



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los
trabajadores de la micro red de turpo, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Laupa Velarde, Romel (ORCID: 0000-00034101-3628)

ASESORA:

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme una buena salud y darme la oportunidad de poder culminar con mi objetivo.

A mi esposa, a mi hija, familiares y amigos por brindarme ese soporte incondicional para el término de mi tesis.

Agradecimiento

A la universidad CESAR VALLEJO, por darme esa oportunidad para lograr una superación académica y profesionalmente.

Así mismo agradezco a mis familiares y amigos quienes me apoyaron incondicionalmente brindándome apoyo con su tiempo y facilitándome recursos y entre otros, para lograr mi meta.

Por último agradezco a la plana de profesores de la universidad quienes con el compromiso y entrega de su enseñanza de calidad con el único objetivo de poder formar nuevos maestros.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	49
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	53

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables de Gestión Administrativa.....	25
Tabla 2 Operacionalización de las variables de Liderazgo.....	26
Tabla 3 Variable Gestion Administrativa.....	30
Tabla 4 Variable Liderazgo.....	31
Tabla 9 Planificación*Liderazgo tabulación cruzada	31
Tabla 6 Organización*Liderazgo tabulación cruzada	32
Tabla 7 Control*Liderazgo tabulación cruzada.....	33
Tabla 8 Gestión Administrativa*Liderazgo tabulación cruzada.....	33
Tabla 9 Correlaciones entre planificación y liderazgo	34
Tabla 10 Correlaciones entre organización y liderazgo.....	35
Tabla 11 Correlaciones entre control y liderazgo	35
Tabla 12 Correlaciones entre gestión administrativa y liderazgo	36

Índice de figuras

Figura: 1 Planificación	58
Figura: 2 Organización	58
Figura: 3 Control.....	59
Figura: 4 Gestión Administrativa	59
Figura: 5 Dirección.....	60
Figura: 6 Orientación.....	60
Figura: 7 Creatividad	61
Figura: 8 Liderazgo.....	61
Figura: 9 Planificación*Liderazgo	62
Figura: 10 Organización*Liderazgo	62
Figura: 11 Control*Liderazgo.....	63
Figura: 12 Gestión Administrativa*Liderazgo	63
Figura: 13 Correlaciones entre planificación y liderazgo	64
Figura: 14 Correlaciones entre organización y liderazgo.....	64
Figura: 15 Correlaciones entre control y liderazgo	65
Figura: 16 Correlaciones entre gestión administrativa y liderazgo	65

Resumen

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

El tipo de investigación fue el básico, el diseño fue el no experimental, con alcance descriptivo correlacional de corte transversal y datos prospectivos. La población de estudio fue de 110 trabajadores, la muestra fue probabilística, y corresponde a 86 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, debidamente validados por tres expertos y sometido a una prueba de confiabilidad estadística a partir de una prueba piloto en cuyo resultado se ha obtenido un coeficiente que indica alta confiabilidad. En los resultados estadísticos se demostró la existencia de correlación debido a que el P-valor igual a 0,000 es menor al 0,05. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,381 que en la escala de Rho de Spearman, significa baja correlación, sin embargo, se concluye que a mayor gestión administrativa mejor será el ejercicio de liderazgo en los trabajadores de la Micro Red Turpo.

Palabras Clave: Gestión Administrativa, Liderazgo

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship between Administrative Management and Leadership in the workers of the Micro Network of Turpo.

The type of research was basic, the design was non-experimental, with cross-sectional correlational descriptive scope and prospective data. The study population was 110 workers, the sample was probabilistic, and corresponds to 86 workers. The data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire, duly validated by three experts and subjected to a statistical reliability test from a pilot test, the result of which was a coefficient that indicates high reliability.

In the statistical results, the existence of correlation was demonstrated because the P-value equal to 0.000 is less than 0.05. On the other hand, a correlation coefficient equal to 0.381 has been obtained, which in Spearman's Rho scale, means low correlation, however, it is concluded that the greater the administrative management, the better the leadership exercise in the Micro Network workers. Turpo.

Keywords: Administrative management, Leadership

I. INTRODUCCIÓN

La función administrativa está enmarcada dentro de las funciones básicas en una organización. Por lo general estas funciones son la gerencia general, administración, marketing, operaciones, compras, recursos humanos y relaciones públicas. (Ferreyra, Erasmus, & Groenewald, 2010)

La gestión administrativa está referida a todo el componente de la gestión dentro de la capacidad administrativa. De esta forma se incluye tareas administrativas, así como aquellas actividades que no se relacionan con la administración, como por ejemplo las llamadas telefónicas, fotocopias, correos electrónicos, entre otros. . (Ferreyra, Erasmus, & Groenewald, 2010)

Para contar con una gestión administrativa idónea resulta conveniente aquellas acciones que permitan el mejor uso de los recursos que presentan la característica de ser de carácter escaso; en efecto, aquellas decisiones acertadas lograrán un impacto de forma positiva en la organización; en su contraparte si son decisiones inadecuadas ocasionarán un impacto negativo en la organización. (Gavilánez, Espín, & Arévalo, 2018)

En las instituciones del sector salud de Apurímac, el problema de gestión administrativa es bastante notorio, esto debido a la insatisfacción de los usuarios cuando asisten al establecimiento a recibir un tratamiento, en este proceso se impone la desorganización, el trámite burocrático y lo fundamental, en los trabajadores y funcionarios, el escaso ejercicio de un liderazgo que permita agilizar y solucionar los problemas que se presentan.

Consideramos que la Micro Red de Turpo, también muestra debilidades en la gestión administrativa, porque muchos usuarios se sienten poco satisfechos con la atención que se brinda, además se observa apatía en dejadez y desidia en algunos trabajadores, frente al cumplimiento de sus responsabilidades.

A partir de lo manifestado anteriormente se planteó como problema general: ¿En qué medida la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo?, por otro lado, teniendo en cuenta las dimensiones de la variable gestión administrativa, se formularon los problemas específicos, en la forma siguiente: ¿En qué medida la planificación de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo?, ¿En qué medida la organización de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo?, ¿En qué medida el control de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo?

Consideramos, que la investigación será de gran importancia, porque el estudio está vinculado a un problema que se presenta con bastante frecuencia en la Micro Red de Turpo, por lo tanto consideramos que su importancia se enmarca en distintos aspectos, teóricamente será importante porque abarcará las perspectivas teóricas sobre la gestión administrativa y el liderazgo que existe en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, de lo cual se identificará si se aplica una adecuada gestión administrativa y de qué manera se vincula con el nivel de liderazgo de los trabajadores. Se considera importante ya que aún no se cuenta con información teórica al respecto para que se considere un

adecuado nivel de gestión administrativa que permita estimular la generación de un nivel óptimo de liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Asimismo, el presente trabajo de investigación presenta una justificación práctica, ya que de comprobarse la hipótesis de investigación se espera que se puedan implementar estrategias para mejorar la gestión administrativa y con ello mejorar el liderazgo de los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Por lo expuesto, el objetivo general es el siguiente: Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, mientras que los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación entre la planificación de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, Determinar la relación entre la organización de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, Determinar la relación entre el control de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo

Tomando en consideración la revisión de los antecedentes y del marco teórico para responder a las preguntas de investigación se planteó la siguiente hipótesis general: La Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo; mientras que las hipótesis específicas fueron las siguientes: La planificación de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, La organización de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo y El control de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

II. MARCO TEÓRICO.

Existen estudios similares que se han realizado a nivel internacional, nacional y regional, entre los más relevantes que se consideran para poder llevar a cabo la discusión de resultados, una vez concluido el estudio, se tienen los siguientes:

Antecedentes internacionales

En esta parte se hará referencia a estudios internacionales similares, los cuales servirán como un sustento para este estudio.

Balcazar, (2018), realizó una investigación con la finalidad de demostrar que es viable generar una propuesta de mejoramiento administrativo y financiero, de acuerdo con lo expuesto por dicha teoría, para lo cual la metodología fue descriptiva, transversal e inductiva. Se concluye que los problemas asociados a la gestión administrativa y financiera del Hospital objeto de estudio se deben a problemas de Riesgo Moral, Selección Adversa y por Asimetrías de la Información.

Sánchez, Brea, & De la Cruz, (2017), el objetivo fue describir el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de Servicios Generales de dos hospitales maternos de Cuba, para lo cual la investigación fue descriptiva y de corte transversal. Se concluye que la motivación por afiliación es la que más se repite y se conoce en los trabajadores sus responsabilidades.

Ortega, (2019), tuvo como objetivo general definir estrategias de liderazgo que permitieran al asegurador lograr las metas planteadas en función del costo médico e incrementando la productividad, para lo cual se empleó una metodología de carácter descriptivo e inductivo. Entre los resultados se obtuvo

que se logró identificar lo fundamental de intervenir en el talento humano, la transferencia de conocimientos y tecnologías, y los distintos medios para impactar de forma positiva el sentido de pertenencia en los colaboradores de una figura de tercerización.

Franco, Reyes, & Cuadrado, (2017), evaluaron la incidencia de los estilos de liderazgo aplicada a la satisfacción laboral de los trabajadores en empresas de servicios del Ecuador, para lo cual el enfoque de la investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional. Se concluye que existe una dispersión lineal positiva entre las variables de liderazgo transformacional, y transaccional, los efectos del liderazgo y la satisfacción con la supervisión.

Pazzeto & Olm, (2015), tuvieron como objetivo establecer si existe alguna relación entre el entorno laboral y el liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos (UCI) en el sur de São Paulo, para lo cual el nivel de investigación fue no correlacional con diseño no experimental. Se concluye que la selección de estilo de liderazgo por los enfermeros debería encajar con las propiedades de la UCI. Asimismo, que las aptitudes de liderazgo se podrían desarrollar y el entorno laboral no influyó sobre la población estudiada.

Antecedentes nacionales

En esta parte se hará referencia a estudios nacionales similares, los cuales servirán como un sustento para este estudio.

Tola, (2015), tuvo como objetivo general estudiar la forma en que la gestión administrativa influye en el colaborativo de mejoramiento de los servicios de salud de hospitales de Puno, para lo cual la metodología fue descriptiva e inductiva. Se concluye que la gestión administrativa no es eficiente y no es

eficaz; en consecuencia, incide en grado mínimo en el colaborativo de mejoramiento de los servicios de salud.

Paredes, (2016), tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario externo del área de nutrición de un hospital de Chiclayo, para lo cual la metodología fue descriptiva, correlacional, de diseño no experimental y transversal. Además, en la conclusión indica que el 22,1% están satisfechos con el área de nutrición; además, el 77,9% se muestran insatisfechos, finalmente se indica que la correlación es moderada.

Clemente & Capani, (2015), tuvieron como objetivo determinar la relación entre el Gasto de los programas presupuestales con la Gestión Administrativa de un hospital de Huancavelica, para lo cual la metodología fue inductiva, deductiva, analítica y descriptiva. Se concluye que se percibe una correlación moderada entre las variables de estudio.

Suárez & Talavera, (2015), tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad del servicio educativo del nivel primaria en las instituciones educativas de la red N° 07 Ugel N° 06 del distrito Ate Vitarte, para lo cual la metodología fue hipotética deductiva, nivel correlacional y diseño no experimental. Se concluye que los docentes manifiestan que la gestión administrativa es ineficiente en el trabajo, además el servicio que se brinda no es bueno; el coeficiente es de 0.546.

El estudio que se realiza, se fundamenta en un marco teórico selecto, respecto a las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

Gestión Administrativa

La administración empresarial está referido a un proceso dinámico, organizado, participativo y coherente, que de acuerdo a Guegia, Londoño, Otero, & Rivera, (2015), manifiestan que es el acto de administrar que refiere la planificación, organización, dirección y control de las actividades con la finalidad de mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores, así como también alcanzar los objetivos previamente establecidos, (Mendoza, 2017)

En este caso la Gestión administrativa se considera de carácter sistémico por portar acciones que se orientan al logro de objetivos por medio del desarrollo de funciones de la gestión del proceso administrativa relacionado a la planeación, organización, dirección y control. (Mendoza, 2017)

Asimismo, (Chiavenato, 2006) a gestión administrativa agrupa acciones programadas dentro de las etapas administrativas: planificación, organización, dirección y control. Las tareas sobre las que se apoya la gestión administrativa contribuyen en una mejora de la organización. Es inevitable que la planificación se plasme en la organización, dirección y control, y, a su vez, sea retroalimentando. Se supera así posibles fallas detectadas en la organización.

Por lo que, se señala que los factores fundamentales que se relacionan a la gestión administrativa son los siguientes.

Planeación: Chiavenato (1999), remarcó que “desde el proceso de planificación se han de realizar las actividades, porque en ella se determinan los objetivos que tienen que cumplirse y alcanzarse durante el periodo establecido”. (p. 320)

Organización: Chiavenato (1999) precisó que: “la organización agrupa y

estructura los recursos a emplearse con el fin de alcanzar los fines. Destaca que los recursos humanos es el eje de todo organismo y que es mediante la organización que el desempeño de estos son articulados en un trabajo en equipo". (p. 347). La organización se evidencia en la división del trabajo, es decir, en la adjudicación de tareas o actividades en concordancia con lo planificado alcanzar los objetivos planteados. Esta división del trabajo exige una estructura lógica de asignación de personal a los puestos necesarios y de coordinación de los esfuerzos. (p. 346). La organización implica un orden, un sistema de actividades coordinadas dirigidas a la agrupación y clasificación de las acciones. Implica también roles asignados al recurso humano, según el perfil requerido.

Dirección: Según Chiavenato (1999) sostuvo que:

La dirección hace funcionar a la empresa y para ello pone en marcha los planes a través del manejo del personal y demás recursos. La dirección no ha de mandar simplemente sino ha de ser capaz de influir en el personal para moverlos a cumplir las metas y objetivos organizacionales. Dirección que lo logre evidencia liderazgo. (p. 371)

Control: Chiavenato (1999) consideró que:

El control tiene un carácter garantista en cuanto al logro de resultados planeados. Garantiza, entonces, al máximo posible el logro de los objetivos preestablecidos. Mediante el control se verifica la ejecución de actividades. El control permite monitorear la actividad administrativa a fin de enmendar errores y encaminarse a alcanzar un fin determinado de antemano. (p. 386)

De acuerdo a Fayol, (2006) los medios que son pertinentes para la gestión administrativa son los siguientes: Recursos materiales: Referido a aquellos bienes tangibles con los cuales cuenta una organización para brindar un servicio como por ejemplo en la instalación, edificios, máquinas, terrenos, entre otros. Así como también materia prima e insumos que conforman el producto o servicio terminado. (García, 2014)

Recursos humanos: Se consideran imprescindibles dentro de cualquier grupo social, pues de ello se relaciona las funciones y control de los recursos restantes, en este caso los recursos humanos cuentan con las siguientes características: Probabilidad de poder desarrollarse, Ideas, creatividad, Sentimientos, Experiencias, Conocimientos. (Terry, 1990)

Salas, (2017), precisa que las características de los recursos humanos, cambian de los otros según el puesto donde se desempeñen, así como con el nivel jerárquico, entre lo que se encuentran doctores, enfermeros, personal de limpieza, etc. (p.12)

Recursos financieros: Según Patiño, (2014) están considerados como aquellos que forman parte de un grupo de efectivo y activos con cierta liquidez y que demuestre capacidad en la empresa.(p.32). Así mismo, eestá referido a aquellos recursos monetarios ya sea de la misma empresa o de terceros, que son sumamente importantes para el correcto funcionamiento y desenvolvimiento de las funciones, entre los que se encuentran los siguientes: Recursos financieros propios, tales como el dinero, aporte de socios, utilidades, entre otros. Recursos financieros de terceros, lo cual está referido a los

préstamos que se adquieren por parte del acreedor y proveedor, crédito bancario, etc. (Altinay, Altinay, & Difci, 2017)

Recursos tecnológicos: Se considera un medio teniendo como base la tecnología para cumplir con los objetivos que se plantean. Los recursos tecnológicos pueden ser de carácter tangible tales como laptops, computadoras; así como también intangibles como por ejemplo una aplicación virtual, un sistema, entre otros.

Por su parte la planificación de la gestión administrativa es una de las actividades más importantes dentro de una organización desde inicios del siglo XXI, para lo cual las actividades de soporte administrativo y planificación estratégica deben ser bien entendidas dentro del entorno económico, político y el entorno de políticas. (Welsh, 2005)

Dentro de los desafíos para lograr el funcionamiento y organización de la gestión administrativa resulta fundamental poder gestionar los recursos financieros de forma eficiente desde la perspectiva de las actividades diarias que se llevan a cabo en una empresa, lo cual se debe materializar en términos monetarios, reflejando a su vez el desempeño de los objetivos de una organización. Es por ello que es importante planificar y aplicar con eficiencia y efectividad; lo que refiere una complementación de la administración organizacional en términos de eficiencia y eficacia. (Terrazas, 2009)

Finalmente, la importancia es que por su parte el control administrativo brinda apoyo, coordina el proceso de la toma de decisiones y motiva a los trabajadores de una organización para que cuenten con una actuación de forma concertada. Asimismo, facilita el poder estimar los ingresos, nivel de

costos, presupuestos, medición y evaluación del desempeño de las funciones de los trabajadores. (Horgren, Sundem, & Stratton, 2007)

Liderazgo

La gestión, el liderazgo y la mejora de calidad son distintos, pero se superponen. Algunos líderes no son gerentes y viceversa. Algunos líderes y gerentes, pero no todos, llevarán a cabo la mejora de calidad, que se puede realizar de forma aislada del liderazgo y la administración. Pero es probable que la integración de los tres optimice los resultados. (Castillo, Medina, Bernardo, Reyes, & Ayala, 2019)

En términos generales, la administración es controlar un grupo o equipo para lograr una meta. (Drew, 2020) . Por otro lado, se dice que el liderazgo influye en los demás para que contribuyan al éxito. La gerencia requiere "control" (mantenerse al tanto de los detalles, intervenir rápidamente y dar órdenes o instrucciones si el desempeño está por debajo de las expectativas), y la mejora de calidad a menudo requiere un aflojamiento deliberado de ese control. Esto podría crear conflictos a menos que la gerencia tenga la mejora de calidad como principio fundamental. (Rodríguez, 2015)

Por otro lado, el liderazgo se ha estudiado desde dos perspectivas. El primero se centra en las acciones del líder, específicamente, compartir el poder o dar más responsabilidad y autonomía a los empleados. La segunda perspectiva se centra en la respuesta de los empleados al empoderamiento, en particular mirando su motivación. (Srivastava, Bartol, & Locke, 2017).

La escasez de enfermeras con liderazgo se remonta a tres importantes factores. Primero, las carreras clínicas son más valoradas que las carreras

administrativas. En segundo lugar, muy pocas enfermeras administradoras están preparadas educativamente para asumir los desafíos del rol. Finalmente, los cambios dramáticos resultantes de los esfuerzos de reestructuración durante 1990 disminuyeron el atractivo de la enfermera gerente y puestos ejecutivos. 11-15 Al mismo tiempo, sin embargo, se están intensificando para llenar un vacío de liderazgo percibido en el sector enfermería y salud (Jennisgs, Scalci, Rodgers, & Keane, 2007)

Por lo que el liderazgo se considera importante para los equipos de trabajo, innovación, crear una comunicación positiva y alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo, el liderazgo en los centros de salud se considera sumamente importantes, ya que se encuentra relacionado con la organización, servicio a brindar y en aspectos financieros. (Santos, 2012)

Por su parte, el liderazgo está referido al proceso de influenciar a las personas para alcanzar un objetivo en específico, inspirando confianza y mediante el soporte de los seguidores; asimismo, las habilidades en las relaciones interpersonales y el proceso de solución de problemas que se presenten son fundamentales para la aplicación del liderazgo y el cumplimiento de metas. (Nagelkerk, 2005)

El liderazgo evoca una variedad de pensamientos, reflexiones y imágenes. Estos pueden incluir poder, influencia, seguidores, personalidad dinámica, carisma, metas, comportamiento autocrático, innovación, inteligencia, calidez y amabilidad. También se puede pensar en los líderes con los que hemos trabajado en el pasado, o están trabajando actualmente y reflexionan sobre las cualidades y comportamiento de un líder eficaz. A lo largo de los años, los

investigadores han explorado diferentes dimensiones del liderazgo como lo demuestran las muchas definiciones que existen, incluyendo las siguientes. (Vries & Sheerin, 2011)

Según Bonnis, (2014), "es el proceso por el cual un agente induce una subordinada a comportarse de la manera deseada".

Según Dalt, (2013), el liderazgo es la capacidad de influir en las personas hacia la consecución de objetivos

Según Wehrich & Koontz, (2018), manifiestan que el liderazgo se define como una influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que se esforzará de buena gana y con entusiasmo por el logro de los objetivos del grupo.

De acuerdo a Garland & Sullivan, (2013), el liderazgo implica el uso de habilidades interpersonales para influir en otros para lograr un objetivo específico. Respecto a las dimensiones de liderazgo, existen varias posiciones y de diferentes autores, sin embargo, el más relevante para nuestro estudio se plantea tres dimensiones: Dirección, Orientación, Creatividad.

Dirección: es el proceso mediante el cual se influye en las personas para que contribuyan a lograr los propósitos organizacionales, y está relacionada con la motivación, el liderazgo y la comunicación.

Orientación; es el que incluye presentarle a los nuevos empleados la empresa, sus funciones, tareas y personas.

Creatividad: es la habilidad y poder de desarrollar nuevas ideas.

Finalmente, la importancia, radica en que se ha encontrado que los comportamientos de liderazgo de enfermería influyen en la capacidad de las

enfermeras para superar a sus las expectativas de los empleadores en cuanto al cumplimiento de las metas organizacionales. Además, los estilos de liderazgo que apoyan las necesidades de los trabajadores también reducen el agotamiento al influir en las enfermeras para que perciban el entorno de trabajo como un desafío en lugar de abrumador. El desempeño de los trabajadores está asociado con los resultados del paciente, asimismo, los estilos de liderazgo de enfermería tienen un impacto en el cumplimiento de la organización y metas. (Brady & Cummings, 2010)

A menudo se dice que se necesitan habilidades de liderazgo en enfermería porque las enfermeras son responsables de liderar y gestionar el entorno asistencial y deben ejercer el liderazgo durante sus interacciones con los pacientes y sus familias y colegas. Además, el liderazgo tiene un impacto positivo en la satisfacción de los empleados y la atención al paciente. Además de esto, con frecuencia se enfatiza que la necesidad de conocimientos y habilidades de las enfermeras líderes dentro de las organizaciones sanitarias están aumentando palabras de advertencia incluso se han dirigido a enfermeras, que si quieren sus puntos de vista y opiniones para hacer una contribución significativa al futuro de la asistencia sanitaria deben desarrollar habilidades de liderazgo. (Curtis, Sheerin, & De Vries, 2011)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio que se realizó, está considerado dentro del tipo básico, esto debido a que no se pretende solucionar problemas, sino, recolectar información para que de soporte al estudio realizado y se redacte otra información relevante sobre los hallazgos.

Al respecto, Salinas, (2012), sobre los tipos de investigación, manifiesta sobre el tipo de investigación básica:

Existen dos tipos de investigación, según su finalidad se tiene la Investigación básica, este tipo de investigación se caracteriza porque no se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este tipo de investigación se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones. (p.43)

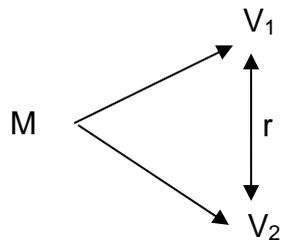
Por otro lado, El diseño de investigación nos muestra la forma como se llevará a cabo la investigación, según Niño, (2011), “cuando se habla del diseño, se refiere a las estrategias, procedimientos y pasos que se debe tener para abordar la investigación, lo que encierra un conjunto de procedimientos racionales y sistemáticos llevados a cumplir con la solución del problema general”. (p.46)

Al respecto, Hernández & Mendoza, (2018), precisa: “se consideran dos diseños, el diseño experimental y el diseño no experimental”. (p.46)

Para el estudio se consideró el diseño no experimental de corte, transversal y con alcance descriptivo correlacional. Esto debido a que las variables serán medidas tal como se presentan y se realizará en un solo momento. Por otro

lado, será correlacional porque buscará determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio y su grado de relación sin especificar la causalidad” (Ríos, 2017, p.45)

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra del estudio

V₁: Variable de estudio: Gestión administrativa

V₂: Variable de estudio: Liderazgo

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Para la investigación, las variables de estudio son:

Variable 1: Gestión administrativa

Las dimensiones para el estudio de esta variable son: Planificación, Organización, Control.

Variable 2: Liderazgo

Las dimensiones para el estudio de esta variable son: Dirección, Orientación, Creatividad.

Tabla 1

Operacionalización de las variables de Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala e índices	Niveles y rangos				
Planificación	Visión y Misión	1	Escala: ordinal	Bajo				
	Definición de objetivos	2	Nivel: politómica	1-29				
		3						
		4						
Organización	Documentos de gestión: PDI, MOF, TUPA Recursos disponibles	5	1. Nunca	Medio				
			2. Casi nunca	30-59				
			3. A veces	Alto				
			4. Casi siempre					
			5. Siempre					
	Estructura orgánica y autoridad Área de mando	6	7					
						Procesos, efectividad, certidumbre y seriedad		
							Estándares de calidad	
								Corregir errores, agregar estrategias
Control	Estándares de calidad	8						
				Corregir errores, agregar estrategias	9			
Agregar nuevas metodologías y conocimientos	10							

Tabla 6

Tabla 2

Operacionalización de las Variables de Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala e índices	Niveles y rangos
Dirección	Promueve el trabajo en equipo como estrategia gerencial	1-3	Escala: ordinal Nivel: politómica	Bajo 1-29
	Cumple y hace cumplir las funciones de la empresa	4-5	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Medio 30-59
Orientación	Orienta adecuadamente al personal a cumplir sus tareas Asesora de manera eficiente	6-7		Alto 60-90
	a sus sub alternos para cumplir sus objetivos Brinda las herramientas necesarias a sus sub alternos	8-9		
Creatividad	Orienta adecuadamente al personal a cumplir sus tareas Asesora de manera eficiente a sus sub alternos para cumplir sus objetivos Brinda las herramientas necesarias a sus sub alternos	10		
	Propone actividades motivacionales e innovadoras	12-14		
	Proporciona incentivos variados para mejorar el desempeño de sus colaboradores - Utiliza técnicas creativas para sancionar y amonesta	15-16 17-18		

Tabla 2

3.3. Población, muestra y muestreo

La población objeto de este estudio estuvo conformado por los 110 trabajadores de la Micro Red de Turpo, entre administrativos y personal asistencial. Según, (Marroquin Peña, 2012) la Población está considerada como un grupo de elementos (unidades de análisis) que forma parte de un contexto determinado. (P 14).

Según Marroquin Peña, (2014) sobre la muestra considera como un sub grupo de la población. Cuando es probabilística permite generalizar la información. (P. 14)

La muestra corresponde al probabilístico por ser la población mayor a 100 y aplicando la fórmula correspondiente se obtiene a 86 trabajadores de la Micro Red de Turpo que se encuentran prestando servicios durante el año 2020.

El procedimiento del cálculo correspondiente fue:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 110}{(110-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$
$$n = \frac{105,64}{0,27 + 0,96}$$
$$n = \frac{105,64}{1,23}$$
$$n = 86$$

Dónde:

N: Población de la investigación

Z: Nivel de confianza (95%)

p: Hechos favorables (50%)

q: Hechos desfavorables (50%)

e: Margen de error (5%)

n: Muestra

La técnica de selección será al azar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recoger la información, fue la encuesta y el instrumento correspondiente fue el cuestionario de preguntas, debidamente sometido a un juicio de expertos y a una prueba piloto para determinar el coeficiente de confiabilidad estadística. La técnica de recolección de datos se refiere al conjunto de procedimientos por medio del cual se recopila información para realizar el trabajo. (Col, 2002)

Así mismo, Baptista , Hernández, & Fernández, (2014), sobre el cuestionario de preguntas indica que es un conjunto de preguntas que ayudan a redactar información de las variables. (p. 2017).

3.5. Procedimientos

Para recoger los datos sobre las variables con sus respectivas dimensiones, previamente se solicitó autorización a la institución para que se pueda dar continuidad al estudio.

Los datos recogidos fueron procesados de acuerdo a lo que se buscó en los objetivos e hipótesis de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados a través del programa Excel, por otro lado, el análisis estadístico se efectuó con el programa estadístico SPSS 26.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación, se realizó respetando las costumbres, reglamentos o normas internas que se imponen en la institución, siempre se debe tener en cuenta los espacios de coordinación entre las autoridades y los que brindarán la información pertinente.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Categorización de la variable de Gestión Administrativa y sus Dimensiones

	Planificación		Organización		Control		Gestión administrativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	2	2	4	5	1	1	0	0
Malo	62	72	42	49	63	73	68	79
Regular	20	23	35	41	20	23	15	17
Bueno	2	2	4	5	2	2	3	3
Muy bueno	0	0	1	1	0	0	0	0
Total	86	100	86	100	86	100	86	100

Fuente: base de datos

En la tabla 3, de las opiniones de los 86 trabajadores de la Micro red de Turpo sobre la Gestión Administrativa que se practica a nivel institucional. En cuanto a la primera dimensión el 72% considera que el nivel de planificación es malo, en cuanto a la segunda dimensión el 49% considera que el nivel de organización es malo, en cuanto a la tercera dimensión el 73% considera que el nivel de control es malo, en cuanto al nivel de a Gestión Administrativa el 79% de los trabajadores consideran que es malo.

Tabla 4

Categorización de la variable Liderazgo y sus Dimensiones

	Dirección		Orientación		Creatividad		Liderazgo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	4	5	2	2	0	0	0	0
Malo	54	63	58	67	57	66	64	74
Regular	25	29	24	28	27	31	21	24
Bueno	3	3	2	2	2	2	1	1
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	86	100	86	100	86	100	86	100

Fuente: base de datos

En la tabla 4, de las opiniones de los 86 trabajadores de la Micro red de Turpo sobre el Liderazgo que se practica a nivel institucional. En cuanto a la primera dimensión el 63% considera que el nivel de dirección es malo, en cuanto a la segunda dimensión el 67% considera que el nivel de orientación es malo, en cuanto a la tercera dimensión el 66% considera que el nivel de creatividad es malo, en cuanto al nivel de liderazgo el 74% de los trabajadores consideran que es malo.

Tabla 5
Planificación*Liderazgo tabulación cruzada

		Liderazgo			Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Planificación	Nunca	1	1	0	2
	Casi nunca	54	8	0	62
	A veces	9	11	0	20
	Casi siempre	0	1	1	2
Total		64	21	1	86

Fuente: Fuente: base de datos

En la tabla 5, se observa los datos consolidados a nivel de las opiniones de los 86 trabajadores de la Micro Red de Turpo respecto a la planificación que se realiza y el liderazgo. Del total encuestados que son 86. Se observa que 62 es

la mayoría y de este grupo 54 (87%), manifiesta que casi nunca se observa planificación a nivel institucional y los mismos indican que casi nunca se observa liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Tabla 6

1Organización*Liderazgo tabulación cruzada

		Liderazgo			Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Organización	Nunca	3	1	0	4
	Casi nunca	39	3	0	42
	A veces	19	15	1	35
	Casi siempre	3	1	0	4
	Siempre	0	1	0	1
Total		64	21	1	86

Fuente: Fuente: base de datos

En la tabla 6, se observa los datos consolidados a nivel de las opiniones de los 86 trabajadores de la Micro Red de Turpo respecto a la organización a nivel institucional y el liderazgo de los trabajadores. Del total encuestados que son 86. Se observa que 42 es la mayoría y de este grupo 39 (93%), manifiesta que casi nunca ha percibido una organización aceptable a nivel institucional y los mismos indican que casi nunca se observó liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Tabla 7
Control*Liderazgo tabulación cruzada

		Liderazgo			Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Control	Nunca	1	0	0	1
	Casi nunca	52	11	0	63
	A veces	11	9	0	20
	Casi siempre	0	1	1	2
Total		64	21	1	86

Fuente: Fuente: base de datos

En la tabla 7, se observa los datos consolidados a nivel de las opiniones de los 86 trabajadores de la Micro Red de Turpo respecto al control que se ejerce a nivel institucional y el liderazgo de los trabajadores. Del total encuestados que son 86. Se observa que 63 es la mayoría y de este grupo 52 (83%), manifiesta que casi nunca ha percibido el ejercicio de control a nivel institucional y los mismos indican que casi nunca se observó liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Tabla 8
Gestión Administrativa*Liderazgo tabulación cruzada

		Liderazgo			Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	
Gestión Administrativa	Casi nunca	56	12	0	68
	A veces	8	7	0	15
	Casi siempre	0	2	1	3
Total		64	21	1	86

Fuente: Fuente: base de datos

En la tabla 08, se observa los datos consolidados a nivel de las opiniones de los 86 trabajadores de la Micro Red de Turpo respecto a la gestión administrativa a nivel institucional y el liderazgo de los trabajadores. Del total encuestados que son 86. Se observa que 68 es la mayoría y de este grupo 56 (82%), manifiesta que casi nunca ha percibido una gestión administrativa

aceptable a nivel institucional y los mismos indican que casi nunca se observó liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Tabla 9
Correlaciones entre planificación y Liderazgo

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Planificación	Coef. de correlación	,414
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 09 se observa los resultados correlacionales de las opiniones de los 86 trabajadores sobre la planificación y el liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. De los datos obtenidos se observa que el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que confirma la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente es de 0,414 que en la escala de Rho de spearman significa moderada correlación entre las variables.

Tabla 10
Correlaciones entre organización y Liderazgo

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Organización	Coef. de correlación	,376
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 10 se observa los resultados correlacionales de las opiniones de los 86 trabajadores sobre la organización y el liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. De los datos obtenidos se observa que el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que confirma la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente es de 0,376 que en la escala de Rho de spearman significa baja correlación entre las variables.

Tabla 11
Correlaciones entre control y Liderazgo

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Control	Coef. De correlación	,355
		Sig. (bilateral)	,001
		N	86

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 11 se observa los resultados correlacionales de las opiniones de los 86 trabajadores sobre el control y el liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. De los datos obtenidos se observa que el valor de significancia es de 0,001 menor al 0,05 de margen de error, lo que confirma la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente es de 0,355 que en la escala de Rho de spearman significa baja correlación entre las variables.

Tabla 12
Correlaciones entre gestión administrativa y Liderazgo

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coef. de correlación	,381
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 12 se observa los resultados correlacionales de las opiniones de los 86 trabajadores sobre la gestión administrativa y el liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. De los datos obtenidos se observa que el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que confirma la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente es de 0,381 que en la escala de Rho de spearman significa baja correlación entre las variables.

V. DISCUSIÓN

El estudio que se ha desarrollado tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, por otro lado los objetivos específicos fueron determinar la relación entre la planificación de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, determinar la relación entre la organización de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, determinar la relación entre el control de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

La investigación por su diseño descriptivo y alcance correlacional, previamente ha obtenido resultados descriptivos de las apreciaciones de los trabajadores de la Micro Red de Turpo por cada dimensión y por cada variable de estudio.

Para la primera variable gestión administrativa, sobre la dimensión organización, de los 86 trabajadores de la Micro Red, el 72,1% manifiesta que casi nunca ha observado un nivel de planificación en la Micro Red de Turpo, este resultado debe constituir preocupación para los funcionarios debido a que la planificación es importante para una gestión administrativa. Por otro lado, sobre la organización, el 48,8% manifiesta que casi nunca ha observado una organización a nivel de la Micro Red de Turpo, y sobre la dimensión control, el 73,3% manifiesta que casi nunca observó control en la gestión administrativa de la Micro Red de Turpo. Así mismo sobre la variable gestión administrativa, el 79,1% manifiesta que casi nunca percibieron una gestión administrativa aceptable en la Micro Red de Turpo. Por lo tanto, los responsables de la

conducción de los establecimientos deben preocuparse en fortalecer la gestión, mejorando las condiciones de planificación, control y organización.

Por otro lado, los resultados descriptivos de la opinión de los trabajadores sobre las dimensiones de la variable, liderazgo, precisan lo siguiente:

En la dimensión dirección de la variable liderazgo, el 62,8% manifiesta que casi nunca se ha observado dirección a nivel de liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo, de igual forma sobre la dimensión orientación, el 67,4% manifiesta que casi nunca observaron orientación en el liderazgo de los trabajadores de la Micro Red de Turpo y sobre la dimensión creatividad, el 66,3% manifiesta que casi nunca ha observado creatividad a nivel de liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. Estos resultados consolidados, conllevan a tener una apreciación sobre el liderazgo que se ejerce a nivel de los trabajadores de la Micro Red de Turpo, del total encuestados, el 74,4% manifiesta que casi nunca se observó liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. Esta información nos conlleva a opinar que, tanto la gestión administrativa como el liderazgo en los trabajadores en la Micro Red Turpo, no son los adecuados, por lo tanto, se debe implementar acciones que permitan mejorar esta situación para que la gestión sea buena y el liderazgo también sea aceptable en cada uno de los trabajadores.

Los objetivos de la investigación, directamente buscan establecer el nivel de correlación entre dos variables de estudio. De los resultados obtenidos se perciben los siguientes datos:

Cabe precisar que el análisis que se ha realizado de manera descriptiva, utilizó tablas cruzadas que evidencia el comportamiento de una dimensión con una variable y entre las variables, los resultados obtenidos indican lo siguiente:

Sobre el comportamiento de la información obtenido de los 80 trabajadores respecto a la planificación y el liderazgo. Del total encuestados, se observa que 62 es la mayoría y de este grupo 54 (87%), manifiesta que casi nunca se observa planificación a nivel institucional y los mismos indican que casi nunca se observa liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

De igual forma, sobre la organización a nivel institucional y el liderazgo de los trabajadores. Del total encuestados que son 86. Se observa que 42 es la mayoría y de este grupo 39 (93%), manifiesta que casi nunca ha percibido una organización aceptable a nivel institucional y los mismos indican que casi nunca se observó liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Así mismo, entre el control que se ejerce a nivel institucional y el liderazgo de los trabajadores. Del total encuestados que son 86. Se observa que 63 es la mayoría y de este grupo 52 (83%), manifiesta que casi nunca ha percibido el ejercicio de control a nivel institucional y los mismos indican que casi nunca se observó liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Finalmente, gestión administrativa a nivel institucional y el liderazgo de los trabajadores. Del total encuestados que son 86. Se observa que 68 es la mayoría y de este grupo 56 (82%), manifiesta que casi nunca ha percibido una gestión administrativa aceptable a nivel institucional y los mismos indican que casi nunca se observó liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.

Los objetivos de la investigación, están redactados en función al nivel de correlación que existen entre las dimensiones y la variable, por lo tanto, se establecieron estas medidas en la forma siguiente:

A nivel de objetivo general, se observa que el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que confirma la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente es de 0,381 que en la escala de Rho de spearman significa baja correlación entre las variables, vale decir que entre la gestión administrativa y el liderazgo existe una baja correlación.

Por otro lado, los resultados correlacionales de las opiniones de los 86 trabajadores sobre la planificación y el liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. Precisan que el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que confirma la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente es de 0,414 que en la escala de Rho de spearman significa moderada correlación entre las variables.

De igual forma, se observa los resultados correlacionales de las opiniones de los 86 trabajadores sobre la organización y el liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. De los datos obtenidos se observa que el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que confirma la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente es de 0,376 que en la escala de Rho de spearman significa baja correlación entre las variables.

Finalmente, de las opiniones de los 86 trabajadores sobre el control y el liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. De los datos obtenidos

se observa que el valor de significancia es de 0,001 menor al 0,05 de margen de error, lo que confirma la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, el coeficiente es de 0,355 que en la escala de Rho de spearman significa baja correlación entre las variables.

El resultado de nuestra investigación también se asemeja con otros resultados de otros estudios en tiempos y diferentes contextos. Por ejemplo, Tola (2015), en su investigación sobre la gestión administrativa y su influencia en el mejoramiento de los servicios de salud de hospitales de Puno, demuestra que la gestión administrativa no es eficiente y no es eficaz; en consecuencia, incide en el liderazgo de las personas, en el trabajo colaborativo y en los servicios de salud.

Por otro lado, Cruz y Matos (2017) en su investigación el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de Servicios Generales de dos hospitales maternos de Cuba, demuestra que la ausencia de un liderazgo en la gestión no genera motivación en los trabajadores, por lo tanto, la insatisfacción en los usuarios es frecuente.

Así mismo, Franco, Reyes y Cuadrado (2017) evaluaron la incidencia de los estilos de liderazgo aplicada a la satisfacción laboral de los trabajadores en empresas de servicios del Ecuador, en el estudio se concluye que existe una dispersión lineal positiva entre las variables de liderazgo transformacional, y transaccional, los efectos del liderazgo y la satisfacción con la supervisión.

Finalmente, Pazeto y Olm (2015) en su investigación, cuyo objetivo fue establecer si existe alguna relación entre el entorno laboral y el liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos (UCI) en el sur de São

Paulo, concluye que la selección de estilo de liderazgo por los enfermeros debería encajar con las propiedades de la UCI. Asimismo, que las aptitudes de liderazgo se podrían desarrollar y el entorno laboral no influyó sobre la población estudiada.

Consideramos que los estudios realizados permiten fortalecer nuestros resultados, confirmando la relación que existe entre una gestión administrativa y el liderazgo que ejercen los funcionarios, los trabajadores de una institución correspondiente. Así mismo, cabe precisar que una gestión administrativa se considera de carácter sistémico por portar acciones que se orientan al logro de objetivos por medio del desarrollo de funciones de la gestión del proceso administrativa relacionado a la planeación, organización, dirección y control, siempre ejerciendo un liderazgo pertinente en el responsable (Mendoza, 2017).

De igual forma se debe tener en cuenta que una persona que ejerce un buen liderazgo indudablemente llevará a cabo una buena gestión administrativa. Al respecto, Wehrich y Koontz sobre el liderazgo se define como una influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuerce de buena gana y con entusiasmo por el logro de los objetivos del grupo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la correlación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. El coeficiente obtenido es de 0,381, lo que representa una baja correlación, pero directa, vale decir a mejor gestión, mejor será el liderazgo en los trabajadores.
2. Se ha determinado que existe relación entre la planificación de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. El coeficiente obtenido es de 0,414, lo que implica una correlación moderada, sin embargo, se debe trabajar mucho más en la planificación y la gestión administrativa de la Micro Red de Turpo para acercarse a las variables de estudio.
3. Se ha determinado la existencia de correlación entre la organización de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. El coeficiente obtenido es de 0,376, lo que implica baja correlación entre las variables de estudio.
4. Se ha determinado la existencia de correlación, entre el control de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. El coeficiente obtenido es de 0,355, lo que implica baja correlación, similar a los casos anteriores, se precisa que las variables de estudio se encuentran distanciadas y se necesita trabajar aún más para que mejore el control de la gestión administrativa y el liderazgo de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda al directivo de la Micro Red Turpo propiciar permanentemente la participación comprometida de los trabajadores en los procesos de a Gestión Administrativa (Planificación, Organización y Control) para ello deben de partir con la elaboración de un plan de acción para fortalecer las relaciones humanas entre el directivo y los trabajadores.

Segunda: se sugiere a los trabajadores de la Micro Red de Turpo contribuir con el desarrollo del Liderazgo de la directiva como también en ellos en especial impulsar el estilo de liderazgo transformacional ya que con el podrán alcanzar los objetivos trazados eficiente y eficazmente, para ello será necesario implementar capacitaciones o talleres que fortalezcan actitudes positivas presentes y ayuden al desarrollo de que las actitudes negativas se encuentran ausentes.

Tercero: también se recomienda que el proceso de ejecución de las actividades debe estar constantemente asesorado y acompañado por la gerencia con el objetivo de lograr el cumplimiento de cada una de ellas, de igual forma deben de estar presentes en caso de que ocurran conflictos para poder solucionarlos, de igual forma si faltan recursos e insumos deben de facilitarlas.

Cuarto: La gerencia de la Micro Red de Turpo realizar siempre una evaluación final de Las actividades ejecutadas con el propósito de identificar las dificultades, las deficiencias, los obstáculos y también los aciertos, los logros, las satisfacciones para así tomarlas en cuenta en las futuras acciones y perfeccionar las estrategias para el logro eficiente de los objetivos.

REFERENCIAS

- Altinay, F., Altinay, G., & Difci, M. (2017). *Evaluación de la administración y supervisión*. Argentina.
- Balcazar. (2018). *Gobernanza corporativa, una propuesta para el mejoramiento en la gestión administrativa y financiera en el hospital ESE Nuestra Señora del Carmen Tabio-Cundinamarca*. .
- Baptista , P., Hernández, R., & Fernández, F. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Bonnis. (2014). *Definiciones de liderazgo*.
- Brady, & Cummings. (2010). *Desempeño de los trabajadores y liderazgo*.
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. Lima.
- Chiavenato. (2006). *introduccion a la teoria general de la administracion*. mexico.
- Clemente, & Capani. (2015). *Gasto en los programas presupuestales y la gestión administrativa del Hospital Departamental de Huancavelica* .
- Col. (2002). *tipo de investigacion*. lima.
- Curtis, Sheerin, & De Vries. (2011). *Habilidades de liderzgo*.
- Dalt. (2013). *La capacidad de liderazgo*.
- Drew. (2020). *Liderazgo institucional*.
- Eid, & Larsen. (2008). *Satisfacción laboral*.

- Fayol, H. (2006). *Teoría general de la administración*.
- Ferreyra, Erasmus, & Groenewald. (2010). La gestión administrativa en las empresas.
- Franco, Reyes, & Cuadrado. (2017). *Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador*.
- García. (2014). *Medios importantes en la gestión administrativa*.
- Garland, & Sullivan. (2013). *Liderazgo, habilidades y relaciones interpersonales*.
- Gavilánez, Espín, & Arévalo. (2018). *Gestión administrativa*.
- Guegia, Londoño, Otero, & Rivera. (2015). *La administración empresarial*.
- Haimann. (2017). *el control en las organizaciones*.
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Horgren, Sundem, & Stratton. (2007). *Gestión presupuestal*.
- Jennisgs, Scalci, Rodgers, & Keane. (2007). *Factores que determinan el liderazgo*.
- Marroquin Peña, R. (2012). *Metodología de investigación* . Lima.
- Marroquin peña, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima.
- Mendoza. (2017). *Gestión administrativa*.
- Nagelkerk. (2005). *Habilidades para el liderazgo*.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación* . Bogotá: Ediciones U.

- Ortega. (2019). *Retos de liderazgo de un asegurador de salud en Colombia con tercerización de servicios de auditoría hospitalaria en la generación de sentido de pertenencia.*
- Paredes. (2016). *La Gestión Administrativa y la Satisfacción del Usuario Externo del área de Nutrición del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.*
- Patiño, L. (2014). *Los recursos financieros en la empresa.* Colombia.
- Pazzeto, & Olm. (2015). *Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral.*
- Pérez, N. (2014). *Los procesos de la administración.* Argentina.
- Ríos. (2017). *Metodología para la investigación y redacción .* Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rodríguez, L. (2015). *Liderazgo de las personas y su motivación.* Lima.
- Roldán, P. (2019). *Organización.*
- Salas, N. (2017). *Las características de los recursos humanos.* Santiago.
- Salinas. (2012). *Metodología de la investigación científica.* Mérida: Universidad de los Andes.
- Sánchez, Brea, & De la Cruz. (2017). *Motivación y liderazgo en el personal de servicios.*
- Santos, T. (2012). *tipos de liderazgo en las personas.* Ecuador.
- Srivastava, Bartol, & Locke. (2017). *Liderazgo institucional.*
- Suárez, & Talavera. (2015). *La gestión administrativa y la calidad de servicio educativo del nivel primaria en las instituciones educativas de la red N° 07 Ugel N° 06 del distrito Ate Vitarte.*

- Tejeda. (2014). *La gestión administrativa principales características*.
- Terrazas. (2009). *La administración organizacional*.
- Terry, G. (1990). *Principios de Administración*. México.
- Tola. (2015). *Influencia de la Gestión Administrativa en los Servicios de Salud de los Hospitales III De Essalud de la Región Puno* .
- Vries, & Sheerin. (2011). *Dimensiones del liderazgo*.
- Wehrich, & Koontz. (2018). *Influencia del liderazgo*.
- Welsh. (2005). *La planificación en la gestión administrativa*.
- Westrecher, G. (2018). *Dirección estratégica*.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de la micro red de turpo, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Gestión administrativa Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Control 	Tipo de Investigación: Básica Nivel: Correlacional Diseño: no experimental, transversal. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). $X_1 \dots r \dots X_2$ Dónde: X_1 = Gestión Administrativa r = relación X_2 = Liderazgo Población: 110 trabajadores de la Micro Red de Turpo que se encuentran prestando servicios durante el año 2020.
¿En qué medida la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.	La Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2: Liderazgo Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Orientación • Creatividad 	
¿En qué medida la planificación de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo?	Determinar la relación entre la planificación de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.	La planificación de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.		

<p>¿En qué medida la organización de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo?</p>	<p>Determinar la relación entre la organización de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.</p>	<p>La organización de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.</p>		<p>Muestra: Muestreo al azar</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>Descriptiva: Análisis estadístico descriptivo: Los datos fueron tabulados y se presentaron en las tablas y figuras de distribución de frecuencias. Se empleó el software estadístico SPSS V 25.</p> <p>Inferencial: Estadístico de prueba no paramétrica: Coeficiente Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. Para este análisis también se empleó el software estadístico SPSS versión 25.</p>
<p>¿En qué medida el control de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo?</p>	<p>Determinar la relación entre el control de la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.</p>	<p>El control de la Gestión Administrativa se relaciona con el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo.</p>		

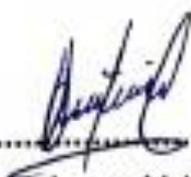
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR (ES)

Yo Romel Laupa Velarde alumno de la Facultad / Escuela de posgrado Curricular y Escuela Profesional / Programa académico Maestría en Gestión de los servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo filial Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado "Gestión Administrativa y su Relación con el Liderazgo en los Trabajadores de la Micro Red de Turpo, 2020.", son:

1. De mi autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de diciembre del 2020



.....
Laupa Velarde Romel

DNI: 43897870

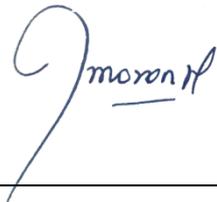
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Julia Cecilia Morón Valenzuela, docente de la Escuela de posgrado de Lima Este y Programa académico Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesor (a) de la Tesis titulada: “Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de la micro red de turpo, 2020.” del autor Romel Laupa Velarde, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Lima 25 de enero de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Morón Valenzuela Julia Cecilia	
DNI: 21562085	Firma 
ORCID 0000-0002-1977-3383	

Feedback Studio - Google Chrome
 www.turnitin.com/app/carta/ev/710=10380=1494052696&u=1088032488&s=1&lang=es

feedback studio | Gestión Administrativa y Liderazgo en los Trabajadores de la Micro Red de Turpo, 2020. 3 de 325



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Gestión Administrativa y Liderazgo en los Trabajadores de la Micro Red de Turpo, 2020.

AUTOR:
 Romel Laupa Velarde (ORCID: 0000-0004-101-3628)

ASESOR (A)
 Mg. Julia Cecilia Morán Valenzuela (ORCID:0000-0002-1977-3385)

LÍNEA DE INVESTIGACION
 Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

Lima - Perú
 2020

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %
2	Entregado a National U...	3 %
3	docplayer.es	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	repository.aan.edu.co	1 %
6	repositorio.una.edu.pe	1 %
7	Ana Maria Balcazar Da...	1 %
8	repositorio.usa.edu.pe	1 %

Página: 1 de 34 | Número de palabras: 5353 | Text only Report | Mark Report

Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 15 de Diciembre de 2020

Carta P. 072-2020-UCV-EPG-SP

OBSTETRA
BENITO MEJIA BOBADILLA
GERENTE
MICRO RED DE SALUD TURPO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LAIPA VELARDE, ROMEL; identificada con DNI N° 43897870 y código de matrícula N° 7002432711; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO EN LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE TURPO, 2020.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Instrumento para medir la Gestión Administrativa

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas Cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Escoja UNA)

1 = = Nunca
2 = = Ocasionalmente
3 = = Algunas Veces

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas

Correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Conoce la visión de la Micro Red de Turpo?					
2	¿Conoce la misión de la Micro Red de Turpo?					
3	¿Los trabajadores conocen los objetivos?					
4	¿Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como PDI?					
5	¿Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como MOF?					
6	¿Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como TUPA?					
7	¿Se cuenta con los recursos (humanos, económicos y financieros) para el cumplimiento de los objetivos?					
8	¿Se cuenta con una estructura orgánica actualizada y bien definida el principio de autoridad?					
9	¿La Micro Red de Turpo tiene definida y visualmente actualizadas las áreas de mando?					
10	¿Se tiene el TUPA actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario?					
11	¿Cumple con el estándar de control de cantidad la Micro Red de Turpo?					
12	¿Cumple con el estándar de control de calidad la Micro Red de Turpo?					
13	¿Cumple con el estándar de control de costo la Micro Red de Turpo?					
14	¿Cumple con el estándar de control de tiempo la Micro Red de Turpo?					
15	¿Se corrigen errores y se agregan estrategias de calidad después de la evaluación?					
16	¿Se agregan metodologías y conocimientos después de la evaluación?					

Instrumento para medir el Liderazgo

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas Cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Escoja UNA)

1 = = Nunca
2 = = Ocasionalmente
3 = = Algunas Veces

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas

Correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Organiza los equipos de acuerdo a las habilidades?					
2	¿Se involucra en las actividades del equipo?					
3	¿Valora los esfuerzos de los actores de cada equipo?					
4	¿Manifiesta predisposición en el cumplimiento de sus funciones?					
5	¿Fiscaliza el cumplimiento de las funciones de sus sub alternos?					
6	¿Realiza actividades de orientación de manera adecuada para el cumplimiento de las tareas?					
7	¿Apoya al personal para cumplir sus deberes en los plazos determinados?					
8	¿Genera espacios apropiados para brindar asesoramiento en las áreas de su competencia?					
9	¿Identifica necesidades en sus sub alternos para brindar asesoramiento?					
10	¿Facilita documentación necesaria a los sub alternos para el cumplimiento de sus funciones?					
11	¿Elabora instrumentos de gestión pertinentes a la aplicación de los planes de trabajo?					
12	¿Motiva permanentemente a sus colaboradores aplicando diferentes estrategias?					
13	¿Innova constantemente las herramientas de gestión organizacional?					
14	¿Gestiona incentivos para compensar el desempeño de sus colaboradores?					
15	¿Reconoce el esfuerzo de sus colaboradores con documentos de felicitaciones?					
16	¿Realiza actos participativos donde el colaborador se siente parte de la organización?					
17	¿Aplica métodos y procedimientos estratégicos cuando tiene que hacer llamados de atención?					
18	¿Aplica sanciones con justicia y equidad?					

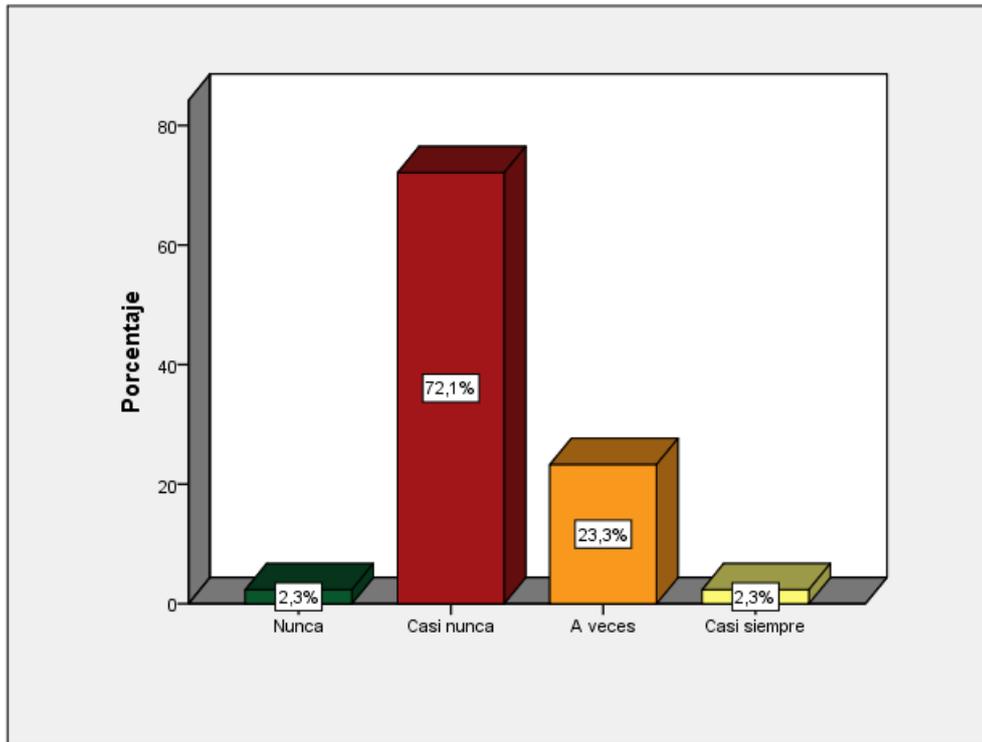


Figura: 1 Planificación
Fuente: Elaboración Propia.

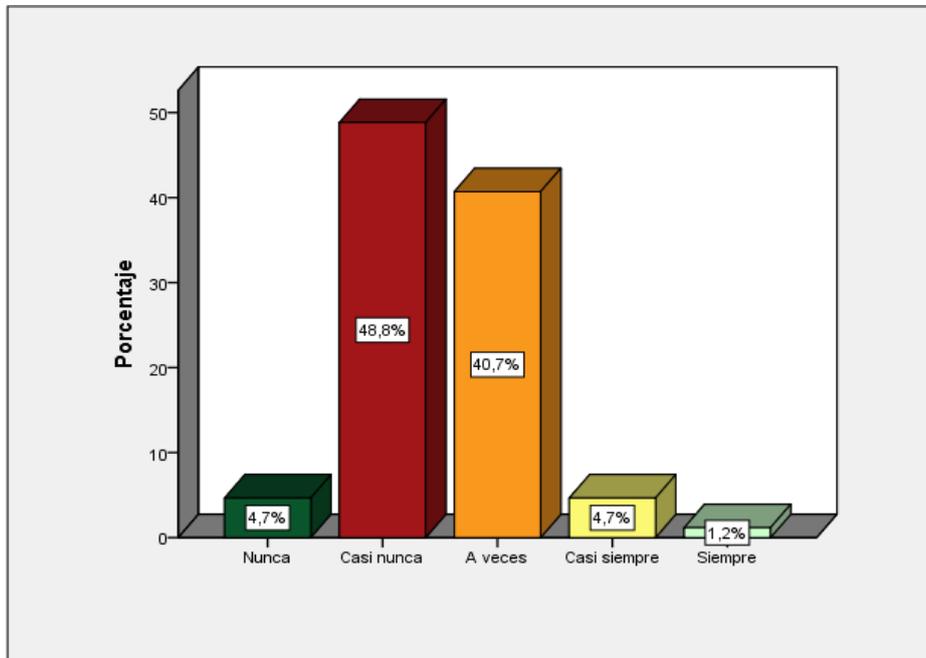


Figura: 2 Organización
Fuente: Elaboración Propia.

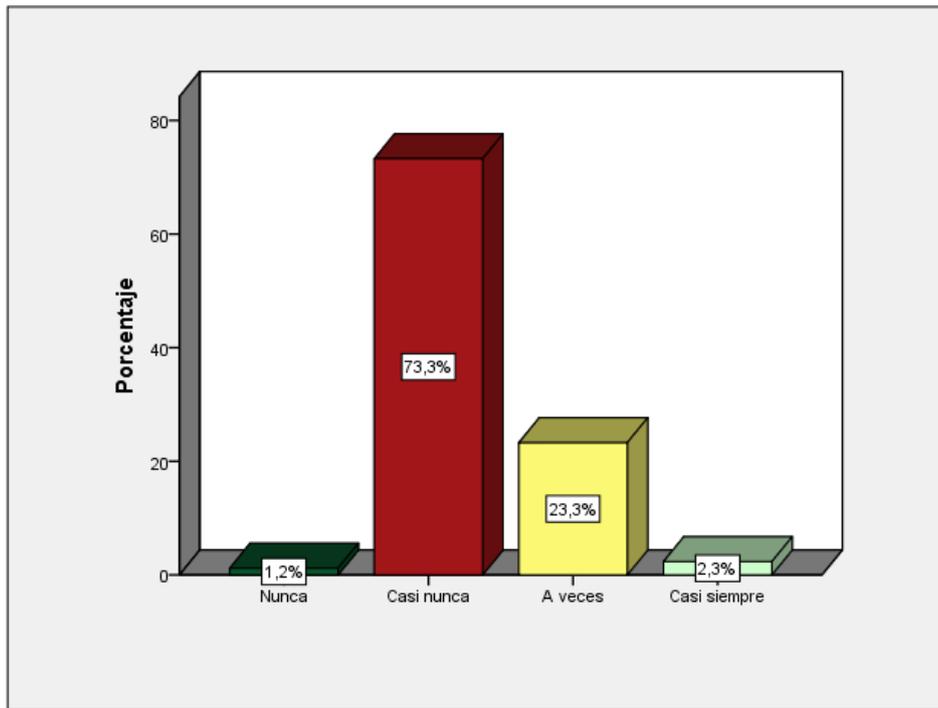


Figura: 3 Control

Fuente: Elaboración Propia.

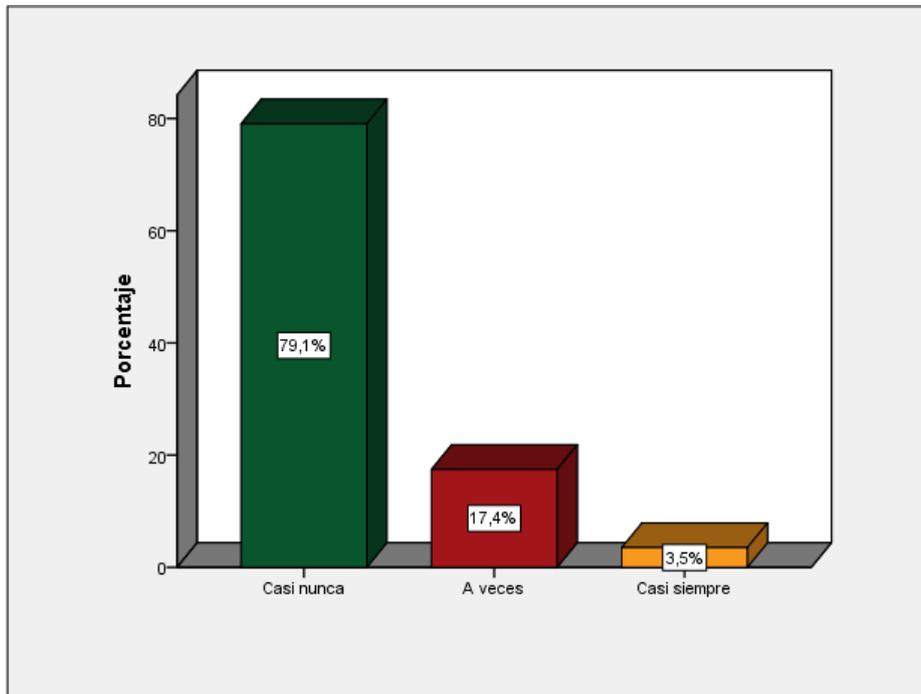


Figura: 4 Gestión Administrativa

Fuente: Elaboración Propia.

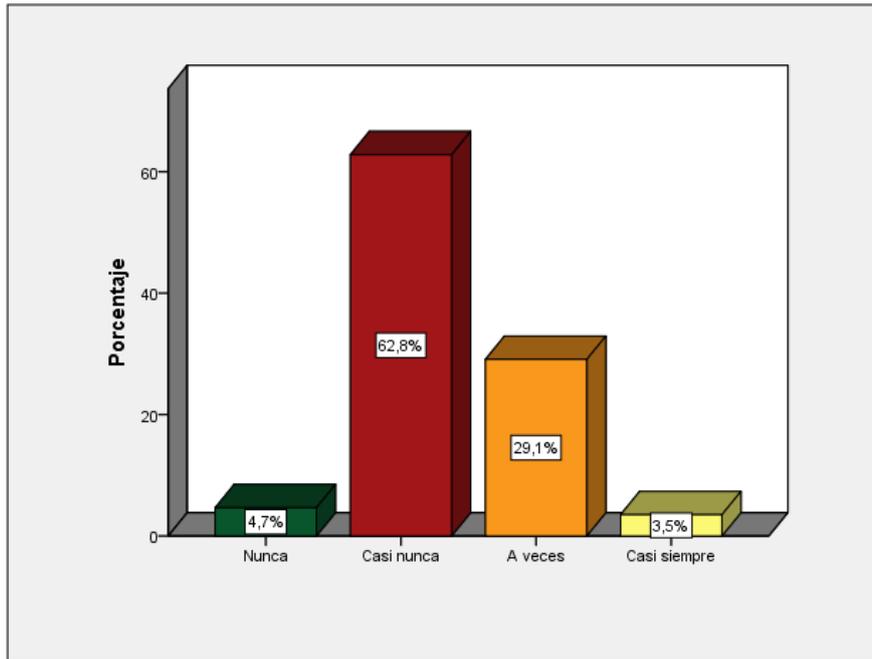


Figura: 5 Dirección
Fuente: Elaboración Propia.

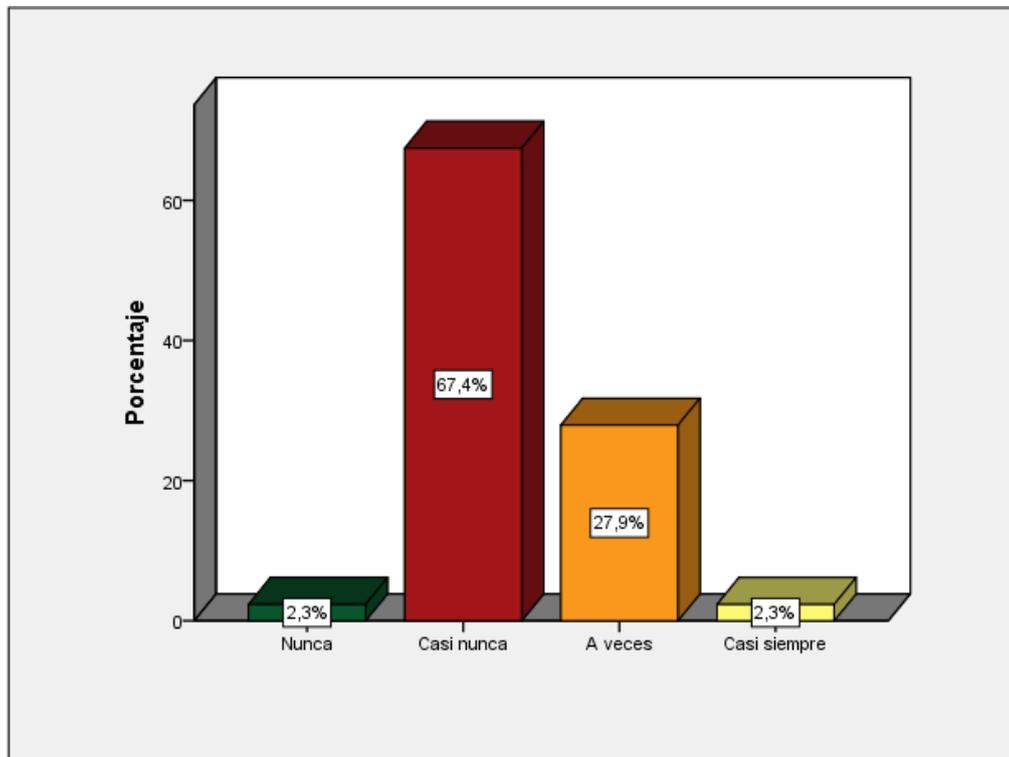


Figura: 6 Orientación
Fuente: Elaboración Propia.

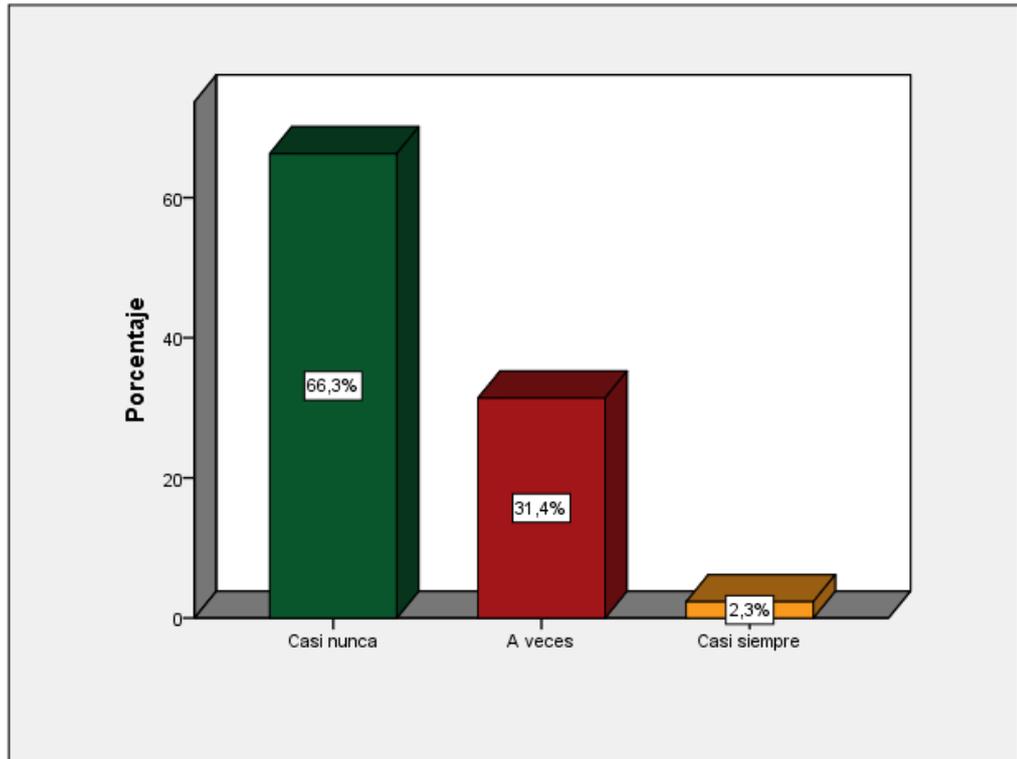


Figura: 7 Creatividad

Fuente: Elaboración Propia.

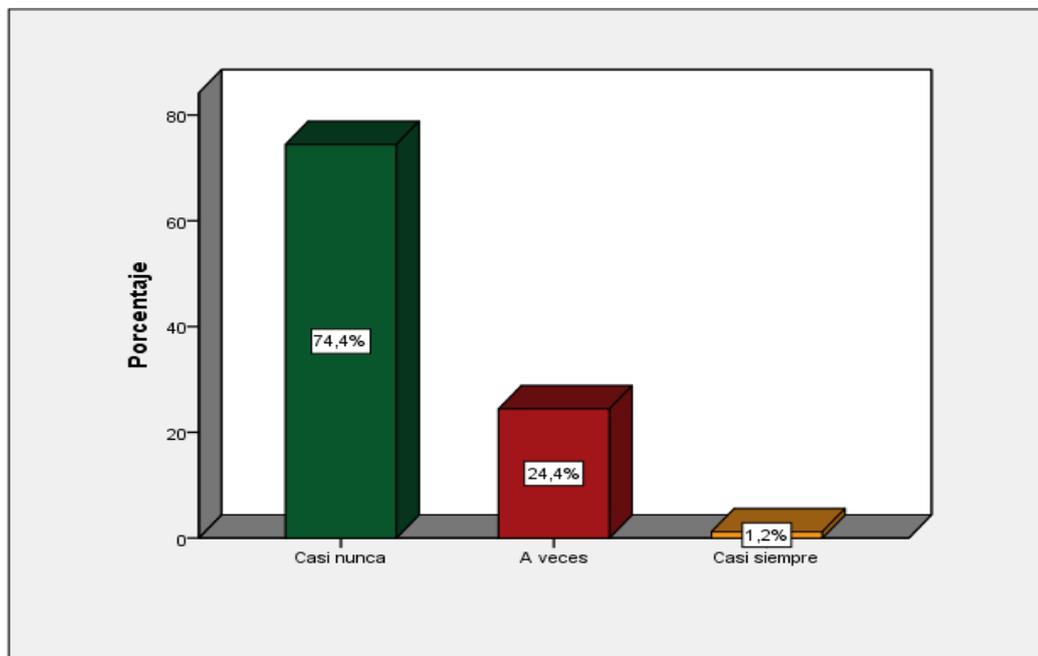


Figura: 8 Liderazgo

Fuente: Elaboración Propia.

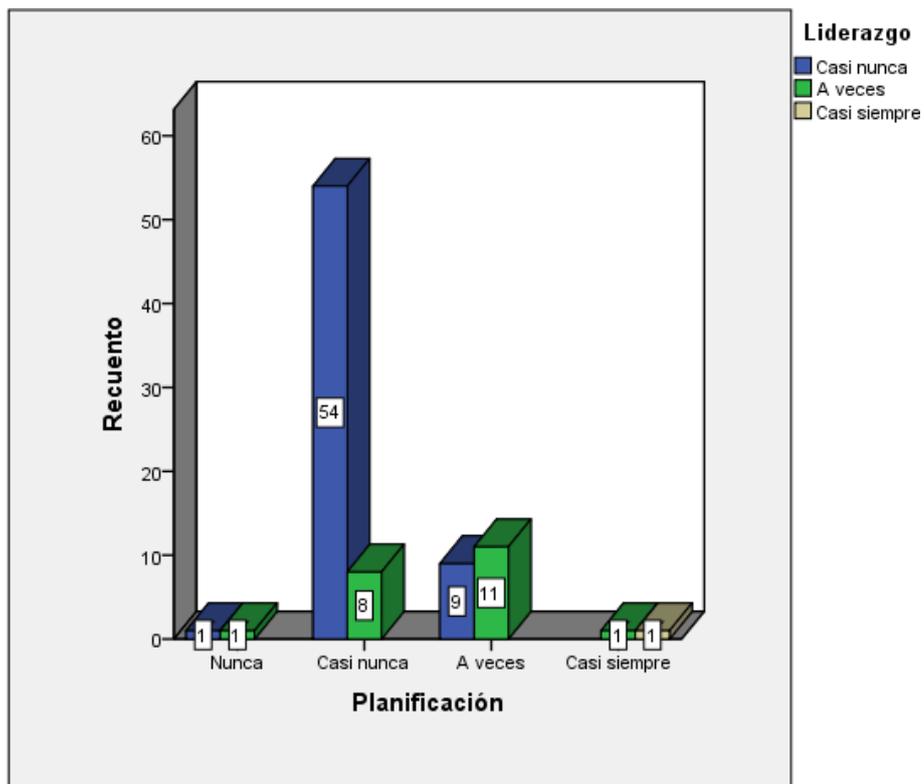


Figura: 9 Planificación*Liderazgo
 Tabulación Fuente: Elaboración Propia.

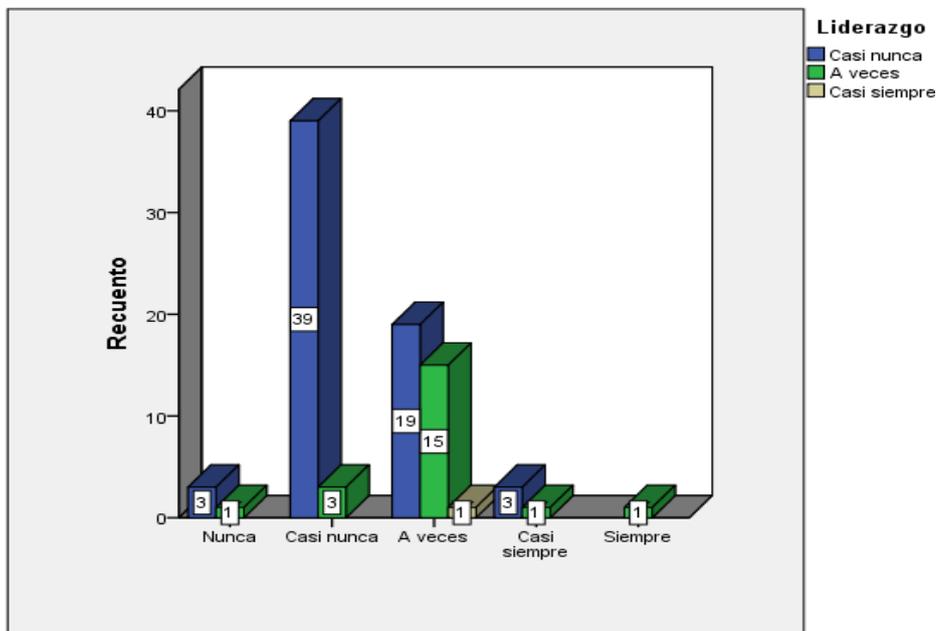


Figura: 10 Organización*Liderazgo
 Tabulación Fuente: Elaboración Propia.

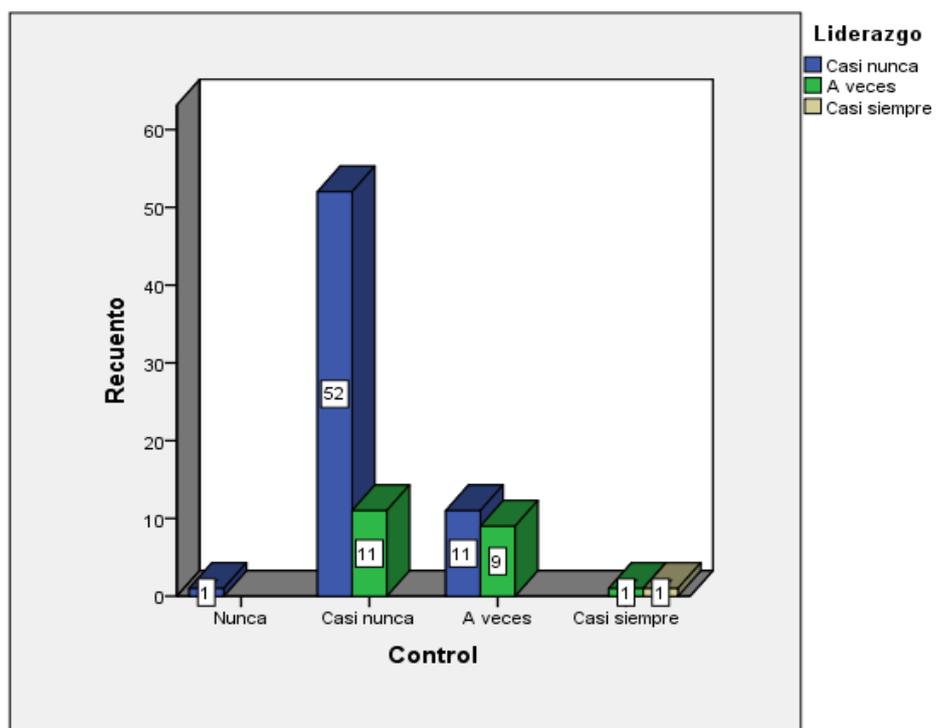


Figura: 11 Control*Liderazgo
 Tabulación Fuente: Elaboración Propia.

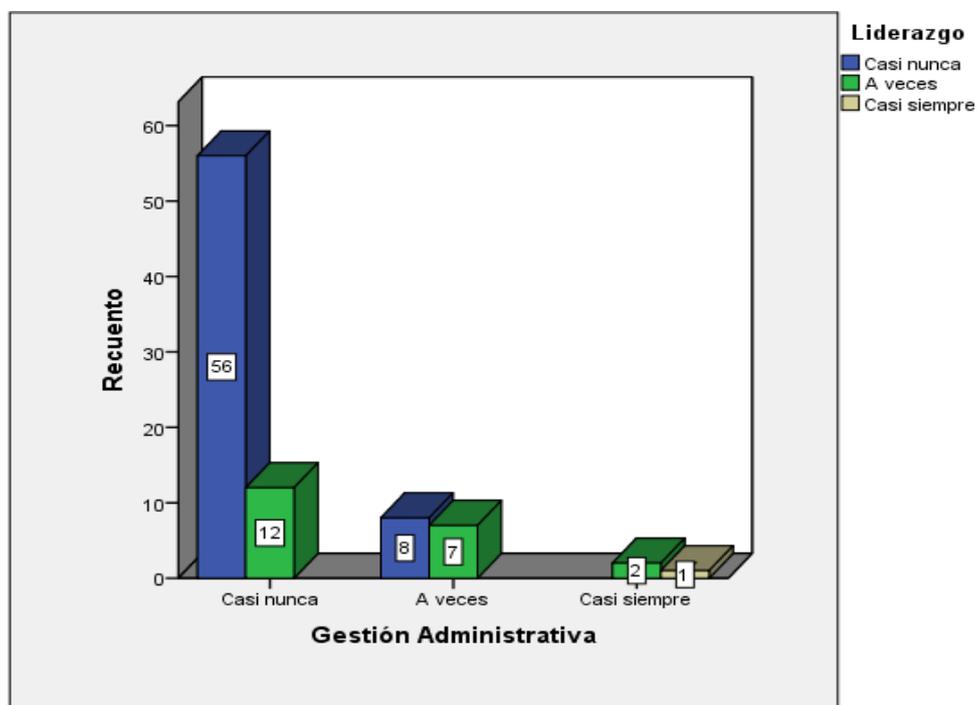


Figura: 12 Gestión Administrativa*Liderazgo
 Tabulación Fuente: Elaboración Propia.

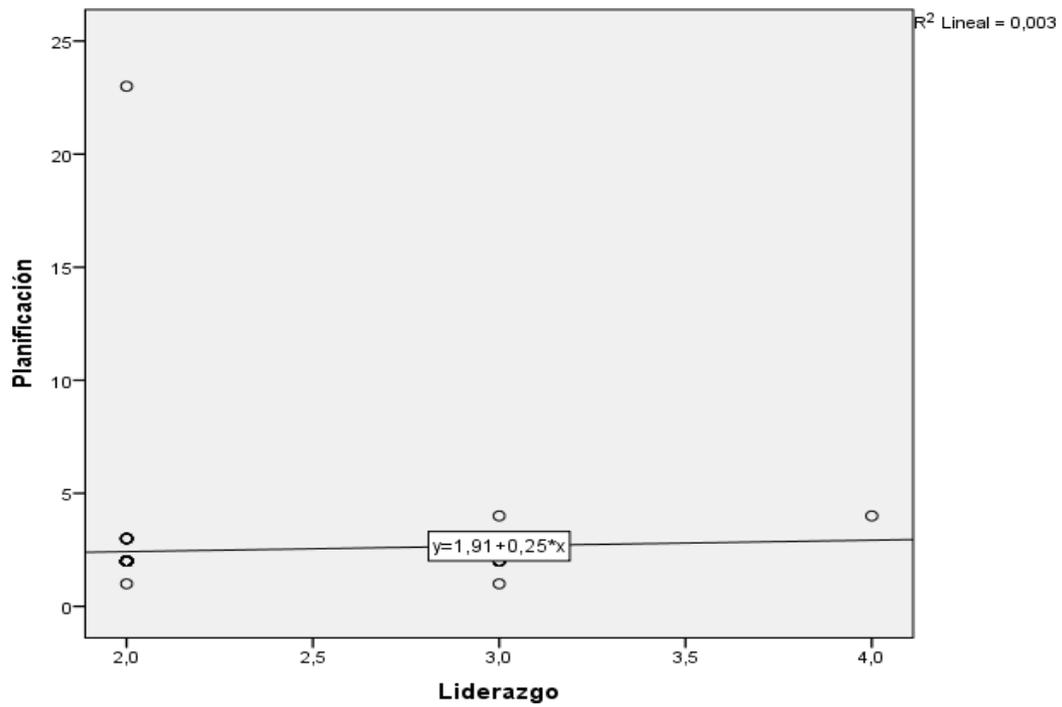


Figura: 13 Correlaciones entre planificación y Liderazgo
Fuente: Elaboración Propia.

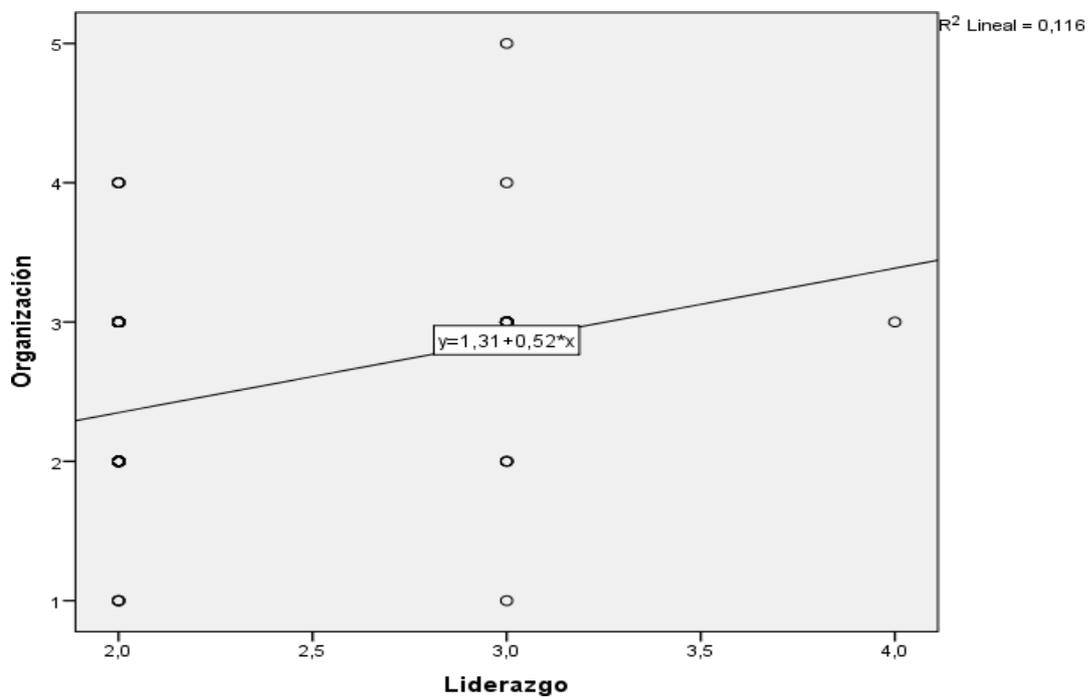


Figura: 14 Correlaciones entre organización y Liderazgo
Fuente: Elaboración Propia.

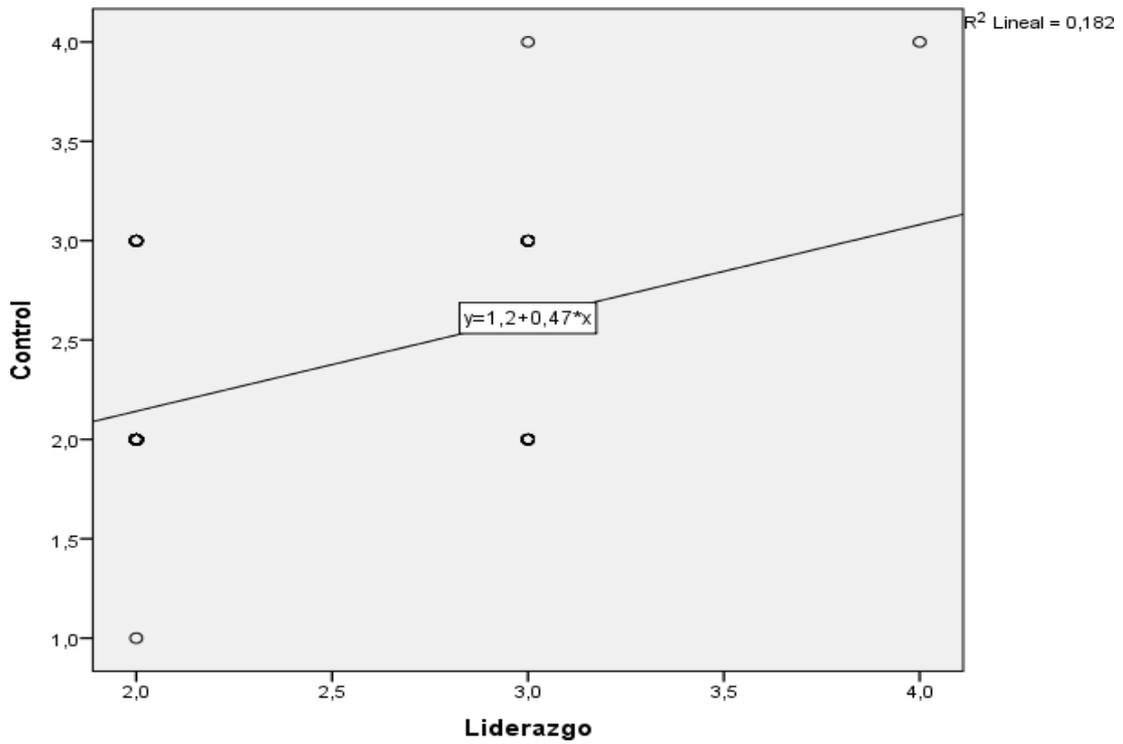


Figura: 15 Correlaciones entre control y Liderazgo

Fuente: Elaboración Propia.

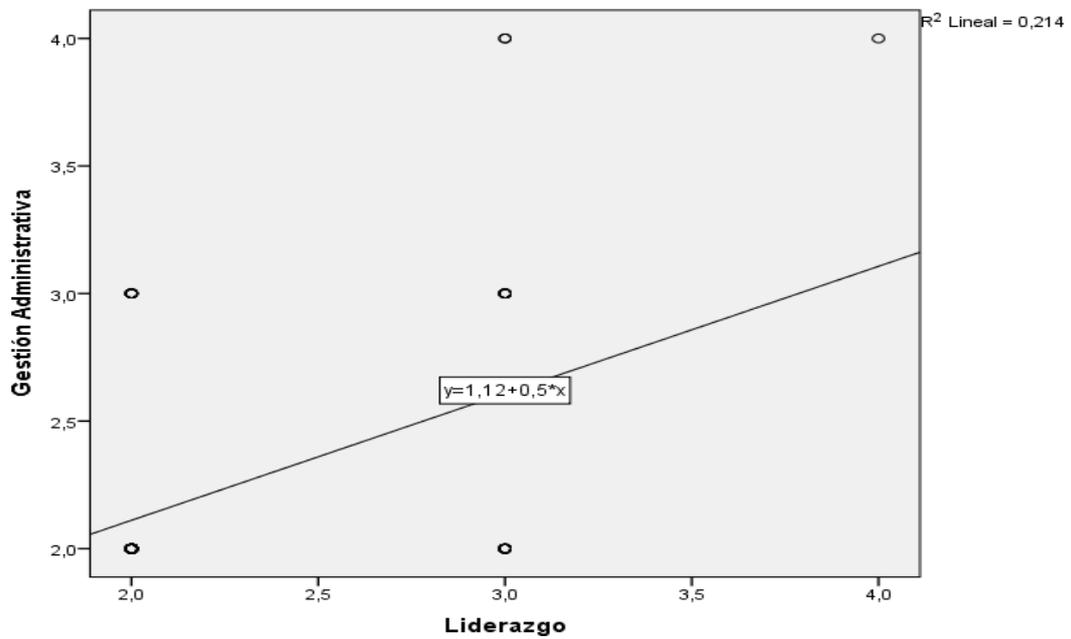


Figura: 16 Correlaciones entre gestión administrativa y Liderazgo

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 7

VALIDACION DE INSTRUMENTOS Variable 1



Variable de Estudio: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Altamirano Dávalos Juana DNI: 31031301

Especialidad del validador..... Magister en Administración de la Educación

...14...de .10..del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Mg. Juana Altamirano Dávalos



Variable de Estudio: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Ochoa Cruz Raúl DNI: 31009561

Especialidad del validador..... Contador Público Colegiado / Doctor en Administración de la Educación

...14...de .10..del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. Raúl Ochoa Cruz

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ARNAO DEGOLLAR VERONICA ANTOINETTE DNI: 10347747

Especialidad del validador: MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

20 de OCTUBRE del 2020


VERÓNICA ANTOINETTE ARNAO DEGOLLAR
Magister en Salud Pública
Obstetra y Docente
COP 13622

Firma del Experto Informante.

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

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

Variable 2



Variable de Estudio: LIDERAZGO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Altamirano Dávalos Juana DNI: 31031301

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

...14...de .10..del 20....

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

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


Mg. Juana Altamirano Dávalos

Variable de Estudio: LIDERAZGO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

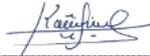
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Ochoa Cruz Raúl DNI: 31009561

Especialidad del validador: Contador Público Colegiado / Doctor en Administración de la Educación

...14...de .10..del 20.....

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

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



Dr. Raúl Ochoa Cruz

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ARNAO DEGOLLAR VERONICA ANTOINETTE DNI: 10347747

Especialidad del validador: MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

20 de OCTUBRE del 2020

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

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



VERÓNICA ANTOINETTE ARNAO DEGOLLAR
Magister en Salud Pública
Obstetra y Docente
COP 13622

Firma del Experto Informante.

Confiabilidad de alpha de cronbach del instrumento Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,846	16

Confiabilidad de alpha de cronbach del instrumento Gestión Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,830	18



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER: LAURA VELARDE ROMEL

Para obtener el Grado Académico de MAESTRO(A) EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, ha sustentado la tesis titulada:

Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de la micro red de turpo, 2020.

Fecha: 30/01/2021

Hora: 02:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE:

Mgtr. MARTIN ABELARDO GONZALES SAMANEZ

SECRETARIO:

Mgtr. MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA

VOCAL:

Mgtr. JULIA CECILIA MORON VALENZUELA

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR MAYORÍA

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

- Revisar y levantar las observaciones dadas en las bases teóricas y metodología. Sustentar el dimensionamiento de la variables
- Revisar y corregir redacción en todo el documento
-

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

-
-
-

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



CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: **Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de la micro red de turpo, 2020.**

Maestro(a): **LAIPA VELARDE ROMEL**

Fecha: **30/01/2021**

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE DE JURADOS		
					1	2	3
Domnio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	3
Domnio metodológico	Demuestra dominio metodológico (Incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	2	2	2
Domnio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la dispositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido: 14 Recomendado para publicación: { } Si {x} NO					14	14	14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



PRESIDENTE:

Mgtr. MARTIN ABELARDO GONZALES SAMANEZ

SECRETARIO:

Mgtr. MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA

VOCAL:

Mgtr. JULIA CECILIA MORON VALENZUELA

CALIFICATIVO	VEREDICTO	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando es aprobado por dos de los tres miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14.
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



urvedu.pe

Instrumento de Recolección de datos

Instrumento para medir la Gestión Administrativa

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas

Cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Escoja UNA)

- 1 = = Nunca
- 2 = = Ocasionalmente
- 3 = = Algunas Veces
- 4 = = Frecuentemente
- 5 = = Siempre

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas

Correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Conoce la visión de la Micro Red de Turpo?			X		
2	¿Conoce la misión de la Micro Red de Turpo?			X		
3	¿Los trabajadores conocen los objetivos?			X		
4	¿Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como PDI?			X		
5	¿Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como MOF?	X				
6	¿Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como TUPA?		X			
7	¿Se cuenta con los recursos (humanos, económicos y financieros) para el cumplimiento de los objetivos?				X	
8	¿Se cuenta con una estructura orgánica actualizada y bien definida el principio de autoridad?		X			
9	¿La Micro Red de Turpo tiene definida y visualmente actualizadas las áreas de mando?		X			
10	¿Se tiene el TUPA actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario?		X			
11	¿Cumple con el estándar de control de cantidad la Micro Red de Turpo?			X		
12	¿Cumple con el estándar de control de calidad la Micro Red de Turpo?	X				
13	¿Cumple con el estándar de control de costo la Micro Red de Turpo?		X			
14	¿Cumple con el estándar de control de tiempo la Micro Red de Turpo?	X				
15	¿Se corrigen errores y se agregan estrategias de calidad después de la evaluación?			X		
16	¿Se agregan metodologías y conocimientos después de la evaluación?				X	

Instrumento para medir el Liderazgo

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas

Cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Escoja UNA)

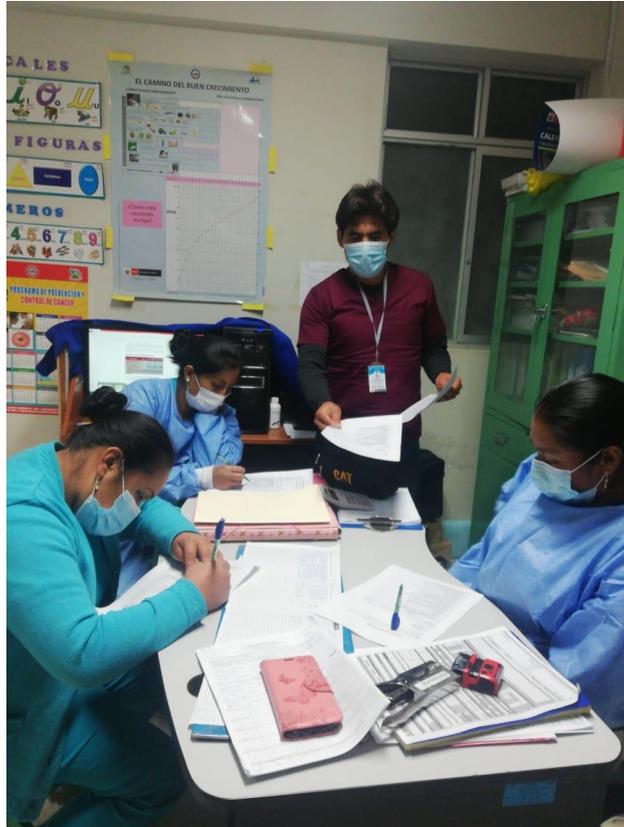
- 1 = = Nunca
- 2 = = Ocasionalmente
- 3 = = Algunas Veces
- 4 = = Frecuentemente
- 5 = = Siempre

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas

Correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Organiza los equipos de acuerdo a las habilidades?			X		
2	¿Se involucra en las actividades del equipo?				X	
3	¿Valora los esfuerzos de los actores de cada equipo?			X		
4	¿Manifiesta predisposición en el cumplimiento de sus funciones?	X				
5	¿Fiscaliza el cumplimiento de las funciones de sus sub alternos?	X				
6	¿Realiza actividades de orientación de manera adecuada para el cumplimiento de las tareas?		X			
7	¿Apoya al personal para cumplir sus deberes en los plazos determinados?	X				
8	¿Genera espacios apropiados para brindar asesoramiento en las áreas de su competencia?	X				
9	¿Identifica necesidades en sus sub alternos para brindar asesoramiento?		X			
10	¿Facilita documentación necesaria a los sub alternos para el cumplimiento de sus funciones?	X				
11	¿Elabora instrumentos de gestión pertinentes a la aplicación de los planes de trabajo?		X			
12	¿Motiva permanentemente a sus colaboradores aplicando diferentes estrategias?		X			
13	¿Innova constantemente las herramientas de gestión organizacional?			X		
14	¿Gestiona incentivos para compensar el desempeño de sus colaboradores?				X	
15	¿Reconoce el esfuerzo de sus colaboradores con documentos de felicitaciones?			X		
16	¿Realiza actos participativos donde el colaborador se siente parte de la organización?	X				
17	¿Aplica métodos y procedimientos estratégicos cuando tiene que hacer llamados de atención?			X		
18	¿Aplica sanciones con justicia y equidad?	X				

Imágenes de Recolección de datos





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAUPA VELARDE ROMEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de la micro red de turpo, 2020.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LAUPA VELARDE ROMEL DNI: 43897870 ORCID 0000-00034101-3628	Firmado digitalmente por: LLAUPAVE el 12-02-2021 19:06:36

Código documento Trilce: INV - 0052483