Sig. (bilateral)		,033
	N	30	30
Estimulación de cambio	Correlación de Pearson	,605	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	30	30

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

Existe relación positiva, con un valor de 0.605, esta relación es directa y significativa, el p-value es menor al 5%. Esto indica que, al mejorar la dimensión de estimulación de cambio mejora la satisfacción laboral.

Objetivo general: Analizar la relación entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

H0: el LD y SL, no se correlacionan.

H1: el LD y SL, se correlacionan.

**Tabla 13.***Correlaciones entre satisfacción laboral y liderazgo directivo*

		Satisfacción laboral	Liderazgo directivo
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,589
	Sig. (bilateral)		,021
	N	30	30
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,589	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	30	30

*Nota*, información a partir del análisis del instrumento

Existe relación positiva debido a que muestra un 0.589, siendo una relación directa y significativa, el p-value es menor al 5%. Como se muestra, al mejorarse el liderazgo directivo se mejora la satisfacción laboral.



## V. DISCUSIÓN

En este estudio se buscó analizar la relación entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, y los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, b) Determinar la relación entre la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, y, c) Determinar la relación entre la estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

En cuanto al objetivo general: Analizar la relación entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, fue 58.9%, demostrándose la relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

Los fundamentos teóricos coinciden con los resultados mostrados que Chiavenato (2003) explica que el liderazgo es el dominio personal e interpersonal practicada en una situación crítica y cotidiana. El liderazgo es un proceso donde el líder asume la responsabilidad de dirección del equipo en el cual asume responsabilidades de generar iniciativa, motivar a los integrantes para llegar a alcanzar los objetivos establecidos.

De similar manera se muestra la teoría de Koontz, Weihrich y Mar (1998) quienes mencionan que el liderazgo es un dónde un individuo sobre los demás integrantes de un equipo, para lograr el éxito en las metas institucionales. Es por ello, que el líder debe inspirar confianza y respeto frente a sus liderados, ya que, en su mayoría, y por imitación, las buenas prácticas son puestas en ejercicio por los trabajadores.

Por otro lado, en el estudio de Bracamonte (2022), se encontró que, en su investigación determinó la relación entre LD y la SL en un hospital de Buenos Aires en el primer semestre del 2021. La metodología empleada fue descriptiva y de corte transversal, y diseño observacional. Aplicado a una muestra de 200 trabajadores del hospital de buenos aires.

Los resultados sugieren que el liderazgo democrático es identificado por el 58,9% de los encuestados están satisfechos con el estilo de LD que utilizan. Cuando el liderazgo es autocrático y transaccional, existe una relación entre liderazgo y grado de satisfacción en el 100% de encuestados. Las conclusiones indican que, durante el periodo de estudio, los investigadores no descubrieron ninguna relación entre liderazgo y SL de las enfermeras en un hospital de Buenos Aires.

De manera similar se tiene los resultados de Michelly (2018) explicó las cualidades del LD. El enfoque empleado fue descriptivo básico, con una muestra de 55 trabajadores en el 2018.

Según los resultados, el 44 por ciento de los 54 encuestados muestra siempre un LD democrático. Y el 35 por ciento de los 43 profesionales dice que el LD permisivo se suministra siempre, con una mínima diferencia del 34 por ciento (42) que dice que nunca.

Mientras que, Quintana (2019), Quintana (2019) en su tesis determinó la relación entre el LD y la SL en una institución educativa del Ecuador. Se aplicó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, con cuestionarios a 50 docentes. Los resultados indicaron que el LD fue deficiente en un 50% y un alto nivel de SL de un 48%. Las conclusiones indicaron que existe relación significativa entre el LD y SL, teniendo un  $r$  de Pearson de 0.990 lo que significa una muy alta correlación y significativa a un 0.01.

De igual manera, Quispe (2021) halló que, la relación entre el LD y la SL. Se usó una metodología no experimental, descriptiva y correlacional.

Los resultados indican que los hallazgos del estudio, el liderazgo institucional del director es trascendental para el desempeño y desarrollo de los objetivos del centro de trabajo. Las conclusiones son: el liderazgo de la dirección está vinculado a la satisfacción laboral, con una fuerte asociación positiva ( $Rho$  0,748 y valor  $p$  0,000). En consecuencia, cuanto mayor sea la felicidad laboral, mejor será el LD.

Asimismo, Cruz (2021), analizaron la relación entre LD y SL de los especialistas de un hospital. La metodología fue descriptivo, correlacional con una muestra de 55 profesionales de la salud del servicio de Obstetricia y Ginecología de un hospital de Piura.

Los resultados demostraron que el 48% de los profesionales se encuentran insatisfechos, existiendo una alta correlación en las relaciones interpersonales, la responsabilidad y la estimulación al cambio. Según los resultados, existe una relación sustancial entre el LD y la SL.

De igual forma, Martínez (2018) en su estudio evaluó la relación entre liderazgo y la SL de un hospital. La metodología aplicada fue mediante una estrategia transversal y correlacional. Los resultados revelaron una relación fuerte y significativa entre liderazgo y SL del personal en un hospital en Lima en el año 2017.

Igualmente, Cavalié (2017) en su estudio examinó la SL de los profesores en relación con su percepción del estilo de LD utilizado por los directores. La metodología utilizada fue transversal y relacional, de tipo básico, analítica, con cuestionarios a una muestra de 237 profesores.

Los resultados fueron los siguientes: Los profesores rara vez ven un liderazgo participativo, según el 37,6% de ellos. Siempre veían un liderazgo autoritario contundente en el 18,1% de los casos, un liderazgo consultivo en el 13,1% de los casos y un liderazgo autoritario benigno en el 7,6% de los casos. Se pudo concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre LD y la SL.

Referente al primer objetivo específico, se encontró que, la relación entre las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, fue 37.6%, demostrándose la relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

Conforme con Cruz (2021), quien indica una relación entre LD y SL de los especialistas de un hospital. La metodología fue descriptivo y correlacional con una muestra de 55 profesionales de la salud del servicio de Obstetricia y Ginecología de un hospital de Piura. Los resultados demostraron que el 48% de los profesionales se encuentran insatisfechos, existiendo una alta correlación en las relaciones interpersonales, la responsabilidad y la estimulación al cambio. Según los resultados, existe una relación sustancial entre el LD y la SL.

Demostrándose que, el LD es un proceso donde el líder asume la responsabilidad de dirección del equipo en el cual asume responsabilidades de generar iniciativa, motivar a los integrantes para llegar a alcanzar los objetivos establecidos (Chiavenato, 2003), asimismo, las relaciones interpersonales juegan un papel importante ya que incrementan las posibilidades de logro de los objetivos y generación de vínculos para mantener las relaciones afectivas con los colaboradores (Bazán, 2017).

En referencia al segundo objetivo específico, se estableció que, la relación entre la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, fue 44.8%, demostrándose la relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

Con resultados similares se tiene a Quintana (2019) en su tesis determinó la relación entre el LD y la SL en una institución educativa del Ecuador. Se aplicó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, con cuestionarios a 50 docentes.

Los resultados indicaron que el LD fue deficiente en un 50% y un alto nivel de SL de un 48%. Las conclusiones indicaron que existe relación significativa entre el LD y SL, teniendo un  $r$  de Pearson de 0.990 lo que significa una muy alta correlación y significativa a un 0.01.



De similar manera, se tiene resultados similares a Andrés (2018) en su investigación utilizó un modelo multivariado para analizar influencia en la SL de los trabajadores del ISNA, lo que permite desarrollar estrategias de intervención dirigidas a mejorar la SL y el compromiso de los mismos con la prestación de servicios de mayor calidad a los niños y adolescentes. El enfoque utilizado fue simple y correlacional. Se eligió como muestra un total de 1.382 trabajadores activos del ISNA.

Los resultados indican que el modelo es viable y confiable que podría ser utilizado sistemáticamente para el ISNA así como para otras entidades gubernamentales de El Salvador. Las conclusiones indican que es un enfoque viable y confiable que debe ser implementado sistemáticamente al ISNA así como a otras organizaciones gubernamentales de El Salvador.

Conforme con Cruz (2021), destacó que, existe una relación sustancial entre la responsabilidad y la SL de los especialistas de un hospital de Piura, 2021. Detallándose que, la responsabilidad es la forma de realizar sus funciones para planificar, determinar las metas, ejecutar procedimientos y dirigir al equipo (Litwin & Stinger, 1968).

Finalmente, en el tercer objetivo específico, se destacó que, la relación entre la estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, fue 60.5%, demostrándose la relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

Conforme con Cruz (2021), destacó que, existe una relación sustancial entre la estimulación al cambio y la SL de los especialistas un hospital. Describiéndose que, la estimulación al cambio es cuando el directivo que tiene la función de liderar fomenta el desarrollo de los colaboradores a su cargo y pone en práctica todos los recursos disponibles para lograr el funcionamiento de la organización, ejerciendo el mandato otorgado e influyendo en ellos (Bazán, 2017).

De manera similar, se tiene los resultados de Mamani (2020) en su investigación cuyo objetivo era averiguar la relación entre LD y la SL de un centro educativo. El método utilizado fue directo y no experimental. La investigación determinó que la relación es el grado en que los líderes actúan de forma carismática, haciendo que sus empleados conecten con ellos. La muestra está determinada por tres criterios, uno de los cuales es el tamaño de la población de tal manera que la población completa (40). Para alcanzar este nivel, los líderes transformacionales priorizan las demandas e intereses de sus empleados antes que los suyos propios.

Se concluye que existe relación directa entre LD transformacional y la SL de los profesores con un  $r = 0,926$ , revelando una relación positiva muy alta con un nivel de significación de 0,05 por ciento.

## **VI. CONCLUSIONES**

**1.** Existe relación entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, fue de 58.9%, siendo una relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

**2.** Existe relación entre las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, fue de 37.6%, siendo una relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

**3.** Existe relación entre la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, fue de 44.8%, siendo una relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

**4.** Existe relación entre la estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, fue de 60.5%, siendo una relación directa y significativa, con un valor de significancia menor al 5%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para mejorar la relación entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, se debe establecer mejor los procesos en los trámites documentarios agilizándose los servicios de los clientes reduciéndose los niveles de estrés.

Para mejorar las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, se debe de establecer correctamente los mecanismos de control para que cumplan adecuadamente sus funciones.

Para aumentar la responsabilidad del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, se debe de establecer metas por cada una de las actividades al personal, otorgándose incentivos monetarios y no monetarios por el cumplimiento.

Para aumentar la estimulación al cambio del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura, se debe fortalecer las actividades laborales con trabajo en equipo, estimulándose cumplimiento de metas en conjunto.

## REFERENCIAS

- Abanto, F. J. A. (2018). SL y desempeño del profesional Médico del centro Quirúrgico del Hospital Carrión - Callao 2018. Universidad Particular Cesar Vallejo.
- Aedo, B. N. C. (2018). Clima organizacional y SL en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Cusco. Universidad Cesar Vallejo.
- Acero, S. B. L. (2017). LD y su Relación con el Clima Organizacional en el Hospital de Pomabamba en el Periodo Enero a junio 2017. Universidad Particular Cesar Vallejo.
- Achulli, P. L. Y. (2018). Liderazgo y desempeño laboral de funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018. Universidad Particular Cesar Vallejos.
- Buenavista, A. O., School of Education, Northern Iloilo Polytechnic State College, Estancia, Iloilo, & Philippines. (2021). Managerial Leadership and Performance as Fully Mediated by Transformational Leadership through Structural Equation Modeling. In *International Journal of Social Science and Human Research* (Vol. 04, Issue 06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v4-i6-48>
- Burgos, D., & Branch, J. W. (2021). *Radical Solutions for Digital Transformation in Latin American Universities: Artificial Intelligence and Technology 4.0 in Higher Education*. Springer Nature.
- Barbosa, F., Gambi, L., y Gerolamo, M. (2017) Liderazgo y gestión de la calidad: un estudio correlacional entre los modelos de liderazgo y los principios de gestión de la calidad. *Suma de Negocios*. Vol. 5, p.438-449. doi: [org/10.1590/0104-530x2278-16](https://doi.org/10.1590/0104-530x2278-16)
- Bastidas-Reyes. C., y Briana-Turrent. C. (2018). Las mujeres en posicionamiento de liderazgo y la sustentabilidad empresarial Evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile. *Estudios gerenciales*. Vol.34(149), p. 385-398. doi: [org/10.18046/j.estger.2018.149.2877](https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2877)
- Br. Jazmìn Gotelli Santivañez Br. María Alejandra Mansilla Santamaría. (2018). Clima organizacional y SL de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo. Universidad Cesar Vallejo.

- Bracamonte, L. M. & Gonzalez-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, Vol. 7 (265). DOI: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Buenavista, A. O., School of Education, Northern Iloilo Polytechnic State College, Estancia, Iloilo, & Philippines. (2021). Managerial Leadership and Performance as Fully Mediated by Transformational Leadership through Structural Equation Modeling. In *International Journal of Social Science and Human Research* (Vol. 04, Issue 06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v4-i6-48>
- Caldentey, E. P., & Titelman, D. (2018). *La inclusión financiera para la inserción productiva y el papel de la banca de desarrollo*.
- Cansaya, L. M. (2020). LD transformacional y SL docente en instituciones educativas del distrito de moho, Universidad nacional del altiplano.
- Cavalié Martel, K. P. (2017). LD y SL de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2017. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Dniprov, O. (2021). Interaction between the executive authorities and public institutions: administrative and legal aspect. In *Entrepreneurship, Economy and Law* (Issue 4, pp. 138–143). <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.4.20>
- Enrique, A. F. (2021). LD y la SL de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo.
- Escandón-Barbosa, D., y Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*. 32 (139), p.137-145. doi: [org/10.1016/j.estger.2017.04.001](https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.001)
- Galaji, S. I. (2017). The Mediation Effect of Effective Leadership Behavior on the Relationship between Leadership Self-Efficacy and Managerial Job Performance. In *International Journal of Business Administration and Management Research* (Vol. 3, Issue 4, p. 19). <https://doi.org/10.24178/ijbamr.2017.3.4.19>
- GBD 2020 Alcohol Collaborators. (2022). Population-level risks of alcohol consumption by amount, geography, age, sex, and year: a systematic

- analysis for the Global Burden of Disease Study 2020. *The Lancet*, 400(10347), 185–235.
- Harb, B., Hachem, B., & Hamdan, H. (2020). Public servants' perception of leadership style and its impact on organizational commitment. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 18, Issue 4, pp. 319–333). [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.26](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.26)
- Huamancoli, B. A. M. (2017). "LD y su relación con la gestión administrativa en el hospital santa maría del socorro de Ica - 2017". Universidad Nacional "San Luis Gonzaga.
- José, G. L. M. (2021). Relación entre clima organizacional y SL en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador. *Revista ecuatoriana de ciencia tecnología y en innovación en salud pública*, II, 1–14. <https://doi.org/10.31790/inspilip.v5i2.221>
- Katsuma, S., & Kokusho, R. (2017). A Conserved Glycine Residue Is Required for Proper Functioning of a Baculovirus VP39 Protein. In *Journal of Virology* (Vol. 91, Issue 6). <https://doi.org/10.1128/jvi.02253-16>
- López Calva, L. F., & Lustig, N. (2016). *La disminución de la desigualdad en la América Latina: ¿Un decenio de progreso?* Fondo de Cultura Económica.
- Marniansih, Marniansih, M., Munir, S., & Kamalia, L. O. (2021). RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUBLIC HEALTH CENTER KONAWA DISTRICT. In *INDONESIAN JOURNAL OF HEALTH SCIENCES RESEARCH AND DEVELOPMENT (IJHSRD)* (Vol. 3, Issue 2, pp. 20–27). <https://doi.org/10.36566/ijhsrd/vol3.iss2/85>
- Michellini Cruz, K. del R. (2021). LD y SL de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021. Universidad Particular Cesar Vallejo.
- Modugno, G., Di Carlo, F., & Lucchese, M. (2022). Causes and Effects of Processes' Complexity in Public Institutions: Some Experiences from Italian Universities. In *Administrative Sciences* (Vol. 12, Issue 1, p. 37). <https://doi.org/10.3390/admsci12010037>
- Montero Mallma, H. M. (2018). LD desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital "Domingo Olavegoya" de Jauja 2018. Universidad Particular Cesar Vallejo.

- Montes, F. M. P. (2020). "Clima organizacional y SL del personal profesional de enfermería. Hospital san José del callao". Universidad Nacional del Callao.
- Moreno Damián, J. L., & Padilla Campos, Y. (2018). Tipos de Liderazgo y SL en el personal del Hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD – La Oroya, 2018. Universidad peruana los Andes.
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... *Sapiens*, 7, (001), pp. 43-57.
- Nair, S. R., & Saiz-Álvarez, J. M. (2018). *Handbook of Research on Ethics, Entrepreneurship, and Governance in Higher Education*. IGI Global.
- OECD, CAF Development Bank of Latin America, & United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2015). *Perspectivas económicas de América Latina 2016 Hacia una nueva asociación con China: Hacia una nueva asociación con China*. OECD Publishing.
- OECD, CAF Development Bank of Latin America, & United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017 Juventud, competencias y emprendimiento: Juventud, competencias y emprendimiento*. OECD Publishing.
- OECD, Economic Commission for Latin America and the Caribbean, CAF Development Bank of Latin America, & European Union. (2019). *Perspectivas económicas de América Latina 2019 Desarrollo en transición: Desarrollo en transición*. OECD Publishing.
- Palomino, R. A. M. (2019). Gestión administrativa y SL de trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público. Universidad Particular Cesar Vallejo.
- Pace, E. E. (2018). *Community Bank Human Resources Management*. LexisNexis.
- Pérez-Ortega, G., & Moreno-Freites, Z. (2019). Modelo de relación de liderazgo transformacional y gerencia universitaria. *Revista DYNA*, 86(210), p.9-16, July - September, 2019, ISSN 0012-7353. doi: org/10.15446/dyna.v86n210.78035



- Pombo, C., Gupta, R., & Stankovic, M. (2018). *Servicios sociales para ciudadanos digitales: Oportunidades para América Latina y el Caribe*. Inter-American Development Bank.
- Quispe Paricahua, Z. J. (2021). LD y la SL en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021. Universidad Cesar Vallejo.
- Radlak, K. (2020). GLOBAL POPULATION MIGRATIONS AS A THREAT TO THE EXISTENCE AND PROPER FUNCTIONING OF CIVIL SOCIETY INSTITUTIONS. SELECTED ISSUES. In *Roczniki Administracji i Prawa* (Vol. 1, Issue XX, pp. 45–55). <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.1418>
- Radio Cutivalu, R. (Ed.). (2020). Entrevista Médico Oscar Berru. <https://www.radiocutivalu.org>
- Rieckmann, & Marco. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: objetivos de aprendizaje*. UNESCO Publishing.
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. DEBATE.
- Specht, H., & Vickery, A. (2021). *Integrating Social Work Methods*. Routledge.
- Tan, C., & Faundez, J. (2017). *Natural Resources and Sustainable Development: International Economic Law Perspectives*. Edward Elgar Publishing.
- UNESCO. (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. UNESCO Publishing.
- United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2017). *Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe: Enfoques, experiencias y perspectivas*. United Nations.
- WWAP. (2019). *Informe Mundial de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo de los Recursos Hídricos 2019: no dejar a nadie atrás*. UNESCO Publishing.
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., & Stewart, R. (2017). Explorando estilos de liderazgo para la innovación: un análisis factorial exploratorio. Dirección de Ingeniería en Producción y Servicios. Vol.9, p.7-17. doi.10.1515/emj-2017-0001
- Varela, J. (Ed.). (2020). Avances en gestión clínica (Vol. 2, Número 2). <https://gestionclinicavarela.blogspot.com/2020/10/los-hospitales-americanos-mas-famosos.html>

Zaballos, A. G., & Rodríguez, E. I. (2018). *Cloud Computing: Opportunities and Challenges for Sustainable Economic Development in Latin America and the Caribbean*. Inter-American Development Bank.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Operacionalización de variables

Título: LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
LD	El liderazgo es la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el fin de alcanzar determinados objetivos deseados, el liderazgo describe a las actitudes y valores personales, así como a su influencia sobre las personas, que permiten gestionar la cultura y los valores de la empresa (Escandón y Hurtado, 2017).	La variable LD será analizado desde las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, responsabilidad y estimulación al cambio.	Relaciones interpersonales	Comunicación entre trabajadores Confianza entre trabajadores Trabajo en equipo	Ordinal	
			Responsabilidad	Cumplimiento de funciones Interés en el logro de metas Participación activa en las actividades		
			Estimulación al cambio	Capacidad de ejemplo Coordinación de equipos Estimulación al éxito		
Satisfacción laboral	Morillo (2006) explica a la SL como la percepción que tienen los trabajadores respecto de su trabajo, considerando sus expectativas laborales, las recompensas, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo del directivo.	Las dimensiones que influyen en la SL son: Condiciones físicas, beneficios laborales y remunerativas, políticas administrativas, relaciones interpersonales y relación personal.	Condiciones físicas	Distribución de espacios físicos Material de trabajo Equipamiento para las funciones		Ordinal
			Beneficios laborales y remunerativo	Sueldo acorde al mercado Beneficios laborales de ley Bonos y premios		
			Políticas administrativas	Horario de trabajo Control y supervisión Trámites administrativos adecuados		
			Relaciones interpersonales	Comunicación Subordinación Responsabilidad		
			Relación personal	Utilidad Realización Actitud		

**Anexo 2**  
**Matriz de consistencia**

Título: LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura?</p>	<p>Objetivo general: Analizar la relación entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el LD y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.</p>	<p>Liderazgo directivo</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Estimulación al cambio</p>	<p>Comunicación entre trabajadores</p> <p>Confianza entre trabajadores</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Cumplimiento de funciones</p> <p>Interés en el logro de metas</p> <p>Participación activa en las actividades</p> <p>Capacidad de ejemplo</p> <p>Coordinación de equipos</p> <p>Estimulación al éxito</p>	<p>Tipo: básica</p> <p>Diseño: transversal, no experimental y correlacional</p> <p>Población: 30 trabajadores del servicio de ginecología y obstetricia</p> <p>Muestra: 30</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura?,</p> <p>¿Cuál es la relación con la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura?</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales del líder y la SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.</p> <p>Determinar la relación entre la estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.</p>	<p>Hipótesis específica: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.</p> <p>Existe relación significativa entre la responsabilidad y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.</p> <p>Existe relación significativa entre la estimulación al cambio y SL del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones físicas</p> <p>Beneficios laborales y remunerativo</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Relación personal</p>	<p>Distribución de espacios físicos</p> <p>Material de trabajo</p> <p>Equipamiento para las funciones</p> <p>Sueldo acorde al mercado</p> <p>Beneficios laborales de ley</p> <p>Bonos y premios</p> <p>Horario de trabajo</p> <p>Control y supervisión</p> <p>Trámites administrativos adecuados</p> <p>Comunicación</p> <p>Subordinación</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Utilidad</p> <p>Realización</p> <p>Actitud</p>	

### Anexo 3

#### Cuestionario de liderazgo directivo

Dirigida a profesionales del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

**Objetivo:** Recopilar información acerca del LD en un hospital de la región Piura.

**Instrucciones:** Por favor marque con un aspa la respuesta que considere conveniente a su criterio.

1= Nunca    2=Casi nunca    3= A veces    4= Casi siempre    5= Siempre

Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	La institución cuenta con mecanismos claros de comunicación formal e informal, entre directivos y personal de las diferentes áreas	1	2	3	4	5
2	Los directivos de la institución se comunican de manera fluida con los trabajadores de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
3	El flujo de información en la institución genera confianza en las labores realizadas.	1	2	3	4	5
4	Los directivos de la institución incentivan a los trabajadores a informar sus resultados constantemente.	1	2	3	4	5
5	Los resultados alcanzados por los trabajadores se debe al trabajo en equipo de cada área.	1	2	3	4	5
6	Los directivos de la institución generan ambientes de trabajo en equipo en cada área.	1	2	3	4	5
Dimensión responsabilidad						
7	El logro de metas y objetivos institucionales es reconocido públicamente por los directivos de la institución.	1	2	3	4	5
8	Existe una adecuada designación de responsabilidades en cada carga de la institución.	1	2	3	4	5
9	La institución establece incentivos para el logro de las metas.	1	2	3	4	5
10	Los directivos de la institución promueven el logro de metas institucionales.	1	2	3	4	5
11	Los trabajadores de las diferentes áreas se involucran en las actividades para el logro de las metas trazadas.	1	2	3	4	5
12	Los directivos de la institución participan de manera activa de las actividades programadas.	1	2	3	4	5
Dimensión estimulación al cambio						
13	Las acciones realizadas por los directivos de la institución se consideran ejemplares para los trabajadores de diferentes áreas.	1	2	3	4	5

14	Los directivos de la institución aplican premios y sanciones ante las acciones realizadas, según corresponda.	1	2	3	4	5
15	El trabajo en equipo de los trabajadores ayuda al logro de las metas institucionales.	1	2	3	4	5
16	Los directivos de la institución promueven la generación de equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
17	Los directivos de la institución estimulan el logro de las metas mediante incentivos.	1	2	3	4	5
18	Los directivos de la institución se preocupan por mantener motivado a los trabajadores de las diferentes áreas.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

## Anexo 4

### Cuestionario de satisfacción laboral

Dirigida a profesionales del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

**Objetivo:** Recopilar información acerca de la SL en profesionales del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

**Instrucciones:** Por favor marque con un aspa la respuesta que considere conveniente a su criterio.

1= Nunca    2=Casi nunca    3= A veces    4= Casi siempre    5= Siempre

Dimensión condiciones físicas						
1	La institución cuenta con espacios suficientes para el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
2	Se hace entrega de todos los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades.	1	2	3	4	5
3	Se cuenta con equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
Dimensión beneficios laborales y remunerativos						
4	La asignación de salarios en la institución obedece a criterios meritocráticos.	1	2	3	4	5
5	Los trabajadores de la institución cuenta con contratos laborales.	1	2	3	4	5
6	Los bonos y premios en la institución están formalizados en la institución.	1	2	3	4	5
Dimensión políticas administrativas						
7	La distribución de horarios entre los trabajadores permiten una atención adecuada de parte de los trabajadores de las diferentes áreas.	1	2	3	4	5
8	Los directivos de la institución implementan mecanismos para la supervisión y control de las actividades.	1	2	3	4	5
9	Los directivos de la institución mejoran los procesos en los trámites administrativos.	1	2	3	4	5
Dimensión relaciones interpersonales						
10	Existe una adecuada comunicación entre los trabajadores de la institución.	1	2	3	4	5
11	Los directivos de la institución respetan y hacen respetar los niveles de subordinación.	1	2	3	4	5
12	Se cuenta con mecanismos de control al cumplimiento de las funciones.	1	2	3	4	5
Dimensión relación personal						

13	Los trabajadores de la institución consideran que sus funciones son de utilidad para el logro de las metas institucionales.	1	2	3	4	5
14	Los trabajadores de la institución se sienten satisfechos por la función que realizan en cada área.	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores muestran una actitud favorable ante las disposición de los directivos de la institución.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.



## Anexo 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

#### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de satisfacción laboral

#### TESISTA:

Br. : Asenjo Guevara, Aly

#### DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 06. de Julio de 2022.

Dr. Luis Martín Lamadrid Benites  
ANESTESIA, REANIMACIÓN Y TERAPIA DEL DOLOR  
C.M.P. 99677 R.N.E. 43949

Firma/DNI 44090570  
EXPERTO

Colocar Constancia SUNEDU del validador

## Anexo 6

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Plura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	Distribución de espacios físicos	La institución cuenta con espacios suficientes para el desarrollo de sus funciones.	X				X						
		Material de trabajo	Se hace entrega de todos los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades.	X				X						
		Equipamiento para las funciones	Se cuenta con equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones.	X				X						
		Salario acorde al mercado	La asignación de salarios en la institución obedece a criterios meritocráticos.	X				X						
	Beneficios laborales	Beneficios laborales de ley	Los trabajadores de la institución cuentan con contratos laborales.	X				X						
		Bonos y premios	Los bonos y premios en la institución están formalizados en la institución.	X				X						
	Políticas administrativas	Horario de trabajo	La distribución de horarios entre los trabajadores permite una atención adecuada de parte de los trabajadores de las diferentes áreas.	X				X						
		Control y supervisión	Los directivos de la institución implementan mecanismos para la supervisión y control de las actividades.	X				X						
	Relaciones interpersonales	Trámites administrativos adecuados	Los directivos de la institución mejoran los procesos en los trámites administrativos.	X				X						
		Comunicación	Existe una adecuada comunicación entre los trabajadores de la institución.	X				X						
	Relaciones personales	Subordinación	Los directivos de la institución respetan y hacen respetar los niveles de subordinación.	X				X						
		Responsabilidad	Se cuenta con mecanismos de control al cumplimiento de las funciones.	X				X						
Relaciones personales	Utilidad	Los trabajadores de la institución consideran que sus funciones son de utilidad para el logro de las metas institucionales.	X				X							
	Realización	Los trabajadores de la institución se sienten satisfechos por la función que realizan en cada área.	X				X							
	Actitud	Los trabajadores muestran una actitud favorable ante las disposiciones de los directivos de la institución.	X				X							

Grado y Nombre del Experto: *Mig. Luis Martín Lamadrid Benites*  
 Firma del experto

*Mig. Luis Martín Lamadrid Benites*  
 Dr. Luis Martín Lamadrid Benites  
 ANESTESIA, REANIMACIÓN Y TERAPIA DEL DOLOR  
 CMP. 59677 - R.NE. 43949  
 EXPERTO EVALUADOR

## Anexo 7

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

#### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de liderazgo directivo

#### 3. TESISTA:

Br. : Asenjo Guevara, Aly

#### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 06. de .....Julio..... de 2022.

*Dr. Luis Martín Lamadrid Benites*  
ANESTESIA, REANIMACIÓN Y TERAPIA DEL DOLOR  
C.M.P. 19677 - R.N.E. 43940

Firma/DNI 44090570  
EXPERTO

Colocar Constancia SUNEDU del validador

## Anexo 8


### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Plura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Relaciones Interpersonales	Comunicación entre trabajadores	La institución cuenta con mecanismos claros de comunicación formal e informal, entre directivos y personal de las diferentes áreas											
		Confianza entre trabajadores	Los directivos de la institución se comunican de manera fluida con los trabajadores de diferentes áreas. El flujo de información en la institución genera confianza en las labores realizadas.											
		Trabajo en equipo	Los directivos de la institución incentivan a los trabajadores a informar sus resultados consistentemente. Los resultados alcanzados por los trabajadores se debe al trabajo en equipo de cada área.											
Responsabilidad	Responsabilidad	Cumplimiento de funciones	Los directivos de la institución generan ambientes de trabajo en equipo en cada área. El logro de metas y objetivos institucionales es reconocido públicamente por los directivos de la institución.											
		Interés en el logro de metas	Existe una adecuada designación de responsabilidades en cada carga de la institución. La institución establece incentivos para el logro de las metas.											
		Participación activa en las actividades	Los directivos de la institución promueven el logro de metas institucionales. Los trabajadores de las diferentes áreas se involucran en las actividades para el logro de las metas trazadas.											
Estimulación al cambio	Estimulación al cambio	Capacidad de ejemplo	Los directivos de la institución participan de manera activa de las actividades programadas. Las acciones realizadas por los directivos de la institución se consideran ejemplares para los trabajadores de diferentes áreas.											
		Coordinación de equipos	Los directivos de la institución aplican premios y sanciones ante las acciones realizadas, según corresponda. El trabajo en equipo de los trabajadores ayuda al logro de las metas institucionales.											
		Estimulación al éxito	Los directivos de la institución promueven la generación de equipos de trabajo. Los directivos de la institución estimulan el logro de las metas mediante incentivos. Los directivos de la institución se preocupan por mantener motivado a los trabajadores de las diferentes áreas.											

**Grado y Nombre del Experto:** *MG. Luis Martín Lamadrid Benites*

**Firma del experto**

  
**Dr. Luis Martín Lamadrid Benites**  
 ANESTESIA, REANIMACIÓN Y TERAPIA DEL DOLOR  
 C.M.P. 59677 - R.N.E. 43949

**EXPERTO EVALUADOR**

## Anexo 9



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LAMADRID BENITES**  
Nombres **LUIS MARTIN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **44090570**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**  
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**  
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**  
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCION EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**  
Fecha de Expedición **02/10/19**  
Resolución/Acta **301-2019-CU**  
Diploma **UNPRG-EPG-2019-0541**  
Fecha Matrícula **07/06/2014**  
Fecha Egreso **12/06/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
**20 de Julio de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000827459

**JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 20/07/2022 13:23:25-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 10

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

#### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de liderazgo directivo

#### 3. TESISTA:

Br. : Asenjo Guevara, Aly

#### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 05 de Julio de 2022.

Firma/DNI 45534156

EXPERTO Mag. Hugo Gary Teguén Orozco

Colocar Constancia SUNEDU del validador

## Anexo 11

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Relaciones interpersonales	Comunicación entre trabajadores	La institución cuenta con mecanismos claros de comunicación formal e informal, entre directivos y personal de las diferentes áreas											
		Confianza entre trabajadores	Los directivos de la institución se comunican de manera fluida con los trabajadores de diferentes áreas. El flujo de información en la institución genera confianza en las labores realizadas.											
		Trabajo en equipo	Los directivos de la institución incentivan a los trabajadores a informar sus resultados constantemente. Los resultados alcanzados por los trabajadores se debe al trabajo en equipo de cada área.											
		Cumplimiento de funciones	El logro de metas y objetivos institucionales es reconocido públicamente por los directivos de la institución. Existe una adecuada designación de responsabilidades en cada cargo de la institución.											
Responsabilidad	Estimulación al éxito	Interés en el logro de metas	La institución establece incentivos para el logro de las metas.											
		Participación activa en las actividades	Los directivos de la institución promueven el logro de metas institucionales. Los trabajadores de las diferentes áreas se involucran en las actividades para el logro de las metas trazadas.											
		Capacidad de ejemplo	Los directivos de la institución participan de manera activa de las actividades programadas. Las acciones realizadas por los directivos de la institución se consideran ejemplares para los trabajadores de diferentes áreas.											
Estimulación al cambio	Estimulación al éxito	Coordinación de equipos	Los directivos de la institución aplican premios y sanciones ante las acciones realizadas, según correspondi. El trabajo en equipo de los trabajadores ayuda al logro de las metas institucionales.											
		Estimulación al éxito	Los directivos de la institución estimulan el logro de las metas mediante incentivos. Los directivos de la institución se preocupan por mantener motivado a los trabajadores de las diferentes áreas.											

Grado y Nombre del Experto: *Mag. Hugo Gary Tespen Orasco*

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

## Anexo 12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

#### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de satisfacción laboral

#### TESISTA:

Br. : Asenjo Guevara, Aly

#### DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de Julio ..... de 2022.

Firma/DNI 45534456  
EXPERTO Mag. Hugo Gary Tequen Orasco

Colocar Constancia SUNEDU del validador



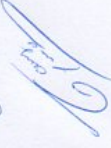
Anexo 13

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Satisfacción laboral	Condiciones físicas	Distribución de espacios físicos	La institución cuenta con espacios suficientes para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X			
		Material de trabajo	Se hace entrega de todos los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		X			
		Equipamiento para las funciones	Se cuenta con equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X			
		Beneficios laborales y remunerativos	La exigencia de salarios en la institución obedece a criterios meritocráticos.	X		X		X		X			
	Beneficios administrativos	Bonos y premios	Los trabajadores de la institución están formalizados en la institución.	X		X		X		X			
		Horario de trabajo	La distribución de horarios entre los trabajadores permiten una atención adecuada de parte de los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		X			
	Políticas administrativas	Control y supervisión	Los directivos de la institución implementan mecanismos para la supervisión y control de las actividades.	X		X		X		X			
		Términos administrativos adecuados	Los directivos de la institución mejoran los procesos en los trámites administrativos.	X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	Comunicación	Existe una adecuada comunicación entre los trabajadores de la institución.	X		X		X		X			
		Subordinación	Los directivos de la institución respetan y hacen respetar los niveles de subordinación.	X		X		X		X			
	Relaciones personales	Responsabilidad	Se cuenta con mecanismos de control al cumplimiento de las funciones.	X		X		X		X			
		Utilidad	Los trabajadores de la institución consideran que sus funciones son de utilidad para el logro de las metas institucionales.	X		X		X		X			
Realización		Los trabajadores de la institución se sienten satisfechos por la función que realizan en cada área.	X		X		X		X				
Actitud		Los trabajadores muestran una actitud favorable ante las disposiciones de los directivos de la institución.	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Mag. Hugo Gary TequenOrasco

Firma del experto : 

EXPERTO EVALUADOR

## Anexo 14



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TEQUEN OROSCO**  
Nombres **HUGO GARY**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **45534156**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **14/03/22**  
Resolución/Acta **0119-2022-UCV**  
Diploma **052-151063**  
Fecha Matricula **31/08/2020**  
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
20 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000827464

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 20/07/2022 13:26:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 15

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de liderazgo directivo

**3. TESISTA:**

Br.: Asenjo Guevara, Aly

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo 06 de julio de 2022.



ING. TATIANA A. TAPIA MEJIA

MAG. GESTIÓN PÚBLICA

DNI 4755222

CIP 253484

---

DNI 47552220

EXPERTO

*Colocar Constancia SUNEDU del validador*

Anexo 16

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Relaciones Interpersonales	Comunicación entre trabajadores	La institución cuenta con mecanismos claros de comunicación formal e informal, entre directivos y personal de las diferentes áreas									
		Confianza entre trabajadores	Los directivos de la institución se comunican de manera fluida con los trabajadores de diferentes áreas. El flujo de información en la institución genera confianza en las labores realizadas.									
		Trabajo en equipo	Los directivos de la institución incentivan a los trabajadores a informar sus resultados constantemente. Los resultados alcanzados por los trabajadores se debe al trabajo en equipo de cada área.									
Liderazgo directivo	Responsabilidad	Cumplimiento de funciones	Los directivos de la institución generan ambientes de trabajo en equipo en cada área.									
		Interés en el logro de metas	El logro de metas y objetivos institucionales es reconocido públicamente por los directivos de la institución. Existe una adecuada designación de responsabilidades en cada carga de la institución.									
		Participación activa en las actividades	La institución establece incentivos para el logro de las metas. Los directivos de la institución promueven el logro de metas institucionales.									
		Capacidad de ejemplo	Los trabajadores de las diferentes áreas se involucran en las actividades para el logro de las metas trazadas. Los directivos de la institución participan de manera activa de las actividades programadas.									
		Coordinación de equipos	Las acciones realizadas por los directivos de la institución se consideran ejemplares para los trabajadores de diferentes áreas.									
		Estimulación al éxito	Los directivos de la institución aplican premios y sanciones ante las acciones realizadas, según corresponda. El trabajo en equipo de los trabajadores ayuda al logro de las metas institucionales.									
			Los directivos de la institución promueven la generación de equipos de trabajo.									
	Los directivos de la institución estimulan el logro de las metas mediante incentivos.											
	Los directivos de la institución se preocupan por mantener motivado a los trabajadores de las diferentes áreas.											

Grado y Nombre del Experto: Mag. Tatiana A. Tapia Mejía

DNI: 4755222

Firma del experto

  
 ING. TATIANA A. TAPIA MEJÍA  
 MAG. GESTIÓN PÚBLICA  
 DNI 4755222  
 CIP 253484

EXPERTO EVALUADOR

## Anexo 17

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura.

#### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de satisfacción laboral

#### 3. TESISTA:

Br. : Asenjo Guevara, Aly

#### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO

ING. TATIANA A. TAPIA MEJÍA

MAG. GESTIÓN PÚBLICA

DNI 4755222

CIP 253484

Chiclayo 06 de julio de 2022.

DNI 47552220 EXPERTO

*Colocar Constancia SUNEDU del validador*

## Anexo 18

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Plura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Satisfacción laboral	Condiciones Físicas	Distribución de espacios físicos	La institución cuenta con espacios suficientes para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X			
		Materiales de trabajo	Se hace entrega de todos los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		X			
		Equipamiento para las funciones	Se cuenta con equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X			
	Beneficios laborales	Salario acorde al mercado	La asignación de salarios en la institución obedece a criterios meritocráticos.	X		X		X		X			
		Beneficios laborales de ley	Los trabajadores de la institución cuentan con contratos laborales.	X		X		X		X			
		Bonos y premios	Los bonos y premios en la institución están formalizados en la institución.	X		X		X		X			
	Políticas Administrativas	Horario de trabajo	La distribución de horarios entre los trabajadores permiten una atención adecuada de parte de los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		X			
		Control y supervisión	Los directivos de la institución implementan mecanismos para la supervisión y control de las actividades.	X		X		X		X			
		Trámites administrativos adecuados	Los directivos de la institución mejoran los procesos en los trámites administrativos.	X		X		X		X			
	Relaciones Interpersonales	Comunicación	Existe una adecuada comunicación entre los trabajadores de la institución.	X		X		X		X			
		Subordinación	Los directivos de la institución respetan y hacen respetar los niveles de subordinación.	X		X		X		X			
		Responsabilidad	Se cuenta con mecanismos de control al cumplimiento de las funciones.	X		X		X		X			
Relaciones Personales	Utilidad	Los trabajadores de la institución consideran que sus funciones son de utilidad para el logro de las metas institucionales.	X		X		X		X				
	Realización	Los trabajadores de la institución se sienten satisfechos por la función que realizan en cada área.	X		X		X		X				
	Actitud	Los trabajadores muestran una actitud favorable ante las disposiciones de los directivos de la institución.	X		X		X		X				

**Grado y Nombre del Experto:** Mag. Tatiana A. Tapia Mejía

**DNI:** 4755222

**Firma del experto** :



ING. TATIANA A. TAPIA MEJÍA  
MAG. GESTIÓN PÚBLICA  
DNI 4755222  
CIP 253484

## **Anexo 19**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	TAPIA MEJIA
Nombres	TATIANA ASUCENA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	47552220

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	22/03/21
Resolución/Acta	0087-2021-UCV
Diploma	052-106573
Fecha Matrícula	01/02/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:  
06 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000808697

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 06/07/2022 01:00:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## Anexo 21



## Anexo 22



## Anexo 23



## Anexo 24

