



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección
Regional de Salud Ayacucho, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Bach. Bustamante Yupanqui, Dora Nieves

Bach. Ochoa Del Pino, Fania

ASESOR:

Dr. Sandoval Ríos José Elías

PROGRAMA:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Motivación y liderazgo

PERÚ-2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. CPCC. Reyes Alva William Armando
Presidente

Mg. Agreda Romero Lourdes Zhuleim
Secretaria

Dr. Sandoval Ríos José Elías
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación le dedicamos a nuestro padre creador, quien nos acompaña en el logro de nuestros objetivos, asimismo a nuestra familia a nuestras queridas mamás, hijo e hijas y esposo, quienes son el motor y motivo de nuestra perseverancia y dedicación en los estudios; al apoyo incondicional que nos brindó nuestro asesor por acompañarnos incondicionalmente en la elaboración de nuestra tesis.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a la Dirección Regional de Salud por darnos las facilidades para desarrollar el proyecto de investigación que planteamos, a la Universidad Cesar Vallejo y sus docentes, por inculcar conocimiento para el fortalecimiento de la Gestión Pública.

Las autoras

PRESENTACIÓN

La Tesis titulada “Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017”, tiene como objetivo determinar cuál es la relación que hay entre el liderazgo y la gestión administrativa de la DIRESA - Ayacucho, en el año 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esta investigación tiene como finalidad describir de qué manera se ejerce el liderazgo en los diferentes estamentos u oficinas, y como se relaciona con la gestión administrativa, aplicada en la Dirección Regional de Salud, a fin de poder mejorar la forma de intervenir bajo un liderazgo que incida en la generación de resultados eficientes y eficaces, los cuales se plasmará en el servicio de atención al público.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradecemos vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARACION JURADA	5
PRESENTACIÓN.....	7
ÍNDICE	8
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática	18
1.2. Trabajos previos.....	22
1.2.1. A nivel Internacional.....	22
1.2.2. A nivel Nacional	25
1.2.3. A nivel Local	27
1.3. Teorías relacionadas al tema	29
1.3.3. Marco normativo	41
1.3.4. Marco Conceptual.....	43
1.4. Formulación del problema de investigación	44
1.4.1 Problema general	45
1.4.2 Problemas específicos.....	45
1.5. Justificación del estudio	46
1.6. Hipótesis	47
1.6.1. Hipótesis general:.....	47
1.6.2. Hipótesis Nula (H0)	47
1.6.3. Hipótesis específicas:.....	47
1.7. Objetivos:	48
1.7.1. Objetivo general:	48
1.7.2. Objetivos específicos:.....	48
II. METODO	50
2.1 Diseño de Investigación	50
2.1.1 Operacionalización	51
Variables y operacionalización de variables	53
2.1.2 Variables.....	53

2.2	Población y muestra.....	54
2.2.1	Tamaño de la población	54
2.2.2	Muestra.....	55
2.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
2.4.3	Confiability y Validez de instrumentos de recolección de datos	58
2.5	Métodos de análisis de datos (Estadístico).....	62
2.6	Aspectos éticos	62
III.	RESULTADOS	64
IV.	DISCUSIÓN	89
V.	CONCLUSIONES.....	93
VI.	RECOMENDACIONES	96
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
	ANEXO 01.-MATRIZ DE CONSISTENCIA	104
	ANEXO 02. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	107
	ANEXO 03.- CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES	109
	ANEXO 04.-Constancia emitida por la Institución que acredita la realidad de estudio.....	135
	ANEXO 05.-Base de Datos de los Resultados.....	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Población distribuida por direcciones ejecutivas del personal de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.	54
Tabla 2.	Población distribuida por direcciones ejecutivas del personal de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.	57
Tabla 3.	Técnicas de recolección de datos	58
Tabla 4.	Alfa de Crombach, Liderazgo	59
Tabla 5.	Alfa de Crombach, Gestión administrativa	61
Tabla 6.	Tabla de Frecuencia del Liderazgo en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	64
Tabla 7.	Tabla de Frecuencia de la dimensión de Autoconciencia en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	66

Tabla 8. Tabla de Frecuencia de la dimensión de Autocontrol en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	67
Tabla 9. Tabla de Frecuencia de la dimensión motivación en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	68
Tabla 10. Tabla de Frecuencia de la dimensión empatía en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	69
Tabla 11. Tabla de Frecuencia de la dimensión compromiso social en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	70
Tabla 12. Tabla de frecuencia de la Gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	71
Tabla 13. Tabla de frecuencia de la dimensión planeación en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	73
Tabla 14. Tabla de frecuencia de la dimensión organización en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	74
Tabla 15. Tabla de frecuencia de la dimensión dirección en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	75
Tabla 16. Tabla de frecuencia de la dimensión control en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	76
Tabla 17. Prueba de normalidad entre las Variables liderazgo, gestión administrativa y sus respectivas dimensiones.....	78
Tabla 18. Correlación entre el Liderazgo y Gestión administrativa	79
Tabla 19. Corelación entre liderazgo y planeación	80
Tabla 20. Correlación entre el liderazgo y organización.....	81
Tabla 21. Corelación entre el liderazgo y dirección del personal	82
Tabla 22. Correlación entre el liderazgo y control	83
Tabla 23. Correlación entre la autoconciencia y Gestión administrativa	84
Tabla 24. Correlación entre el Autocontrol y gestión administrativa.....	85
Tabla 25. Correlación entre la motivación y la Gestión administrativa	85
Tabla 26. Correlación entre la empatía y gestión administrativa.....	87
Tabla 27. Correlación entre el compromiso social y la gestión administrativa	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho.....	65
Figura 2. Autoconciencia en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	66
Figura 3. Autocontrol en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	67
Figura 4. Motivación en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	68
Figura 5. Empatía en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	69
Figura 6. Compromiso social en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	71
Figura 7. Gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho. .	72
Figura 8. Planeación en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho.....	73
Figura 9. Organización en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	74
Figura 10. Dirección en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho.....	75
Figura 11. Control en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho	77

RESUMEN

La presente investigación titulada “Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017” tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre liderazgo y la gestión administrativa, de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, de tal manera que se planteó como hipótesis de investigación: El Liderazgo se relaciona de manera significativa con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017. Siendo así una investigación descriptiva, mediante el método de análisis de datos tendrá como base la estadística descriptiva e inferencial y el procesamiento de datos se realizó en el programa SPSS-24. De tal manera, se tomó como muestra a 145 trabajadores, bajo un muestreo estratificado, ello debido por la homogeneidad que presentan.

De tal modo, se utilizó como instrumento de recolección de datos fue cuestionarios para ambas variables que consto de 20 ítems, de cada variable dividido por dimensiones. Para poder finalmente concluir que existe una relación significativa entre Liderazgo y la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho 2017, mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $r=0,753$, evidenciándose así una correlación alta positiva y un valor de significancia de 0.000, siendo inferior a 0.05, por lo cual también la relación es significativa.

Palabras Claves: liderazgo, gestión administrativa, autoconciencia, autocontrol, empatía, motivación, compromiso social.

ABSTRACT

The present research entitled "Leadership in the administrative management of the Regional Health Directorate Ayacucho, 2017" has as main objective to determine the relationship that exists between leadership and administrative management of the Regional Health Directorate Ayacucho, in such a way that it was raised as a research hypothesis: The Leadership is significantly related to the Administrative Management of the Regional Health Directorate of Ayacucho, during the year 2017. Thus, an explanatory descriptive research, using the method of data analysis, will be based on descriptive statistics and inferential and data processing was performed in the SPSS-24 program. In this way, 145 workers were taken as a sample, under a stratified sampling, due to the homogeneity they present.

Thus, it was used as a data collection instrument was questionnaires for both variables consisting of 20 items, of each variable divided by dimensions. In order to finally conclude that there is a significant relationship between Leadership and the administrative management of the Ayacucho Regional Health Office 2017, using the Spearman correlation coefficient of $r = 0.753$, thus demonstrating a high positive correlation and a significance value of 0.000, being less than 0.05, so the relationship is also significant.

Keywords: leadership, administrative management, self-awareness, self-control, empathy, motivation, social commitment.

I. INTRODUCCIÓN

La Región Ayacucho es una de las regiones del Perú que mantiene indicadores sociales y económicos que lo han situado entre los de menor desarrollo a nivel nacional. Los últimos 15 años ha presentado una marcada mejoría en los indicadores mediante los cuales, el Ministerio de Economía y Finanzas evalúa, el presupuesto por resultados (PpR), que se viene implementando desde el 2008 en la región y cuenta todavía con el apoyo de organizaciones internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial (BM) y la Comunidad Europea.

La Dirección Regional de Salud de Ayacucho, es uno de las instituciones que ha recibido una serie de beneficios en términos de capacitación, acompañamiento y desarrollo, tanto de su infraestructura, materiales, equipos y una mejoría significativa salarial. La presente investigación se ha concentrado en describir los temas relacionados al liderazgo y la gestión administrativa en esta institución.

A manera de descripción, tomada de los documentos de gestión de la Dirección Regional de salud menciona lo siguiente y se transcribe casi en su totalidad para no modificar el contenido oficial de esta institución DIRESA (2018):

La Dirección Regional de Salud es un órgano desconcentrado de Gobierno Regional de Ayacucho, con dependencia técnico Normativo del Ministerio de Salud, Órgano de línea de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, que tiene la función rectora y la autoridad sanitaria regional en la Región de Ayacucho, con funciones políticas y administrativas.

La Dirección Regional de Salud Ayacucho (DIRESA), tiene como órganos de línea nueve Direcciones ejecutivas, las que desarrollan normas y documentos de gestión.

Un aspecto a resaltar es que en la actualidad la gerencia estratégica de los Servicios de Salud exige orientar la acción institucional hacia la optimización de los recursos para el logro de los objetivos mediante un proceso continuo de toma de decisiones que se fundamenta en la definición y análisis de los problemas sanitarios de la búsqueda de soluciones, y la selección de las mejores alternativas y la

conversión de decisiones en acción efectiva. Estas decisiones se transmiten a las redes de salud y finalmente a los operadores locales en toda la región.

Para una mejor orientación, planificación y control de la DIRESA, se utilizan instrumentos de gestión como el Acuerdo de gestión, que tiene el objetivo de mejorar la gestión sanitaria en la prestación de salud, pero también la alinear la gestión administrativa y financiera al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Este proceso necesita para lograrlo, movilizar a diversos actores socio sanitarios de región de Ayacucho, buscando su compromiso con la realidad regional y que ejecutan acciones bajo el liderazgo del Gobierno Regional y la Dirección Regional de Salud Ayacucho. Los principios orientados de los Acuerdos de Gestión 2017, se centran en la satisfacción de los usuarios, eficiencia, eficacia, calidad y tienen como marco el Plan de Desarrollo Regional Concertado 2016 – 2021 de la región Ayacucho.

Se cuenta en la actualidad con el Acuerdo de Gestión entre la DIRESA y Redes 2017 - 2019, donde destacan el seguimiento de los indicadores establecidos en el marco de las prioridades sanitarias regionales y los acuerdos y políticas sanitarias nacionales con el Ministerio de Salud, Ministerios de Desarrollo Social y otros.

En adelante, los objetivos y funciones de la DIRESA respecto del Gobierno Regional, son el de establecer las políticas de salud, prioridades y estrategias regionales, así como las necesidades de cooperación internacional en salud, en el marco de la normatividad vigente, así se configuran las siguientes funciones principales:

Ejecutar, dirigir supervisar la implementación de las políticas de salud de la región en concordancia con las políticas nacionales y los planes sectoriales.

Conducir la adecuación de las políticas de salud, la situación de salud y el análisis estratégico sectorial de la región en sus procesos de competencia. Aprobar, supervisar y evaluar el funcionamiento del sistema Regional de Salud. Así como, coordinar las acciones de salud integral en el ámbito regional.

Conducir el Sistema de Salud Regional, en el marco del Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud de conformidad con la legislación vigente.

Conducir la articulación funcional y la integración sectorial de las entidades públicas y privadas en la Región, para lograr los objetivos estratégicos regionales y nacionales, en el marco de la normatividad vigente.

Suscribir convenios con establecimientos e entidades aseguradoras públicas y privadas para la prestación de servicios de salud del seguro público.

Organizar los niveles de atención y administración a nivel de la Región, de acuerdo a la normatividad vigente.

Organizar, implementar y mantener los servicios de salud para la prevención, protección, recuperación y rehabilitación de la salud, de acuerdo a la normatividad vigente.

Planificar, financiar y ejecutar los proyectos de infraestructura sanitaria y equipamiento, promoviendo el desarrollo tecnológico en salud en el ámbito regional.

Leyendo el contenido descrito, la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, tiene una enorme responsabilidad, la conducción de la salud de más 700 mil personas y en un espacio geográfico muy variado, tanto espacial como étnico y cultural. Estas responsabilidades le confieren la necesidad que, las personas, gerentes o directores a su cargo, tengan ciertas características que favorezcan el logro de los objetivos institucionales, de políticas nacionales y regionales y al mismo tiempo de la satisfacción, atención y protección de la salud de la población.

Hace una década, se ha producido a nivel nacional cierta bonanza económica que permitió el incremento del presupuesto público, hasta llegar a catalogar el país como uno de renta media; si bien es cierto que esto es favorable, sin embargo una primera medida internacional fue el retiro de la gran mayoría de la cooperación internacional; en diversos análisis económico políticos, se ha descrito que el país vivió y vive aún en una paradoja de desarrollo, es decir, se tienen los indicadores macroeconómicos favorables pero al interior, esta bonanza no es sentida por la población, es más, se ha catalogado al país como uno de los que tiene mayor brecha entre pobres y ricos, al mismo tiempo que el desarrollo no ha modificado mucho el aparato de producción nacional, así como enormes limitaciones de

desarrollo social, en especial de salud (con la anemia y la desnutrición) y en educación, donde no se logra el desempeño de los niños como se esperaría.

Una de las preguntas que se hacen los analistas políticos se refiere a la calidad de los liderazgos a nivel nacional y en especial los que ocupan cargos gerenciales o directivos. Según los análisis de competitividad nacional y en comparación a países de Latinoamérica, ocupamos siempre los últimos lugares con muy pocas muestras de mejora. Un caso emblemático que consideramos va más allá que sólo contar con los recursos económicos y materiales para superar los problemas es la anemia, la prevalencia de esta enfermedad se ha mantenido constante durante los últimos 7 años y al parecer tiende a empeorar. Hay que tener en cuenta en este análisis que los recursos económicos, materiales y condiciones del entorno definitivamente han mejorado en ese mismo período, y no se cuenta con resultados alentadores.

En términos políticos, la última gestión que lleva casi dos periodos en el cargo de la Gobernación de Ayacucho, ha pasado por una serie de etapas de inestabilidad y crisis, y esto de alguna forma ha repercutido en los resultados, ya que, en el periodo, se han cambiado prácticamente 24 Directores Regionales de Salud, lo que no ha garantizado en absoluto la continuidad de la gestión, de las políticas y porque no decir del estilo de liderazgo que cada uno trató de impregnarle a su gestión.

Considerando el contexto, es de nuestra preocupación de identificar las limitaciones que encontramos en la sede regional de salud respecto al liderazgo y su relación con la gestión administrativa. Es decir, identificar cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud en el año 2017. Las repercusiones, claro está inciden finalmente en los resultados finales de las prioridades regionales.

De tal manera que la presente investigación se estructura en capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I, se compone de la introducción, en ella, de la realidad problemática donde se expone el problema observado en la institución, trabajos previos a nivel internacional nacional y local, teorías relacionadas al tema, marco normativo, marco conceptual, formulación de los problemas de investigación, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

Capítulo II, se compone del diseño de investigación, las variables y la operacionalización de ellas, se especifica el tamaño de la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad y validez de instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos estadísticos y aspectos éticos.

Capítulo III, contiene los resultados de la investigación con un análisis de la estadística descriptiva e inferencial.

Capítulo IV, posee las discusiones en base a los resultados obtenidos en contraste con los antecedentes o trabajos previos considerados en la presente investigación mencionados líneas arriba.

Capítulo V, contiene las conclusiones del trabajo de investigación acorde a cada objetivo planteado dando respuesta a las hipótesis planteadas en la investigación.

Capítulo VI, están las recomendaciones que de la misma forma que las conclusiones deben proponer alternativas de solución a los problemas encontrados.

Capítulo VII, se hayan las referencias bibliográficas, las cuales poseen las fuentes bibliográficas consultadas en todo el proceso de la investigación.

Finalmente se muestran los anexos en donde se puede consultar los documentos que sustentan la validez y confiabilidad de los resultados.

1.1. Realidad problemática

1.1.1 A nivel internacional

El escenario internacional distintas instituciones que se dedican a brindar el servicio de Salud, se encuentran enmarcadas dentro de un ámbito muy competitivo lo cual es de suma importancia que los encargados de administrar la institución conozcan sobre la capacidad de liderazgo como este podría conllevar a la buena gestión administrativa, ya que un buen manejo de este repercutirá en gran medida en la gestión y por ende mostrara un buen o mal desempeño de sus trabajadores, un artículo presentado por el Diario “El comercio” suscrito por Temple (2018) menciona que un líder tiene carácter, valentía y es capaz de pararse firme cuando debe hacerlo, sobre todo frente a los corruptos y abusivos, así sean estos sus pares, colegas o superiores. Asimismo, Morales (2016) menciona que uno de los puntos más relevantes es la capacidad de dirigir, ya que sin un líder difícilmente se podría formar un equipo y tener éxito.

Si bien es cierto que existe grandes cambios en cuanto a la administración, estos se van construyendo desde sus relaciones en el escenario que es muy variable en términos normativos, políticos y de orientación. De modo que una característica se asienta sobre la colaboración entre las personas, así como en su participación, lo que haría desplegar su creatividad y confianza. Lo que resulta entonces el liderazgo viene a ser un motor principal de la transformación, quien se caracteriza por ser una persona competente, aquel que tiene la capacidad de coordinar y organizar eficazmente sus equipos de trabajo, propiciando de esta manera un adecuado ambiente de trabajo, orientado y dirigido a los demás para motivarlo e inducirlo a que llegue a cumplir sus metas y objetivos propuestos y dirigiendo a los demás para motivarlos e inducirlos a que se llegue a las metas y objetivos planteados. Pues lo que se necesita es un país que se adecúe a los nuevos contextos y contribuya en formar nuevos liderazgos y recrear nuevos relacionamientos para lograr conseguir los objetivos institucionales en beneficio de la población (Caravedo, 2011)

1.1.2 A nivel Nacional

A nivel Nacional, nos enmarcamos en el territorio peruano y sus instituciones, un estudio presentado en el diario "Gestión" realizado por Bertrand, (2016) manifiesta que el liderazgo tiene sus efectos (positivos y negativos) en el funcionamiento de la empresa y en el confort de los empleados. Por lo que, un estilo de liderazgo positivo e integrador promueve la buena química entre las personas involucradas en un proyecto, además de mejorar su bienestar y productividad laboral. Sin embargo, un estilo de liderazgo negativo puede generar una pobre comunicación, estrés, burnout, una bajada en la productividad y en los beneficios de la empresa, etcétera actual que vivimos.

Actualmente, lo que se observa es que muchas instituciones no cuentan con un buen direccionamiento del liderazgo ya que en muchos de los casos no son los más adecuados para ejercer un liderazgo óptimo, lo que repercute en su gestión administrativa. Un caso que se presentó fue cuando el funcionario de Susalud Vela (2017) indicó que los procesos administrativos han sido deficientes, debido a la falta de consultas, retraso en las mismas, donde existe una inadecuada supervisión y control de este; lo que ha causado la falta de turnos y problemas de acceso a los servicios.

Es por ello, que hoy por hoy, se evidencia que las organizaciones y diversas instituciones son catalogadas como "máquinas", es decir tienen un comportamiento de la gestión de tipo mecanicista, llegan a reorganizar su estructura en la medida que interactúa con otras organizaciones en un contexto globalizado. Este proceso de adaptación a las cambiantes condiciones actuales, imprimen en las organizaciones en su movimiento y evolución en permanente actividad. Según Barros (2016). Menciona que el proceso del liderazgo es complejo y que en especial el liderazgo transformacional es el estilo que se acerca más a éste concepto de adaptación. En definitiva, hoy en día las instituciones se preocupan por tener el liderazgo apropiado pues mediante este se brindará una buena gestión, y la vez dará mayor satisfacción a los que están bajo su cargo.

1.1.3 A nivel Local

Bajo los puntos señalados y teniendo claro que el liderazgo es sustancial para el buen funcionamiento de las instituciones, se planteó la presente investigación con la finalidad de determinar el liderazgo y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho, la problemática radica en la poca capacidad de liderazgo que se percibe en la institución. Esta deficiencia se ha percibido exclusivamente en el sector público quien presenta mayores dificultades en cuanto a capacidad de liderazgo. Una publicación “NoticiasSer” elaborado por Rosel (2017) anuncia que existe falta de liderazgo en el Gobierno Regional, por lo que se requiere la presencia de la máxima autoridad quien dirige y representa a la ciudad de Ayacucho. Por otra parte, Flores (2016) en su publicación en el diario Correo menciona que los alcaldes han demostrado una mala gestión, no tienen capacidad para gobernar y poseen falta de liderazgo en la toma de decisiones por lo que se requiere su revocatoria.

En base a lo mencionado, lo que se percibe en cuanto a la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho; es que no existe una adecuada planificación en cuanto a procesos de supervisión, seguimiento y asistencia técnica, lo que trae consigo el incumpliendo de la metas y objetivos. Otro de los problemas que se presentó en el Hospital de Apoyo de Huanta “Daniel Alcides Carrión”, la investigación elaborada por Solier & Cisneros (2014) quienes mencionan que el personal de la institución se ve afectado por diversos factores que inciden en su eficacia algunos de ellos son los diferentes estilos de liderazgo de los directores ejecutivos que duran tan poco en el cargo, el deficiente empleo de la comunicación, la alta rotación de personal asistencial y administrativo; todo ello genera un descontento que lógicamente repercute en los ambientes de trabajo, desarrollando climas laborales ambiguos, tensos y autoritarios que merman la eficacia del personal en sus actividades. De la misma manera se puede observar en la dirección de la DIRESA la constante rotación de directivos alcanzando a verse cambios mensuales. Asimismo, se ha evidenciado una

saturación de personal sin el perfil adecuado para ocupar el puesto, esto incurre en cuanto al proceso de organización de la institución. Por otro lado, a la direccionalidad se ha evidenciado en cuanto a la gestión administrativa de la institución no tienen un adecuado manejo en los procesos de planeación y organización por lo que los trabajadores están sin rumbo en sus quehaceres. Toda esta situación tiene repercusiones en las acciones de la institución, de la población y gobierno regional con los fines de obtener resultados de los indicadores de salud.

De igual forma en el ámbito local, existe poco o casi nada de interés en impulsar un liderazgo eficiente, no se toma importancia en el desarrollo de capacidades directivas en las diferentes organizaciones, por lo que se ven influenciadas políticamente.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel Internacional

Barros (2016) en su tesis titulada: “Análisis del concepto de liderazgo y sus aplicaciones en el contexto empresarial”, (Tesis de Pre-Grado), cuyo objeto fue exponer una visión completa de las teorías del liderazgo, partiendo de la conceptualización como proceso y examinar las formas diversas de su aplicación en las organizaciones. Realiza una descripción del liderazgo desde una perspectiva organizacional y además describe el proceso desde ámbitos como la educación, la política y la dirección estatal. Este estudio toma como marco la Constitución política de la Carta Política Colombiana, se toma relevante importancia al capital, visto desde las actividades económicas y la participación privada al constituir empresas. Se hace referencia a los estilos de liderazgo que se aplicaron de diversas maneras y los múltiples resultados obtenidos con cada una. La población con la que se trabajó fueron textos que tratan el tema y a la literatura que lo abordó y que fueron publicadas en libros, artículos y documentos, con referencia a la metodología se realizó un estudio

documental. Para finalmente concluir en que actualmente, se observa que las organizaciones tienen definidos estilos de liderazgo y, por tanto, en el campo empresarial, se cuenta con variadas teorías, sin que se defina que alguna de ellas permita un adecuado manejo y mejore el logro de los resultados esperados. Menciona finalmente que el liderazgo es considerado como una función compleja, en un escenario donde las organizaciones se diferencian por sus acciones, su conformación y por esta forma particular de ejercer el liderazgo en un mundo globalizado siempre en constante cambio.

Jiménez & Contreras (2016) en su tesis: "Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención", (Tesis de Post-Grado). Universidad Del Rosario, Bogotá - Colombia, en esta investigación se planteó como objetivo principal, describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca para proponer lineamientos de intervención, para este estudio se tomó como muestra a 30 personas entre estudiante, docentes y directivo, y el instrumento de recojo de información fue el cuestionario, para la obtención del resultado se utilizó una investigación de tipo descriptivo, asimismo se realizó con la medición de dos instrumentos, el test de adjetivos Pitcher (1997) y la escala de Clima organizacional ECO Fernández (2008). Los resultados arrojaron que el apoyo del líder frente al control presenta un nivel de -0.97 , una correlación negativa muy fuerte que evidencia una fractura seria entre dirigente y dirigido que se plasma en la baja percepción del clima laboral. Para finalmente llegar a la siguiente conclusión: Hay una tendencia hacia el estilo de liderazgo no deseable, ejercido en el Colegio y es evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría de adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente. Por ende en el Colegio demuestra cierta dificultad respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima organizacional que sugieren se intervenga con prioridad, además el estudio indica una inconformidad en la mayoría de la forma de cómo se

ejerce el liderazgo sea esta por ausencia o por que se presenta en formas no deseadas de acuerdo a las teorías y prácticas.

Guaraca (2012), en su tesis “Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil”, de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011”, (tesis de post-grado). Universidad Técnica Particular de Loja, teniendo como principal objetivo el diseño de manera activa y consensuada el Código de Convivencia de la escuela “Brasil”, que permita fortalecer las relaciones interpersonales, la gestión educativa y los valores institucionales, cuya población son los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando como método de la investigación el descriptivo, analítico y sintético a través de todo ello se obtuvo los siguiente resultados: El director, docentes, estudiantes y padres de familia cumplen y hacen cumplir las leyes y reglamento de la institución, el 50% considera que veces el director de la escuela es un líder organizador que se rodea de buenos colaboradores, para finalmente llegar a la conclusión: teniendo una capacidad de gestión y de liderazgo integrados a valores personales e institucionales, contribuye a elevar la calidad de la educación en los centros educativos. Este estudio servirá de guía a la presente investigación debido a la coincidencia de la variable que se está estudiando, de esta manera se podrá discutir nuestros resultados con las de este trabajo.

Zambrano (2013), en su tesis “El estilo de liderazgo y su influencia en la gestión escolar de los directores de escuelas secundarias de la zona 14 del estado de Nuevo León”, (tesis de post-grado). Universidad Autónoma del Noreste, planteó como objetivo realizar un análisis del estilo de liderazgo y su influencia en la gestión escolar de los directores de escuelas secundarias. En este estudio la población fue considera como muestra, y estuvo conformada por tres directores de las escuelas secundarias de la zona 4 de Nuevo León, ayudándose en la técnica de análisis documental para la recopilación de información. Para la obtención de resultados se utilizó la metodología cualitativa interpretativa, a través de ello se tuvo esto resultados, las características

del liderazgo directivo, en opinión de los informantes son: saber comunicar, ser perceptivos, audaces, imparciales, poseer carácter, justos, conciliadores. Llegando a la conclusión siguiente, que el estilo de liderazgo de los directores de las escuelas secundarias de la zona 14 del estado de Nuevo León influye en la gestión escolar. Por ende, a partir de esta investigación, podemos tomarlo como guía para el desarrollo del presente estudio, puesto que se comparte la variable en estudio.

1.2.2. A nivel Nacional

Vargas (2015), en su tesis “El liderazgo del director y la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local n° 06 – vitarte”, (tesis post-grado). Universidad Nacional Hemilio Valdizan – Huánuco, planteó como objetivo, determinar la relación entre la variable Liderazgo del director y Gestión Administrativa. Cuya muestra es probabilística aleatoria simple de 134, de entre una población de 158 docentes, ayudándose en la técnica de la encuesta para el recojo de información, usando como metodología la investigación cuantitativa no experimental con un estudio transaccional descriptivo correlacional, para así llegar a la conclusión siguiente: Se puede afirmar que existe suficientes evidencias para concluir que existe una relación muy buena y positiva ($Rho= 0.870$, $p - valor= .000 < .05$, entre las variables liderazgo del director y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Vitarte 2015, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. . Por ende, a partir de esta investigación, podemos tomarlo como guía para el desarrollo del presente estudio, puesto que se comparte la variable en estudio. Esta investigación ayudará a orientar el trabajo en estudio, sabiendo que los problemas planteados podrían resolverse de manera similar.

Villalobos (2017), en su tesis “Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016”, (tesis post-grado). Universidad César Vallejo, planteó como objetivo, determinar qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo

del Hospital Sergio Bernales –Lima, 2016. Cuya muestra es de 120 personas de la administración del Hospital Sergio Bernales, usando la técnica de la encuesta para la recolección de datos, así mismo esta investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptivo; con diseño no experimental de tipo transversal – correlacional, a través de ello se obtuvieron los siguientes resultados: El coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.753, afirma que hay una relación positiva entre las variables, muestran además una correlación alta, también se observa que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor de 0.05, lo cual es altamente significativa, así que se llega a la conclusión siguiente: el liderazgo transformacional y la gestión administrativa tienen una relación significativa, teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0.691, que nos indica una moderada relación entre las variables.

Gutiérrez (2016), en su tesis “Gestión administrativa y mantenimiento productivo total según los trabajadores del Centro Nacional de Salud Renal Essalud Jesús María. 2015”, (tesis post-grado). Universidad César Vallejo, planteó como objetivo, determinar la relación entre gestión administrativa y mantenimiento productivo total. Cuya muestra fue intencional y lo conformaron 90 colaboradores del Centro Nacional de Salud Renal, siendo la encuesta la técnica usada con su instrumento el cuestionario, asimismo la investigación es de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. De esa manera se obtuvo como resultado de $Rho = 0,977$, interpretándose como Alta relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre las variables. Llegando a la conclusión siguiente: Existe una relación alta entre la Gestión administrativa y mantenimiento productivo total; por lo tanto esta, es así que esta investigación ayudara en la discusión de resultados con el trabajo en estudio.

Curo (2016), en su tesis “El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval-Santiago Távara; Callao, 2016”, (tesis post-grado). Universidad César

Vallejo, planteó como objetivo determinar la relación entre Liderazgo y Relaciones Interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval-Santiago Távara; Callao, en el año 2016. Teniendo como población a 60 trabajadores que reunían los criterios para ser incluidos. Para la técnica de recolección de datos se hizo uso de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, el primero permitió recolectar la información sobre la variable liderazgo y el segundo cuestionario permitió evaluar las relaciones interpersonales, con esto se obtuvo los siguientes resultados, el estilo de liderazgo que predomina en los trabajadores fue el democrático (73,3%), y el que menos predomina fue el estilo liberal (10%). Las relaciones interpersonales en su mayoría fueron positivas con un 66,7% y un 33,3% fueron relaciones interpersonales negativas, siendo la conclusión siguiente: Hay una relación significativa entre liderazgo y relaciones interpersonales en el personal de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016, la cual es una correlación directa o positiva siendo esta moderada y es estadísticamente significativa ($r = 0.375$, $p = 0.003 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1%.

1.2.3. A nivel Local

Aroni (2015), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015” Esta investigación tuvo como objetivo: Determinar el grado de inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Filiberto García Cuellar de Coracora, Ayacucho 2015. Se trabajó con una muestra de 40 docentes trabajadores de “Filiberto García Cuellar “de Coracora, se utilizó el

método inductivo deductivo, a través de ello se llegó a los siguientes resultado: La inteligencia emocional tiene una moderada relación con el desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público “Filiberto García Cuellar” de Coracora, pues el coeficiente de correlación según el análisis es de 0,572 y se ubica en el nivel de moderada correlación (Tau B de Kendall: 0,572; $p < 0,05$), llegándose a la conclusión que existe moderada relación entre la variable desempeño docente e inteligencia emocional en los docentes de educación superior con un coeficiente de correlación es 0,572; es así que esta investigación ayudará como guía para el desarrollo del trabajo en estudio.

Castro & Huamaccto (2014) en sus tesis: “Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transporte urbano en Ayacucho, 2013”. Universidad San Cristóbal de huamanga. Ayacucho. La presente investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de las empresas de transporte urbano público, en la ciudad Ayacucho. Siendo así que la investigación fue descriptivo-correlacional, la población estuvo conformada por 5 empresas de transporte englobando a 274 trabajadores y como muestra se tomó a 160 trabajadores, usando la encuesta como técnica de recojo de información. Para finalmente concluir que la baja inteligencia emocional referida a las aptitudes de autoconocimiento, autorregulación y motivación tiene un impacto directo en las competencias dando así la validación de la hipótesis de la investigación. Asimismo, se ha determinado que los indicadores de autoconocimiento autorregulación y motivación que emplean los conductores impactan de manera significativa y directa en los resultados de adquirir los conocimientos necesarios en el comportamiento y habilidades respectivamente. Esto se refleja, que solo el 62.5% de los conductores en su mayoría a veces reconocen sus propios errores, el 62.5% en su mayoría a veces tienen conciencia de sus fortalezas y debilidades, el 73.8% en su mayoría a veces tiene control de sus emociones cuando sienten cólera por algo que te ha sucedido.

Ramírez (2015) en sus tesis: en sus tesis: “Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transporte urbano en Ayacucho, 2013” (tesis de pos grado). Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y calidad de servicio del turismo en la provincia de Vilcas Huamán – Ayacucho, 2013. La investigación se realizó con el tipo de investigación aplicada, cuantitativa y el diseño no experimental, descriptiva correlacional la muestra fue de 235 pobladores de la provincia de Vilcashuamán, para la recopilación de datos se hizo uso de cuestionarios de gestión administrativa y calidad de servicios del turismo, el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman y Chi cuadrado. Por lo tanto, se demostró que existe una relación directa y significativa entre Gestión administrativa y calidad de servicios del turismo en la provincia de Vilcashuamán – Ayacucho, 2013, siendo los resultados estadísticos de Rho Spearman con un valor de 0,839, esto corrobora la existencia de una relación positiva, siendo además esta una alta correlación.

Esquivel (2017) en su tesis: “Motivación y desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria. Ayacucho, 2016” (tesis de pos grado). Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho. La investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria, Ayacucho 2016. Siendo así se realizó una investigación correlacional, en la que utilizo como tamaño de muestra a 321 trabajadores de las cuales 222 son nombrados y 23 son funcionarios en Cargos de confianza. Para finalmente concluir que la motivación se relaciona con el desempeño en la dirección Agraria, esta correlación entre las variables es de 0.894 en el que se ubica en un nivel alto.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

Ramírez (2012) El liderazgo tiene connotaciones distintas que no se encuentran en la gerencia, ya que implica sentido de dirección, trabajo de equipo, inspiración, ejemplo y aceptación por parte de los demás. Cinco características que están muy relacionadas con el cambio que todo líder quiere generar en el contexto en el cual le corresponda interactuar. El líder es esencial para inspirar a las otras personas, motivarlas a lograr los objetivos que se propongan a través de la conducción en las tareas comunes, porque de esta forma no sólo se colocará al frente del grupo, sino que también logrará tener los méritos suficientes para ser aceptado por los demás. Por lo tanto, la esencia del liderazgo es la influencia sobre sus seguidores, es el poder que pueda ejercer sobre ellos a partir de cómo es percibido.

Según Tóala, Álvarez, Osejos et. al (2017). Para que el líder sea exitoso y no sea solo jefe, debe contar con características de poseer aptitudes de conocimiento y destrezas. Generalmente el liderazgo tiene enfoques en la personalidad, logro, análisis, trabajo en equipo, habilidad y compromiso para con la organización. Par ser líder se requiere de mucha responsabilidad para ser ejemplo de los miembros del equipo que tiene a cargo, teniendo una actitud de liderazgo para que se nos identifique como tal.

Koontz, Weihrich, Cannice, (2012) liderazgo se define como “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo.⁴ En teoría, no sólo se debe alentar a las personas a que desarrollen disposición a trabajar, sino a que lo hagan con fervor y confianza. El fervor es energía, entusiasmo e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja la experiencia y la capacidad técnica. Los líderes actúan para ayudar a que un grupo alcance los objetivos a partir de la aplicación máxima de sus capacidades.

Lussier & Achua (2015), que definen el Liderazgo como “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio”. Define además cinco

elementos clave en esta definición como son: los líderes y seguidores, Influencia, objetivos organizacionales, cambio y personas.

1.3.1.1. Importancia del liderazgo

Byler (2014) Los verdaderos líderes hacen que las cosas sucedan al compartir ideas. Los líderes proveen ideas para la acción. Ven potencial donde los demás no ven nada. E inician un plan de acción. Ven los problemas y encuentran las soluciones. Observan el crecimiento y dicen “podríamos comenzar un segundo servicio”, asimismo, los líderes hacen que las cosas sucedan al proveer dirección. Hacen que las cosas sucedan al proveer motivación.

1.3.1.2. Modelos teóricos de Liderazgo

Como venimos revisando en la literatura, las teorías del liderazgo buscan una explicación de los aspectos relacionados al liderazgo, éstas tienen un valor práctico pues nos ayudan a entender, a elaborar pronósticos y controlar mejor el llamado liderazgo efectivo. y lo mencionan también Lussier & Achua, (2015) estas acepciones han ido evolucionando en el tiempo, así podemos encontrar dicha evolución o clasificación y de acuerdo a los autores en, modelos y teorías basados en los rasgos del líder, modelos basados en la conducta o de comportamiento de liderazgo, modelos situacionales o por contingencia y de modelos de rango completo o de liderazgo integrador.

1.3.1.3. Teoría de los rasgos

Lussier & Achua (2015). Estas teorías están basadas en la identificación de un conjunto de características o rasgos que distinguen a los líderes de los seguidores o a los líderes efectivos de aquellos que no lo son. Mediante esta teoría se busca explicar las “características distintivas que representan la eficacia del liderazgo”, Se basan en características físicas y psicológicas que diferencian a los líderes exitosos. Esta teoría

ha encontrado una serie de limitaciones, tal como lo manifiesta en su publicación “Qué hace la Diferencia” y las de Joyce, Roserson y Nohria en su libro “Lo que realmente funciona”, citados por Chiavenato (2011), que concluyen que no se encontraron características personales de los directivos que fueran determinantes para considerarse como líderes efectivos, sino que el éxito depende de otras cualidades relacionales.

1.3.1.4. Teoría de Comportamiento de Liderazgo

Lussier & Achua, (2015), Esta teoría se basa en el desempeño del líder, en el estilo del liderazgo, donde se trata de identificar lo que diferencia a los líderes efectivos desde su comportamiento, así trata de identificar los estilos distintivos utilizados por líderes efectivos o definir la naturaleza de su trabajo, Estas teorías se han enfocado en clasificar el comportamiento de los líderes, así como la efectividad de los mismos, encontrando de manera general aquellas que se orientaban a las personas y otras orientadas a las tareas.

1.3.1.5. Teoría del liderazgo por contingencia

Lussier & Achua (2015) En este caso esta teoría trata de explicar el “estilo del liderazgo apropiado con base en el líder, los seguidores y la situación”, que expone a líder entre sus rasgos y conductas dadas ciertas características situacionales, de esta manera se enfatiza “la situación”, el entorno y las características de los seguidores. Es importante mencionar que el liderazgo ejercido y el trabajo gerencial van a depender de los tipos de organizaciones, de los niveles de la gerencia y en especial de la cultura.

1.3.1.6. Teoría del liderazgo integrador (o de rango completo)

Esta teoría trata de combinar las teorías de rasgos, del comportamiento y por contingencia para explicar de esta manera

las relaciones de influencia que se establecen entre el líder y los seguidores para que éstas sean efectivas o exitosas. Como lo menciona Lussier & Achua (2015), los investigadores intentan explicar “por qué los seguidores de algunos líderes están dispuestos a trabajar tan arduo y hacer sacrificio personal para lograr los objetivos grupales y organizaciones o la forma cómo los líderes efectivos influyen en el comportamiento de los seguidores”. Es así que se identifican en los líderes, rasgos, conductas, comportamientos que tienen diferentes efectos en los seguidores de acuerdo al contexto.

1.3.1.7. Evaluación de la variable Liderazgo

Según Goleman (2013) encontró en sus recientes investigaciones que el factor primordial en el que coinciden los mejores líderes es que todos demuestran un alto nivel de inteligencia emocional, influyendo así en su conducta como en sus compromisos, actitudes y los cuales se agrupan en cinco dimensiones”; que son las siguientes:

1.3.1.7.1. Autoconciencia y autocrítica

Según Goleman (2013). Es la capacidad que implica honestidad e integridad y consiste básicamente en conocerse a sí mismo, siendo conscientes de nuestras propias fuerzas, debilidades, emociones, necesidades, deseos e impulsos. El objetivo es ubicar nuestros aspectos débiles y tener un dominio sobre ello y así lograr la superación constante.

Por ello, se puede identificar los siguientes indicadores son:

- Interiorización de la visión: Consiste en tener en cuenta la visión y misión de la institución de manera voluntaria y consiente el cual permita alcanzar las metas a largo plazo

mediante la toma de decisiones que las favorezcan de manera automática.

- Comprensión mutua: consiste en aplicar mucho diálogo e intercambio de conocimientos y experiencias que permita entender el uno al otro.
- Conocimiento de debilidades y fortalezas: implica tener conciencia de cada una de las debilidades y fortalezas para aprender de ellas y saber afrontarlas, lo cual nos permite reconocer lo que nos impide avanzar, de ese modo se puede salir a delante.

1.3.1.7.2. Autocontrol y autorregulación de la conducta

Según Goleman (2013). Control sobre uno mismo, ser dueño de sus impulsos. Esta dimensión se refiere a la capacidad de decidir de suspender o controlar emociones y comportamientos. “Es la habilidad de pensar antes de actuar” (como el conocido método de contar hasta diez). Para el dominar esta dimensión se necesita poseer capacidades de querer el cambio para sí mismo, humildad, honestidad con uno mismo y comodidad ante la ambigüedad, es decir, saber manejar situaciones bipolares indefinidas.

- Regulación de Emociones y comportamientos: consiste en tener la capacidad y fuerza de manejar sus impulsos y sobre exalto, en cada situación, implica mantener en equilibrio las emociones y el comportamiento, para ello es indispensable hacer uso de estrategias para afrontar los impulsos. Por ejemplo, el adecuado manejo del comportamiento y emociones ante las quejas de usuarios.
- Apertura al cambio: Es la capacidad de afrontar circunstancias de cambios de manera dispuesta a cambiar en caso sea necesario, adoptando nuevas medidas con buena actitud.

- Asertividad: Es parte de la habilidad social que da lugar a salvaguardar los derechos de uno sin afectar o dañar los derechos de otros, esto permite que existe un adecuado ambiente en el grupo.

1.3.1.7.3. Motivaciones trascendentes

Según Goleman (2013). Es la persistencia para el cumplimiento de los objetivos establecidos que van más allá del estatus o el dinero. Según Goleman & Drucker, es la pasión por alcanzar las metas esperadas, tomados con optimismo, así se haya fallado o haya sido derrotado. Para todo lo dicho requiere del compromiso personal, grupo institucional, organizacional y universal.

Koontz, Weihrich, Cannice, (2012) La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada.

- Compromiso personal: es el valor que tiene una persona para lograr sus metas y objetivos personales, que, si van de la mano con los objetivos de la organización, le permite llevar el proceso de manera comprometida y apasionada.
- Puntualidad: es la virtud de medir y programarse en el tiempo para lograr cumplir una tarea o una función específica, tomando en consideración el tiempo de los demás.
- Logro de metas: Consiste en cumplir o alcanzar el propósito personal que uno se ha planteado a un corto plazo, tomando en consideración nuestro contexto y las personas que nos rodean, los cuales influyen a la motivación.

1.3.1.7.4. Empatía – Virtud

Según Goleman (2013). Consiste ponerse en el lugar del otro, sentir con el otro y comprometerlo. Goleman & Drucker entiende la empatía como la habilidad y virtud de entender en el aspecto psicológico y emocional del ser humano y de tratarlo acorde a su personalidad y sus reacciones emocionales. Para el caso de ser líder, deberá tener una comprensión intelectual, así como la capacidad de conocimiento e intuición desarrollada. Aquella que posee empatía tiene el perfil para ser educador y el de generar talento, como también tiene la capacidad de conseguir la lealtad de sus colaboradores.

- Bienestar, Consiste en un estado de la persona en la que se siente conforme de manera integral, también se le puede decir que está cómodo, comfortable o satisfecho.
- Generador de talento: Es aquel que entiende la personalidad de su prójimo, con el fin de explotar sus habilidades y destrezas a fin de mejorar sus capacidades para una determinada labor.

1.3.1.7.5. Compromiso social – capacidad de relación y vinculación

Según Goleman (2013). Es el talento que se tiene para manejar las relaciones humanas, para construir redes de trabajo y la habilidad en equipo. Según Goleman & Drucker esta dimensión es, la habilidad que requiere persuasión y experiencia para el manejo y construcción de equipo, y con ello lograr metas comunes.

- Calidad de servicio: Consiste en brindar un servicio que satisfaga la necesidad de los clientes internos y externos.

- Trabajo en equipo: se conforma por el grupo de interacciones que realizan las personas dentro de una organización que generalmente se encuentra organizada en grupos jerárquicos

1.3.2. Gestión administrativa

Munera (2016) menciona que la Gestión Administrativa es la construcción de una sociedad con mejor economía; con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. Es competencia del administrador la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos. La administración se encarga del acopio de recursos materiales y humanos para alcanzar los objetivos, actualmente realiza acciones que antes eran delegadas al sector privado. En el esfuerzo colectivo ya sea en lo social, religiosa, política o económica, las organizaciones siempre dependen de la administración para poder alcanzar sus fines.

Farfán (2014) sostiene que la gestión administrativa se rige por cuatro elementos fundamentales, tales como: planeación, organización, dirección y control.

Por otro lado, Hernández (2014) quien cita a Terry (1956); quien indica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, con la finalidad de alcanzar objetivos manifestados mediante el uso de recursos humanos como también otros recursos. Con los conceptos mencionados podemos manifestar que la gestión administrativa es la acción de diseñar y mantener un entorno en donde sí se trabaja en equipo los individuos cumplen de manera eficiente los objetivos establecidos. Según esta teoría nos dice Terry, menciona que la educación debe preservar el orden lógico ya que ayudará a transformar la vida del ser humano, es por ello que el rol del gestor educativo debe tener buena base para llevar al éxito a la institución.

Según Luna (2014), indica que la administración está clasificada en dos etapas, cuya mecánica está integrada por las fases de planeación y

organización y la dinámica se encuentra formada por las fases de dirección y control. Por lo que permite dimensionar de la siguiente manera que a continuación se define cada uno de ellos:

1.3.2.1. La planeación

Según Luna (2014). Proceso por el cual los gerentes plantean sus metas y acciones, basando sus actos en algún método, plan o lógica y no en presentimientos. En los planes se encuentran los objetivos de la organización y los procedimientos aptos para lograrlos. Es usado como guía de las organizaciones con el fin de obtener y comprometer recursos que se necesitan para lograr los objetivos. La planificación se concibe como una “herramienta directiva que proporciona, al menos tres contribuciones esenciales, hace posible saber elegir dónde se quiere estar en el futuro; en segundo lugar, decidir cómo se quiere llegar hasta ahí y en tercer lugar, hace posible que esto sea conocido por todas las personas cuyos esfuerzos se requerirán para alcanzar los propósitos”.

Según Luna (2014), esta fase da inicio y además es la base para el proceso administrativo. Es decir, sin la planificación, lo que se haga en la organización, dirección y control no tiene razón de ser, debido a que no funcionarían sin que se haya determinado los resultados que desea alcanzar la organización. A través de la planeación se determina qué quiere ser la empresa, dónde se va establecer, cuándo va a iniciar operaciones y cómo lo va a lograr.

Farfán (2014) La planeación refiere la selección entre un conjunto de alternativas, las más convenientes, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos de la organización, por medio de un análisis detallado y cuidadoso del pasado, así como del presente, con ello lograr una proyección al futuro.

Esto se evidencia en los resultados, Planes estratégicos, Planes operativos.

1.3.2.2. Organización:

Según Luna (2014). Proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan cumplir con los objetivos de la organización. Terry, G. (1956), esto como concepto general y Luna (2014) hace referencia que la institución como un grupo estructurado de personas, con procedimientos y reglas que, con medios y recursos, tienen planteado el logro de un fin, un horizonte al cual no podrían alcanzar de manera individual. Este proceso tiene tres elementos importantes, la definición de un propósito definido, que puede estar expresado en las metas, la composición de recursos humanos y materiales, que en conjunto son responsables de alcanzar la metas y con una estructura que incluye métodos, reglas, procedimientos y “que definen el comportamiento de sus miembros...facilitan la buena marcha de la organización y la consecución de sus fines”. Actualmente las organizaciones se desarrollan en entornos muy cambiantes y complejos y exige de éstas una estructura flexible para poder adaptarse a este entorno

Según Luna (2014), La organización está conformada por un grupo de personas que tienen una meta común, además se encuentran relacionados por un conjunto de responsabilidades. Siendo una de ellas, la organización de los recursos disponibles de la empresa. La organización es la función que persigue alcanzar un objetivo previamente definida en la fase de planificación. Busca llevar a cabo una serie de actividades y después coordinarlas para que el conjunto de las mismas actúe como una sola, para alcanzar propósitos

comunes. Este proceso es esencial para todo tipo de empresa. Después de haberse formulado los objetivos y planes, la administración debe crear una forma ordenada de juntar los recursos tanto físicos como humanos.

Según Farfán, (2014) Consiste en poder agrupar todas las actividades necesarias que permitan lograr los objetivos planteados, indicando la responsabilidad y la dirección de la autoridad. Fomentando de esta manera el orden, la puntualidad, el trabajo en equipo. Y la adquisición de experiencias.

1.3.2.3. Dirección:

Según Luna (2014). Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Terry, G. (1956). Luna (2014), menciona que “la dirección se centra en desarrollar las habilidades de los recursos humanos y potenciar su participación en los procesos de toma de decisiones”. “El concepto que la dirección es un proceso sistemático y organizado para hacer las cosas mediante el desarrollo de una serie de funciones para la consecución de un fin”, permanece inalterable hasta hoy.

Por otro lado, según Farfán, (2014) La dirección es el encargado de direccionar a los recursos humanos, además de los materiales necesarios que se requieran, además de lograr que todas las actividades se lleven por medio de la motivación, supervisión y comunicación. Ello conllevara a verificar los resultados de auditoría, la retroalimentación a colaboradores y a los indicadores de gestión.

1.3.2.4. Control:

Según Luna (2014). Proceso mediante el cual se asegura si las actividades se realizan acorde a las actividades planeadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas, lo concibe de la misma manera, como un proceso interrelacionado con la planificación, donde se analizan los requisitos, las fases de los procesos establecidos.

Por otro lado, según Farfán (2014) el control refiere a las actividades mediante los cuales la administración verifica que las cosas se cumplan de forma eficiente, y haciendo uso eficiente de los materiales que se planteó. Ello conllevará al reporte de monitoreo a la gestión, a los Indicadores de eficiencia y eficacia, a la ejecución financiera y ejecución presupuestal.

1.3.3. Marco normativo

Modernización y descentralización

Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública, aprobada por el Decreto Supremo Nro. 004-2013-PCM; Ley Nro. 29158; conjunto de acciones para garantizar la adaptación constante y sostenible del funcionamiento del estado para responder a la necesidad de la población; se da en los tres poderes del estado Legislativo, ejecutivo y Judicial, que son autónomos; en la actualidad son los Gobiernos Regionales y Locales.

En los últimos 10 años el Perú ha logrado obtener una de las más altas tasas de crecimiento económico del País, este incremento no ha sido acompañado por un crecimiento de la capacidad del Estado en gastar adecuadamente los

recursos que recauda, para un desarrollo económico y social. (Según el índice Global de Competitividad 2012-2013, elaborado por el Foro Económico Mundial, muestra que el Perú ha avanzado 31 posiciones en la variable de estabilidad Macro Económica, sin embargo, aún mantiene un desempeño deficiente en pilares claves como innovación ya que somos el puesto 117 de 144 países, puesto 105 en educación primaria y salud puesto 91). Ello se debe a que las entidades en sus diferentes niveles, muestran una limitada capacidad de gobernar y gerencia con eficiencia, eficacia y transferencia y brindar mejores servicios a las necesidades de los ciudadanos (Según latino barómetro 1995-2013, los niveles de satisfacción con la democracia en el Perú. No existe un adecuado sistema de planeamiento y se tiene problemas de articulación con el sistema de presupuesto público. Por ello encontramos inadecuados procesos de producción de bienes y servicio, infraestructura, equipamiento y gestión logística, asimismo la inadecuada política y gestión de recursos humanos que se visualiza en la falta de evaluación de resultados e impacto, escaso seguimiento y monitoreo de los insumos, proceso y productos y resultados, además de una débil articulación intergubernamental e intersectorial. (Ley N° 29158, 2013)

Ley Nro. 26758, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado de enero 2002, con el objetivo de mejorar la Gestión Pública, que sea democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, y lograr una mejor atención al ciudadano, optimizando el uso de los recursos públicos; priorizando las políticas públicas.

CEPLAN - El Centro Nacional de Planificación Estratégica, es el proceso sistémico elaborado en base al análisis continuo de la realidad actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos establecidos; teniendo como actores a la población en general, organizaciones claves, expertos. La unidad rectora de la planificación en el Perú es el CEPLAN, promoviendo la articulación entre la formulación de planes y políticas de desarrollo multisectorial, sectorial y territorial con el plan

estratégico de desarrollo nacional conforme el artículo 10.13. (Decreto Legislativo 1088, 2008)

1.3.4. Marco Conceptual

1.3.4.1 Liderazgo, El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas. Goleman (2013).

1.3.4.2 Gestión administrativa, Se entiende por administración pública, en su enfoque procedimental, a todas las instituciones y organismos públicos y privados que prestan servicios públicos. Son las entidades de cualquier naturaleza que sean dependientes del gobierno central, los gobiernos regionales o los gobiernos locales, incluido sus correspondientes organismos públicos. Según Luna (2014).

1.3.4.3 Autoconciencia, según Goleman (2013). El término conciencia se usa para distinguir, entre las funciones mentales, las características que se refieren tanto al llamado 'estado de conciencia', o para designar los procesos internos del hombre de los que es posible adquirir conciencia.

1.3.4.4 Autocontrol, según Goleman (2013) es la capacidad de decidir de suspender o controlar emociones y comportamientos.

1.3.4.5 Motivación, según Goleman (2013) es la pasión por alcanzar las metas esperadas, tomados con optimismo, así se haya fallado o haya sido derrotado.

1.3.4.6 Empatía, según Goleman (2013) consiste ponerse en el lugar del otro, sentir con el otro y comprometerlo.

1.3.4.7 Compromiso social, según Goleman (2013) Es el talento que se tiene para manejar las relaciones humanas, para construir redes de trabajo y trabajo en equipo.

1.3.4.8 Planeación, según Goleman (2013). La planeación es el patrón para que inicie correctamente sus funciones las empresas.

1.3.4.9 Organización, según Luna (2014). Viene a ser la estructura de la organización donde interviene elementos fundamentales para la asignación de funciones y delimitación de responsabilidades mediante los cargos, con el fin del logro de los objetivos.

1.3.4.10 Dirección, según Luna (2014). Consiste en ejecutar lo planeado a través del recurso humano, es el que debe ser liderado a través de una eficiente administración que conduzca el logro de lo expuesto.

1.3.4.11 Control, según Luna (2014). Es el proceso que consiste en medir, valorar y evaluar la planeación, organización, integración y dirección, con la finalidad de corregir y retroalimentar las variaciones para alcanzar lo que pretende la institución.

1.4. Formulación del problema de investigación

El contexto de la realidad del problema que suscita en la institución objeto de estudio, radica en la deficiencia de la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud, Ayacucho; porque no existe una adecuada planificación en cuanto a procesos de supervisión, seguimiento y asistencia técnica, lo que implica el incumpliendo de la metas y objetivos. Como también, se ha evidenciado una saturación de personal sin el perfil adecuado para ocupar el puesto, esto incurre en cuanto al proceso de organización de la institución. Por otro lado, a la direccionalidad se ha evidenciado en cuanto a la gestión administrativa de la institución no tienen un adecuado manejo en los procesos

de planeación y organización por lo que los trabajadores están sin rumbo en sus quehaceres. Toda esta situación trae como consecuencia el incumplimiento del logro de resultados, la insatisfacción de los usuarios o de la población beneficiaria y la poca motivación de los trabajadores. Lo que conlleva a plantear las siguientes interrogantes:

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa, de la Dirección Regional de Salud en Ayacucho, durante el año 2017?

1.4.2 Problemas específicos

PE₁. ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la planeación de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

PE₂. ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la organización de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

PE₃. ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la dirección del personal de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

PE₄. ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el control de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

PE₅. ¿De qué manera la autoconciencia se relaciona con la Gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

PE₆. ¿De qué manera el Autocontrol se relaciona con la Gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

PE₇. ¿De qué manera la motivación se relaciona con la Gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

PE₈. ¿De qué manera la Empatía se relaciona con la Gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

PE₉. ¿De qué manera el Compromiso social se relaciona con la Gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

Todas las investigaciones se justifican, teniendo la necesidad de evidenciar, para su utilización, implementación y procurando tener mayor información sobresaliente y evidente para discernir, constatar, poner en práctica el conocimiento. Por ello nos enmarcamos en el diseño de investigación de la Universidad César Vallejo y justificamos desde diferentes aspectos:

1.5.1 Justificación teórica: En lo teórico ésta investigación se justifica en la medida que permitirá conocer científicamente las teorías de cada variable, tales como, Autoconciencia, Autocontrol, Motivaciones trascendentes, Empatía, Compromiso social, planeación, Organización, Dirección y Control.

1.5.2 Justificación metodológica: Hará conocer los procedimientos a seguir en la estructura del trabajo, así como las técnicas de investigación y recolección de datos. También permitirá sentar las bases metodológicas para futuros trabajos de investigación sobre el Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

1.5.3 Justificación práctica: El presente trabajo de investigación se justifica porque permitirá conocer el mejor estilo de liderazgo para una adecuada gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, de esta forma poder proponer una estrategia de intervención adecuada de atención eficiente y de calidad en la provincia de Ayacucho - 2017.

1.5.4 Justificación social: El sector salud atiende a toda la población del departamento de Ayacucho, con la autoridad sanitaria regional, implementando las políticas del Ministerio de Salud y del Gobierno Regional de Ayacucho. Socialmente esta investigación es de mucho valor, porque permitirá la implementación de los decisores con

liderazgo, que contribuirá en el cumplimiento de los objetivos, metas y resultados óptimos y permitirá mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general:

Hi: El Liderazgo se relaciona de manera significativa con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017.

1.6.2. Hipótesis Nula (H0)

H₀: El Liderazgo no se relaciona de manera significativa con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017.

1.6.3. Hipótesis específicas:

HE₁. El liderazgo se relaciona de manera significativa con la planeación de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

HE₂. El liderazgo se relaciona de manera significativa con la organización de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

HE₃. El liderazgo se relaciona de manera significativa con la dirección de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

HE₄. El liderazgo se relaciona de manera significativa con el control de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

HE₅. La Autoconciencia se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

HE₆. El autocontrol se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

HE7. La motivación se relaciona de manera significativa la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

HE8. La Empatía se relaciona de manera significativa con la gestión de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

HE9. El compromiso social se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre liderazgo y la gestión administrativa, de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017

1.7.2. Objetivos específicos:

OE1. Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la planeación de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OE2. Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la organización de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OE3. Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la Dirección de personal de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OE4. Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con el control de la dirección de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OE5. Determinar de qué manera la autoconciencia se relaciona con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OE6. Determinar de qué manera el autocontrol se relaciona con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

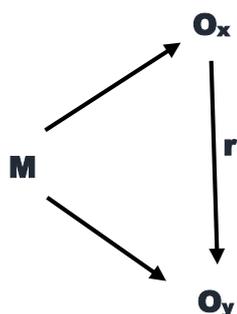
- OE7. Determinar de qué manera la Motivación se relaciona con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.
- OE8. Determinar de qué manera la Empatía se relaciona con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.
- OE9. Determinar de qué manera el Compromiso Social se relaciona con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

II. METODO

2.1 Diseño de Investigación

La presente investigación se desarrolló en base al diseño **no experimental, descriptivo, correlacional, transversal**. Es no experimental debido a que no se manipularon las variables de estudio. Es descriptiva, debido a que se describió las características de la variable dependiente e independiente según el cuestionario realizado. Es correlacional, debido a que se buscó la relación o grado de asociación entre ambas variables, Todo lo mencionado es según. Hernández, Fernández, & Baptista (2014).

El diseño es un esquema que permite ser la guía del trabajo en estudio.



Dónde:

M : trabajadores de la dirección regional de Salud, Ayacucho.

O_x: Variable 1: Liderazgo.

O_y : Variable 2: gestión administrativa

r : Representa la correlación entre las variables.

2.1.1 Operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN	ITEMS
VARIABLE Liderazgo	El liderazgo se define como la capacidad de influir en el resto de individuos y brindarles apoyo para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Entendido también como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Ejerciendo la actividad ejecutiva en un proyecto, con eficacia y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional” Según Goleman (2013)	Para medir el Liderazgo se aplicó un cuestionario a 145 trabajadores de la Dirección Regional de Salud estructurado en 20 ítems de acuerdo a las dimensiones diseñadas bajo la escala de Likert. Los ítems se formulan según la siguiente escala: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre (4) Casi siempre (5) Los resultados se presentarán mediante las siguientes categorías: Muy mala Mala Regular Bueno Muy bueno	Autoconciencia	- Interiorización de la visión. - Comprensión mutua. - Conocimiento de las debilidades y fortalezas.	Escala de intervalo	1. 2. 3. 4. 5.
			Autocontrol	- Regulación de emociones y comportamientos. - Apertura al cambio. - Asertividad.		6. 7. 8. 9.
			Motivación	- Compromiso personal. - Puntualidad. - Logro de metas.		10. 11. 12. 13. 14.
			Empatía	- Bienestar. - Generador de talento.		15. 16. 17.
			Compromiso social	- Calidad del servicio - Trabajo en equipo		18. 19. 20.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICION	ITEMS
VARIABLE 2 Gestión Administrativa	La gestión administrativa hay que entenderlo como la demostración de hacer uso de las habilidades y recursos disponibles para alcanzar metas y objetivos de la institución o empresa, permite tener planes para alcanzar resultados propuestos. Los principios para la gestión son: la planeación, la organización, la dirección y el control; el cual debe contribuir a tener las cuentas claras, personal motivado y estrategias exitosas, según Luna (2014)	Para medir la Gestión Administrativa se aplicó un cuestionario a 145 trabajadores de la Dirección Regional de Salud estructurado en 20 ítems de acuerdo a las dimensiones diseñadas bajo la escala de Likert. Los ítems se formulan según la siguiente escala: Muy malo (1) malo (2) regular (3) muy bueno (4) bueno (5) Los resultados se presentarán mediante las siguientes categorías: Muy Buena (1) Buena (2) Regular (3) Mala (4) Deficiente(5)	Planeación	- Resultados. - Planes estratégicos. - Planes operativos.	Escala de intervalo	1. 2. 3. 4.
			Organización	- Orden. - Puntualidad. - Trabajo en equipo. - Distribución de personal		5. 6. 7. 8. 9. 10. 11.
			Dirección	- <i>Comunicación asertiva</i> - Retroalimentación a colaboradores - Indicadores de gestión		12. 13. 14. 15.
			Control	- <i>Evaluación</i> - Monitoreo de la gestión - Indicadores de eficiencia y eficacia		16. 17. 18. 19. 20.

Variables y operacionalización de variables

2.1.2 Variables

Variable 1: El liderazgo

Se define como la capacidad de influir en el esto de individuos y brindarles apoyo para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Entendido también como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Ejerciendo la actividad ejecutiva en un proyecto, con eficacia y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional. (Goleman 2013).

Variable 2: La gestión administrativa

La gestión administrativa hay que entenderlo como la demostración de hacer uso de las habilidades y recursos disponibles para alcanzar metas y objetivos de la institución o empresa, permite tener planes para alcanzar resultados propuestos. Los principios para la gestión son: la planeación, la organización, la dirección y el control; el cual debe contribuir a tener las cuentas claras, personal motivado y estrategias exitosas, como lo menciona (Luna, 2014).

2.2 Población y muestra

2.2.1 Tamaño de la población

Para (Valderrama, 2015) la población es un conjunto finito o infinito de elemento, seres o cosas que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados. Por tanto, se puede hablar de población de familias, empresas, instituciones, votantes automóviles, beneficiarios de un programa de distribución de alimentos, etc.

En la presente investigación, la población de estudio estuvo conformada por 233 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017. En algunos casos, debido a que existe personal con la modalidad de contrato por orden de servicio (OS) a quien también se les ha incluido en la encuesta, pese a que son trabajadores independientes, que realizan actividades de monitoreo se involucran en la gestión administrativa y pueden emitir opinión respecto al liderazgo que se viene ejerciendo en el Dirección Regional de Salud de Ayacucho.

Tabla 1. Población distribuida por direcciones ejecutivas del personal de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Direcciones ejecutivas/personal asistencial y funcionarios	Servidores públicos	%
Dirección General	15	6%
Administración	60	26%
Salud de las personas	67	29%
Recursos humanos	20	9%
Planificación y presupuesto	22	9%
Salud colectiva	25	11%
Salud pública	24	10%
Total:	233	100%

Fuente: Sistema Nacional de Información de Recursos Humanos en Salud (INFORHUS).
Elaboración: propia

En la tabla 1, se aprecia la relación del personal de la Dirección Regional de Salud, Ayacucho durante el periodo 2017, donde el 29% del total está representado por el personal del área en Salud de las personas, el 26% del total está representado por el área de administración y solo el 6% del total está representado por el área de la Dirección General.

2.2.2 Muestra

Hernández, Fernández, & Baptista (2014). La técnica del muestreo sólo debe emplearse en casos necesario, cuando el número de los elementos de la población, definida por el investigador, es mayor de 500 elementos

Para poder determinar la muestra se utilizó la formula siguiente:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

N = 233

Z = Nivel de confianza es de 95 % (1.96)

p = 0.5

q = (1 - p) = 0.5

E² = Error muestral (0.05)

Reemplazado con los datos de la investigación, se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 233}{0.05^2 * (233 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 233}{0.0025 * 232 + 0.9604}$$

$$n = \frac{223.7732}{1.54}$$

$$n = 145$$

El tamaño de muestra que se tomara es a 145 personal de la Dirección Regional de Salud, Ayacucho, asimismo se realizara el muestreo estratificado, debido a la homogeneidad de elementos dentro del estrato y heterogeneidad entre estratos. Esta lógica subyace al muestreo estratificado es que agrupando elementos en estratos homogéneos es posible mejorar la precisión y minimizar el costo respecto a la selección, mediante muestreo aleatorio simple. Vivanco (2005:81) y Hernández, Fernández, & Baptista (2014). A continuación, se dará detalle de la fórmula del muestreo estratificado y como se calculó:

$$n_i = n * \frac{N_i}{N}$$

Donde:

N: total de la población

n: tamaño de muestra

N_i: Numero de estratos

$$n_i = 145 * \frac{15}{233}$$

$$n_i = 9$$

Tabla 2. Población distribuida por direcciones ejecutivas del personal de la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

OFICINAS	N	%	n _i
Dirección General	15	6%	9
Administración	60	26%	38
Salud de las personas	67	29%	42
Recursos humanos	20	9%	13
Planificación y presupuesto	22	9%	13
Salud colectiva	25	11%	16
Salud pública	24	10%	14
Total:	233	100%	145

En la tabla 2, se muestra el tamaño de muestra de 145, asimismo se evidencia los estratos según área. Por ejemplo, existe un total de 145 servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho; donde en el área de “Salud de las personas” representa el 29% del total de trabajadores equivalente a 42, mientras para el área de dirección general se tomará solo al 6% del total que equivalen a 9 individuos y lo mismo se hizo para todas las áreas obteniéndose un total de 145 individuos que conforman la muestra.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

- **Encuestas**, Para la determinación de la primera variable Liderazgo se realizó las siguientes técnicas mencionadas en la tabla 3, el cual se desarrolló por medio de preguntas, que fueron categorizadas por 5 respuestas.

Tabla 3. Técnicas de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo	Encuesta	Cuestionario sobre liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho
Gestión Administrativa	Encuesta	Cuestionario sobre Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho

2.4.2. Instrumento

- **Cuestionario**, la recolección de datos se elaboró un cuestionario para ambas variables, el mismo que albergo preguntas referentes a liderazgo y la gestión administrativa.

2.4.3 Confiabilidad y Validez de instrumentos de recolección de datos

- **Validez**

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), indica que, entre mayor evidencia de validez de contenido, validez de criterio, y validez de constructo tenga un instrumento de medición; este se acerca más a representar la variable o variables que pretende medir.

Es por ello, que la validez del instrumento consistió en acudir a expertos y especialista expertos y especialistas en fortalecimiento de capacidades en la gestión administrativa para su aprobación y posteriormente para su evaluación, quienes dieron su firma como muestra de validez. Los mencionados son:

- Dr. William A. Reyes Alva
- Dr. José Sandoval Ríos,
- Mg. Rafael Quispe Vilcatoma
- Mg. Walter Bedrillana Carrasco

- **Confiabilidad**

Para la aplicación de los instrumentos es necesario determinar la confiabilidad de cada cuestionario, para tal efecto se aplicará el software SPSS 24, la que posibilitará determinar el coeficiente igual o mayor que 70%, esto es el método de consistencia interna de alfa de Crombach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Donde:

α Es el coeficiente Alpha.

k Es el número de ítems o reactivos.

$\sum S_i^2$ Suma de las varianzas de cada ítem o reactivo.

S_T^2 Varianza del total.

El análisis de confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto a 30 trabajadores, con 20 ítem para cada variable, para luego ser procesada por el software estadístico SPSS versión 24.

Variable dependiente: liderazgo

Tabla 4. Alfa de Crombach, Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	20

El instrumento de la variable Liderazgo resulta confiable debido a que el alfa de Cronbach obtenido tras la aplicación de la prueba piloto con 30 individuos fue de 0.897.

ALFA DE CRONBACH POR DIMENSIONES

Estadísticas de fiabilidad - Autoconocimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
.676	5

Estadísticas de fiabilidad - Autocontrol

Alfa de Cronbach	N de elementos
.710	4

Estadísticas de fiabilidad - Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.701	5

Estadísticas de fiabilidad - Empatía

Alfa de Cronbach	N de elementos
.687	3

Estadísticas de fiabilidad - Compromiso social

Alfa de Cronbach	N de elementos
.673	3

Segunda Variable: Gestión administrativa

Tabla 5. Alfa de Crombach, Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

ALFA DE CRONBACH POR DIMENSIONES

Estadísticas de fiabilidad - Planeación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.685	4

Estadísticas de fiabilidad - Organización

Alfa de Cronbach	N de elementos
.796	7

Estadísticas de fiabilidad - Dirección

Alfa de Cronbach	N de elementos
.650	4

Estadísticas de fiabilidad - Control

Alfa de Cronbach	N de elementos
.590	5

En tanto el instrumento para la variable gestión administrativa resulta confiable debido a que el alfa de Crombach obtenido tras la aplicación de la prueba piloto con 30 individuos fue de 0.899.

2.5 Métodos de análisis de datos (Estadístico)

Para el análisis de datos, se procedió de la siguiente manera:

Se realizó una estadística Descriptiva para las variables liderazgo y gestión administrativa, la cual nos sirvió para realizar el diagnóstico descriptivo de cada una de las variables. Asimismo, se realizó la estadística Inferencial, ello para realizar el contraste de hipótesis mediante la prueba de correlación (Rho Spearman), usando previamente la prueba de normalidad para las variables y sus respectivas dimensiones

El procesamiento de la base de datos permitió llegar a los resultados siguientes.

- Primero, se partió de la identificación de las teorías desarrolladas que a partir de ellas se generaron los instrumentos de recolección de datos. Por otra parte, tras la realización de los instrumentos, los resultados obtenidos fueron a través del programa Microsoft Excel, del cual se realizaron las tablas y gráficos para cada variable.
- Segundo, se realizaron las interpretaciones correspondientes de cada variable y dimensión en función a las respuestas obtenidas. Para determinar la relación se dio paso a procesarlas con el programa SPSS-24, y, por último, los resultados obtenidos, fueron presentados en las tablas generadas por el programa y analizados.

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación, se desarrolló bajo la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo, demostrando responsabilidad en el procesamiento de los datos que se obtuvo tras aplicar los instrumentos de recolección. Los mismos que conllevarán a las discusiones y conclusiones respectivas. Asimismo, se

respetó las normas de American Psychological Association (APA); como también se respetó la confidencialidad del informante.

III. RESULTADOS

Para recoger información se aplicó dos cuestionarios propios a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Ayacucho para luego proceder a la tabulación de las variables y sus respectivas dimensiones. Para la relación de ellas, se utilizó el programa SPSS-24, donde se procesó la información y se obtuvieron resultados en el que se interpretaron y se presentan a continuación en tablas y gráficos estadísticos de acuerdo a los objetivos y en mérito los resultados de la contratación de las hipótesis formuladas.

3.1. Descripción del Liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho

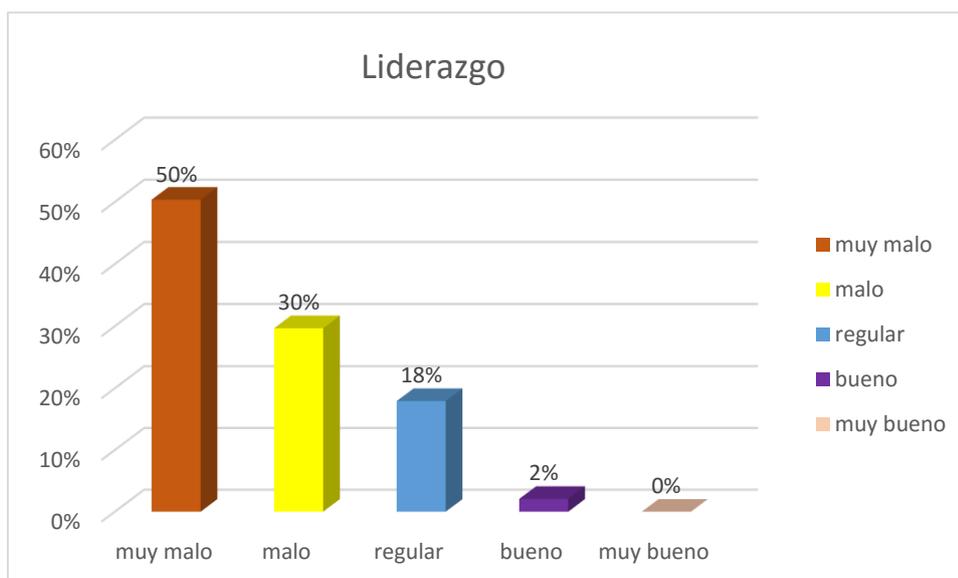
Tabla 6. Tabla de Frecuencia del Liderazgo en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	f	%
muy malo	73	50%
malo	43	30%
regular	26	18%
bueno	3	2%
muy bueno	0	0%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Figura 1. Liderazgo en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 06 y figura 1, nos permite observar que el 50% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud considera que el liderazgo es “muy malo”, un 30% considera que el liderazgo es “malo” y un 18% indica que el liderazgo es “regular”. Mientras que un 2% opina que el liderazgo es “bueno”. Esto muestra que en la institución no se realiza ni brinda de manera eficiente la capacidad de liderazgo, esto debido a que los trabajadores se sienten insatisfechos, así como no perciben capacidad de liderazgo por parte de sus jefes superiores.

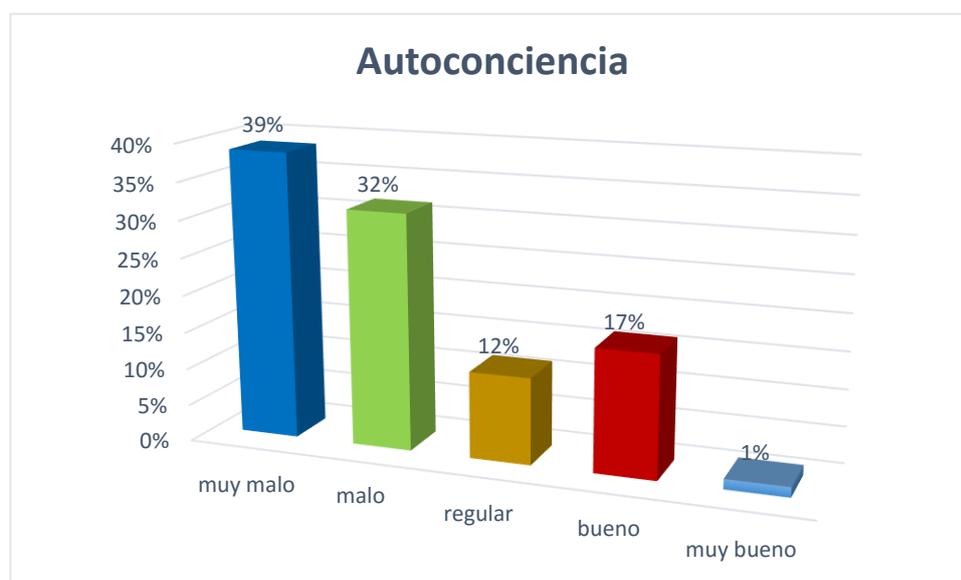
3.1.1. Descripción de la dimensión autoconciencia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Tabla 7. Tabla de Frecuencia de la dimensión de Autoconciencia en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy malo	56	39%
malo	46	32%
regular	17	12%
bueno	24	17%
muy bueno	2	1%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 2. Autoconciencia en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 07 y figura 2, nos permite observar que el 39% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud considera que la autoconciencia en la institución es “muy malo”, un 32% considera que la autoconciencia es “malo” y un 12% indica que la autoconciencia es “regular”. Y mientras que el 17%

opina que la autoconciencia es “bueno”. Esto muestra que en la institución no se realiza ni brinda de manera eficiente la autoconciencia, esto debido a que los trabajadores no perciben la autoconciencia por parte de sus jefes superiores.

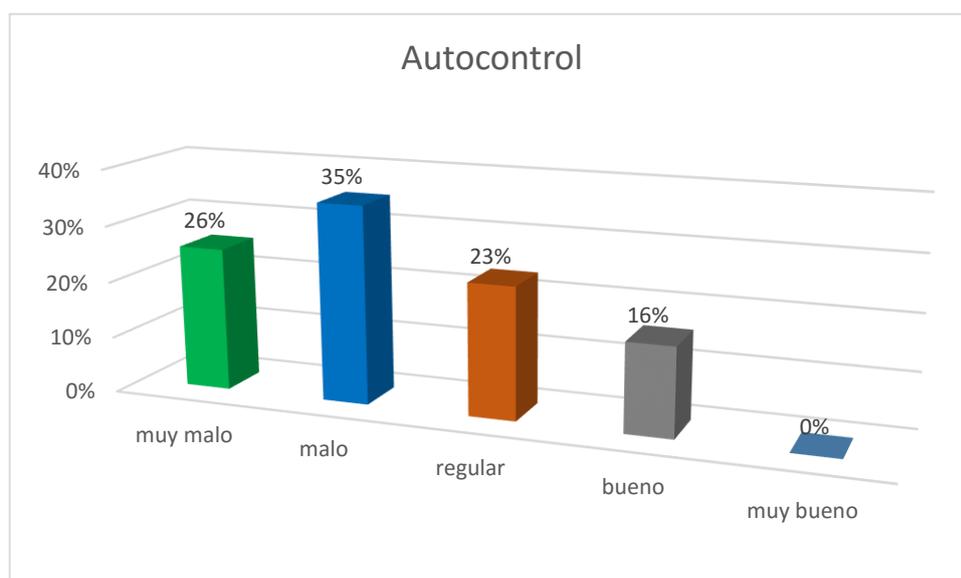
3.1.2. Descripción de la dimensión autocontrol en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Tabla 8. Tabla de Frecuencia de la dimensión de Autocontrol en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy malo	37	26%
malo	51	35%
regular	34	23%
bueno	23	16%
muy bueno	0	0%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 3. Autocontrol en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 08 y figura 3, nos permite observar que el 35% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud considera que el autocontrol es “malo”, un 23% considera que el autocontrol es “regular” y un 16% indica que el autocontrol es “bueno”. Esto muestra que en la institución no fomenta de manera eficiente el autocontrol, esto debido a que no perciben capacidad de autocontrol por parte de sus jefes superiores.

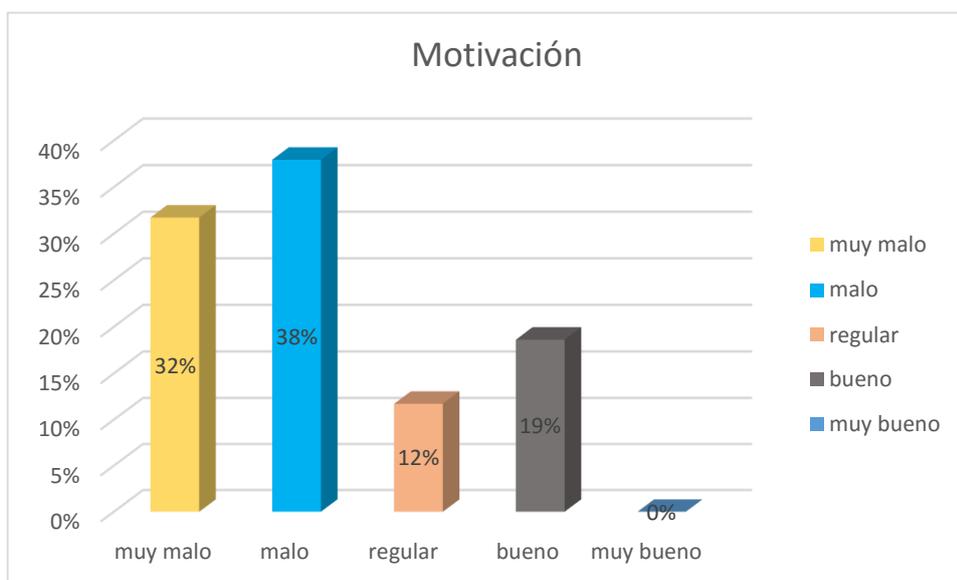
3.1.3. Descripción de la dimensión motivación en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Tabla 9. Tabla de Frecuencia de la dimensión motivación en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy malo	46	32%
malo	55	38%
regular	17	12%
bueno	27	19%
muy bueno	0	0%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 4. Motivación en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 09 y figura 4, nos permite observar que el 32% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud considera que la motivación que brinda los jefes a los subordinados es “muy malo”, un 38% considera que la motivación es “malo” y un 12% indica que la motivación es “regular”. Mientras que un 19% opina que la motivación es “bueno”. Estos resultados tienden a que la motivación es muy mala. Esto debido a que los trabajadores se sienten desmotivados.

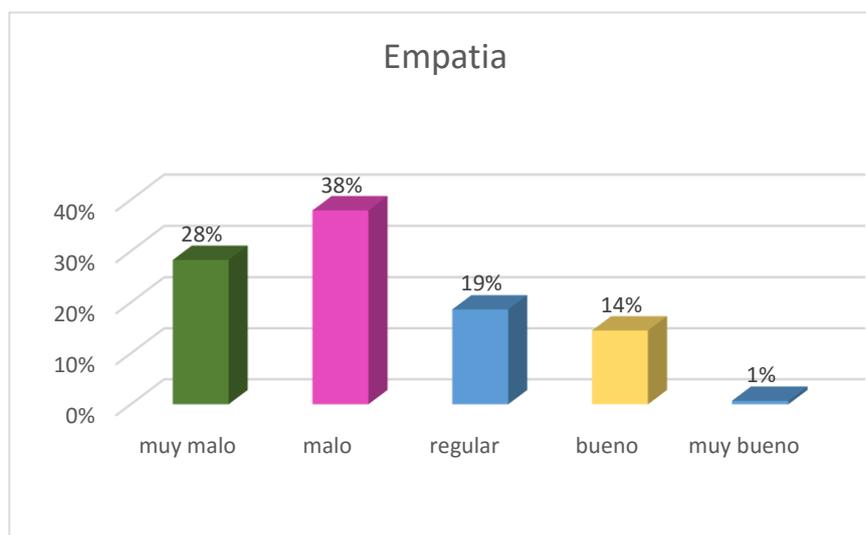
3.1.4. Descripción de la dimensión empatía en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Tabla 10. Tabla de Frecuencia de la dimensión empatía en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy malo	41	28%
malo	55	38%
regular	27	19%
bueno	21	14%
muy bueno	1	1%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 5. Empatía en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 10 y figura 5, nos permite observar que el 28% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud considera que la empatía es “muy malo”, un 38% considera que la empatía es “malo” y un 19% indica que la empatía es “regular”. Mientras que un 14% opina que la empatía es “bueno”. Esto muestra que los trabajadores no perciben el compartir, el comprender por parte de sus jefes superiores.

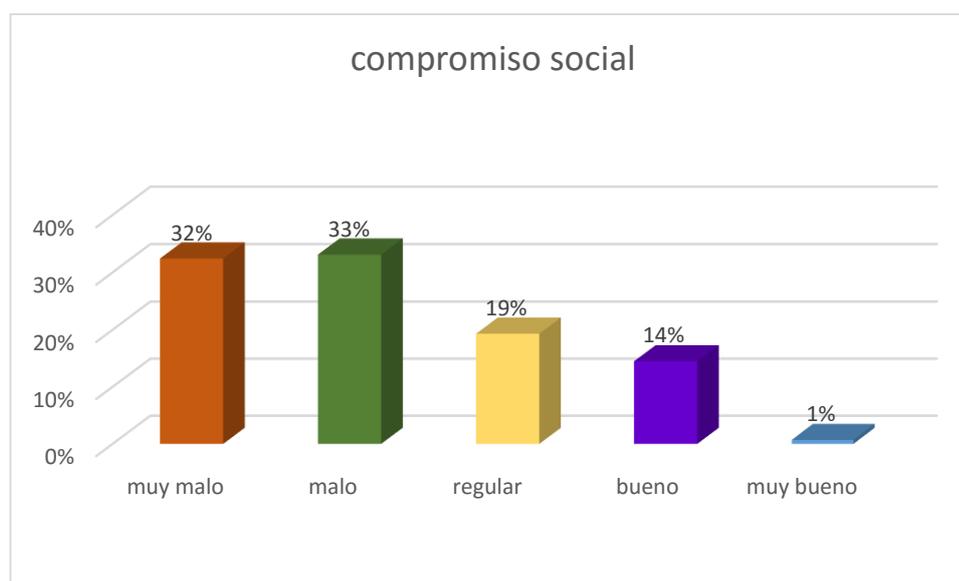
3.1.5. Descripción de la dimensión compromiso social en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Tabla 11. Tabla de Frecuencia de la dimensión compromiso social en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy malo	47	32%
malo	48	33%
regular	28	19%
bueno	21	14%
muy bueno	1	1%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 6. Compromiso social en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



Interpretación:

La tabla 11 y figura 6, nos permite observar que el 32% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud considera que el compromiso social que brinda la institución es “muy malo”, un 33% considera que es “malo” y un 19% indica que es “regular”. Mientras que un 14% opina que el compromiso social es “bueno”. Ello se ha evidenciado que los trabajadores no han logrado cumplir las metas propuestas, asimismo la impuntualidad por parte de los trabajadores.

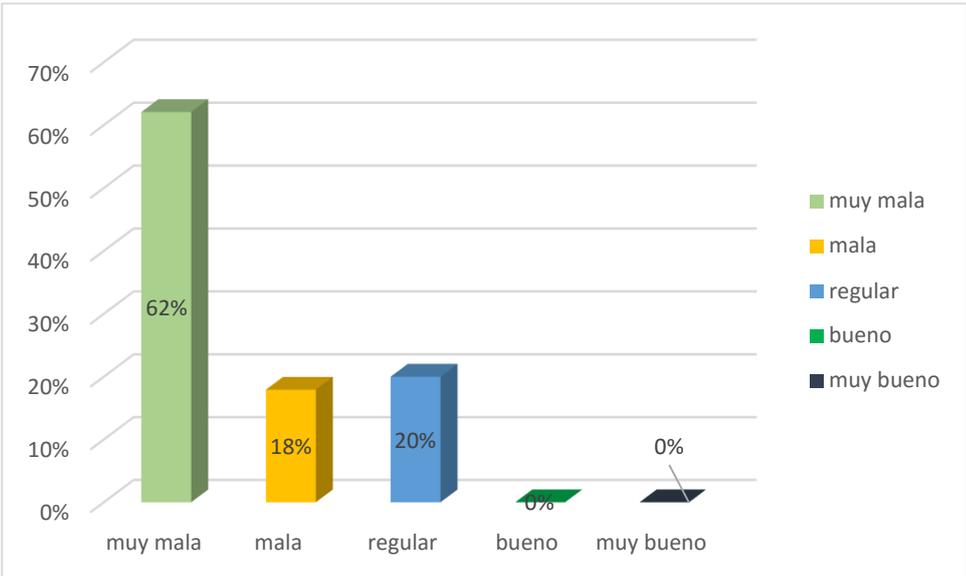
3.2 Descripción de la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud.

Tabla 12. Tabla de frecuencia de la Gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy mala	90	62%
mala	26	18%
regular	29	20%
bueno	0	0%
muy bueno	0	0%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 7. Gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho.



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 12 y figura 7, nos permite observar que el 62% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud y diferentes oficinas considera que la Gestión Administrativa es “muy mala” y el 18% considera que la gestión administrativa es “mala”. Asimismo, el 20% de los trabajadores indica que la gestión administrativa es “regular” y ninguno de ellos opinan que la gestión administrativa es “buena”. Ello se debe porque los trabajadores no perciben una adecuada organización, planeación, dirección ni control en la gestión de administración por parte de la institución.

3.2.1 Descripción de la dimensión planeación en la Dirección Regional de Salud Ayacucho

Tabla 13. Tabla de frecuencia de la dimensión planeación en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy malo	61	42%
malo	49	34%
regular	26	18%
bueno	8	6%
muy bueno	1	1%
Total		100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 8. Planeación en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 13 y figura 8, nos permite observar que el 42% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud y diferentes oficinas considera que la planeación es “muy mala” y el 34% considera que es “mala”. Asimismo, el 18% de los trabajadores indica que la planeación es “regular” y solo el 6% de ellos opinan que la planeación es “buena”. Lo mencionado ocurre debido a que se ha percibido que los planes que realiza la institución no se encuentran bien definidos.

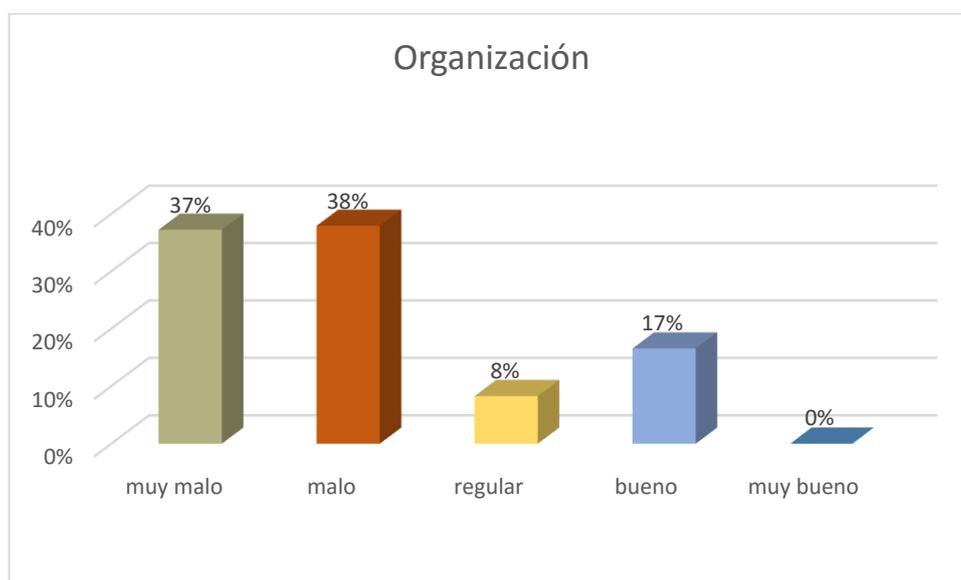
3.2.2 Descripción de la dimensión organización en la Dirección Regional de Salud Ayacucho

Tabla 14. Tabla de frecuencia de la dimensión organización en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	frecuencia	%
muy malo	54	37%
malo	55	38%
regular	12	8%
bueno	24	17%
muy bueno	0	0%
Total		100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 9. Organización en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 14 y figura 9, nos permite observar que el 37% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud y diferentes oficinas considera que la organización en cuanto a la gestión administrativa es “muy mala” y el 38% considera que es “mala”. Asimismo, el 8% de los trabajadores indica que es

“regular” y el 17% mencionan que es “buena”. Lo descrito tiende a que la organización en cuanto a la gestión administrativa que brinda la institución es mala, esto debido a que se ha percibido la organización en los procedimientos administrativos.

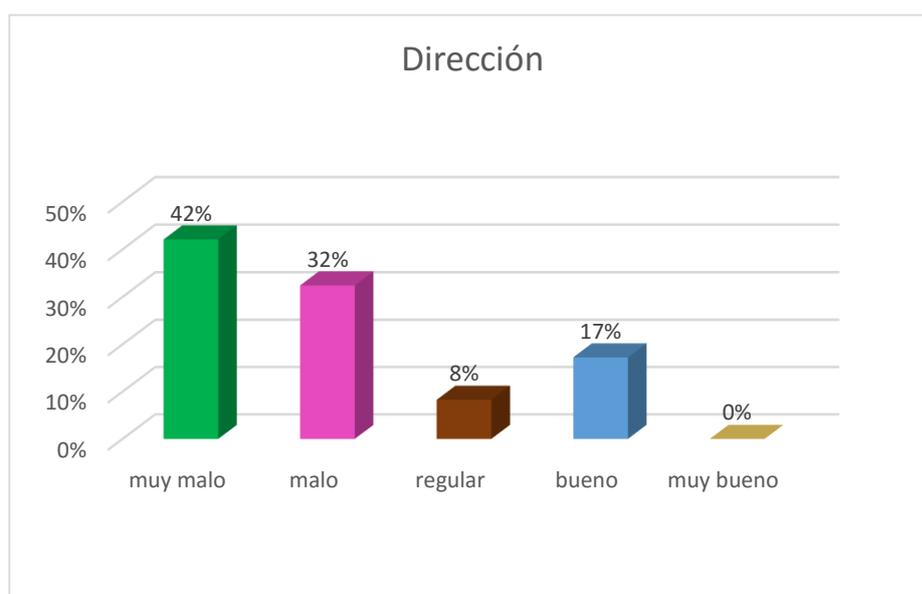
3.2.3 Descripción de la dimensión dirección en la Dirección Regional de Salud Ayacucho

Tabla 15. Tabla de frecuencia de la dimensión dirección en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy malo	61	42%
malo	47	32%
regular	12	8%
bueno	25	17%
muy bueno	0	0%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 10. Dirección en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 15 y figura 10, nos permite observar que el 42% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud y diferentes oficinas considera que la dirección en cuanto a la gestión administrativa es “muy mala” y el 32% considera es “mala”. Asimismo, el 8% de los trabajadores indica que es “regular” y el 18% opinan que la dirección en cuanto a la gestión administrativa es “buena”. Estos resultados evidencian que la dirección en cuanto a la gestión administrativa es mala, esto se debe porque no se ha percibido la capacidad de poder dirigir e influir en las tareas que estos realizan.

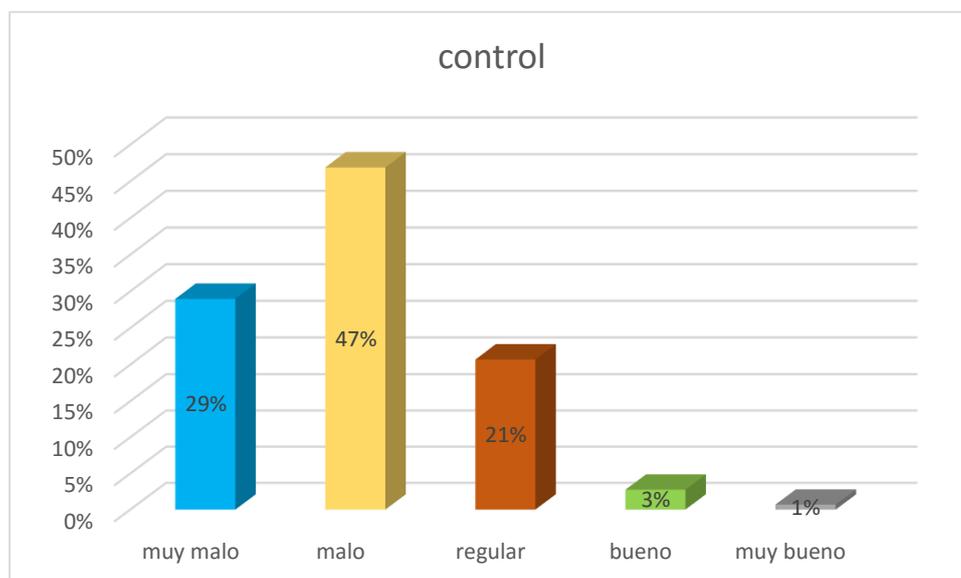
3.2.4 Descripción de la dimensión control en la Dirección Regional de Salud Ayacucho

Tabla 16. Tabla de frecuencia de la dimensión control en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho

Niveles	Frecuencia	%
muy malo	42	29%
malo	68	47%
regular	30	21%
bueno	4	3%
muy bueno	1	1%
Total	145	100%

FUENTE: Cuestionario de opinión
Elaboración: Propia

Figura 11. Control en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho



FUENTE: Cuestionario de opinión

Interpretación:

La tabla 16 y figura 11, nos permite observar que el 29% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud y diferentes oficinas considera que el control en cuanto a la Gestión Administrativa es “muy mala” y el 47% considera que es “mala”. Asimismo, el 21% de los trabajadores indica es “regular” y solo el 3% manifiestan que la dirección en cuanto a la gestión administrativa es “buena”. Lo mencionado tiende a que el control en cuanto a la gestión administrativa que brinda la institución es malo, ello debido a que no existe supervisión ni control en los procesos administrativos.

1.3. Contrastación de hipótesis para determinar la relación existente entre el liderazgo y la gestión administrativa de la dirección de Salud, Ayacucho durante el 2017.

Para efectuar la relación entre las variables generales fue necesario realizar una contrastación entre los resultados obtenidos, los cuales se muestran en el anexo N°7, para luego proceder en realizar la prueba de normalidad de dichas variables, lo cual anuncia que se debe utilizar la prueba Rho Spearman

por presentar una distribución no normal, de esta manera se da solución a la problemática planteada

Tabla 17. Prueba de normalidad entre las Variables liderazgo, gestión administrativa y sus respectivas dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,153	145	,000	,893	145	,000
Gestión Administrativa	,193	145	,000	,850	145	,000
Autoconocimiento	,153	145	,000	,908	145	,000
Autocontrol	,148	145	,000	,939	145	,000
Motivación	,202	145	,000	,873	145	,000
Empatía	,178	145	,000	,927	145	,000
Compromiso social	,173	145	,000	,928	145	,000
planeación	,182	145	,000	,893	145	,000
Organización	,182	145	,000	,858	145	,000
Dirección	,198	145	,000	,829	145	,000
Control	,144	145	,000	,942	145	,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La prueba de normalidad evidenciada en la tabla 8, muestra que los datos no se encuentran normalmente distribuidos, de acuerdo con la prueba kolmogorov-Smirnov, que se utiliza para muestras mayores a 50, ello debido que Sig. Asintótico les corresponde un valor de significancia estadística de 0.000 para las variables y sus respectivas dimensiones, siendo menor a 0.05, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula del test, lo que nos permite concluir que las variables presentan una distribución no normal por lo cual se efectúa el siguiente estadístico de correlación de Spearman.

3.3.1 Prueba de hipótesis General

El Liderazgo se relaciona de manera significativa con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017.

Tabla 18. Correlación entre el Liderazgo y Gestión administrativa

			Liderazgo	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: El Liderazgo se relaciona de manera significativa con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: El Liderazgo no se relaciona de manera significativa con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017.

Interpretación

En la tabla 9 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que existe relación, además el resultado de la correlación es alto y positiva de 0.753, Es decir, si mejora el liderazgo, mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el servicio a los usuarios y los indicadores de gestión de la Dirección Regional de Salud Ayacucho y viceversa. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

3.2. Prueba de la hipótesis específica 1

El liderazgo se relaciona de manera significativa con la planeación de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 19. Corelación entre liderazgo y planeación

		Liderazgo	Planeación	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
Planeación		Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: El liderazgo se relaciona de manera significativa con la planeación de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho)

Ho: El Liderazgo no se relaciona de manera significativa con la planeación de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017.

Interpretación

En la tabla 10 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que existe relación, además el resultado de la correlación es positiva con un valor de “r” 0.700). Es decir, si se mejora el liderazgo, mejoraría la Planeación, en cuanto a los resultados de los planes estratégicos y planes operativos que conlleven a obtener mejores resultados. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

3.3. Prueba de la hipótesis específica 2

El liderazgo se relaciona de manera significativa con la organización de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 20. Correlación entre el liderazgo y organización

		Liderazgo	Organización
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	,689**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	145	145
Organización	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: El liderazgo se relaciona de manera significativa con la organización de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho)

Ho: El Liderazgo no se relaciona de manera significativa con la organización de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017

Interpretación

En la tabla 11 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que existe la relación, siendo el resultado de la correlación es media positiva con "r" de 0.689. es decir, que cuando se mejora el liderazgo esto contribuirá a mejorar de la Organización en la institución y viceversa. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

3.4. Prueba de hipótesis específica 3

El liderazgo se relaciona de manera significativa con la dirección de personal de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 21. Corelación entre el liderazgo y dirección del personal

		Liderazgo	Dirección
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,688**
		N	145
Dirección	Dirección	Coeficiente de correlación	,688**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: El liderazgo se relaciona de manera significativa con la dirección de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: El Liderazgo no se relaciona de manera significativa con la dirección de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017.

Interpretación

En la tabla 12 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que la relación existe, además el resultado de la correlación es media positiva de 0.688, Esto nos indica que en cuanto mejora el liderazgo, mejora el proceso de Dirección de la gestión administrativa; esto debido a la importancia que tiene este proceso ya que mejorara la comunicación asertiva, la retroalimentación a colaboradores y los indicadores de gestión. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

3.5. Prueba de hipótesis específica 4

El liderazgo se relaciona de manera significativa con el control de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 22. Correlación entre el liderazgo y control

		Correlaciones		
			Liderazgo	Control
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Control	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el control de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis nula (Ho)

Ho: El liderazgo no se relaciona de manera significativa con el control de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.

Interpretación

En la tabla 13 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que existe relación, además el resultado de la correlación es alta positiva de 0.737, Esto nos indica que cuando mejora el liderazgo se mejora el control en la gestión administrativa; ya que ello permitirá mejorar el monitoreo de gestión, evaluación y los indicadores de eficiencia y eficacia. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

3.6. Prueba de hipótesis específica 5

La Autoconciencia se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Tabla 23. Correlación entre la autoconciencia y Gestión administrativa

			Autoconocimi ento	Gestión Administrativa
Rho de	Autoconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
	Administrativa	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: La Autoconciencia se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: La Autoconciencia no se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Interpretación

En la tabla 14 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que la relación existe, además el resultado de la correlación es media positiva de 0.681, Es decir, se mejora la autoconciencia cuando se mejora la gestión administrativa, e involucra la interiorización de la visión, práctica de empatía, conociendo las debilidades y fortalezas de la Dirección Regional de Salud. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

1.6 Prueba de hipótesis 6

El autocontrol se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Tabla 24. Correlación entre el Autocontrol y gestión administrativa

			Autocontrol	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Autocontrol	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: El autocontrol se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: El autocontrol no se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Interpretación

En la tabla 15 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que la relación existe, además el resultado de la correlación es alta positiva de 0.709, Es decir, si mejora el autocontrol, mejorará la gestión administrativa, esto implica una mejoría en los trabajadores la regulación de emociones y comportamientos, una adecuada apertura al cambio y asertividad de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

3.10 Prueba de hipótesis específica 7

La motivación se relaciona de manera significativa la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Tabla 25. Correlación entre la motivación y la Gestión administrativa

			Motivación	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: La motivación se relaciona de manera significativa la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: La motivación no se relaciona de manera significativa la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017.

Interpretación

En la tabla 16 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que la relación existe, además el resultado de la correlación es media positiva de 0.684, Es decir, la asociación establece que si mejora la motivación mejorará la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud, con el compromiso personal, el logro de metas y optimismo, aunque esta relación sea, por resaltar, de baja intensidad. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

3.7. Prueba de hipótesis específica 8.

La Empatía se relaciona de manera significativa con la gestión de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017

Tabla 26. Correlación entre la empatía y gestión administrativa

		Gestión		
			Empatía	Administrativa
Rho de Spearman	Empatía	Coefficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: La Empatía se relaciona de manera significativa con la gestión de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: La Empatía no se relaciona de manera significativa con la gestión de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

Interpretación

En la tabla 17 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que existe relación, además el resultado de la correlación es media positiva de 0.656, Es decir, si mejora la Empatía se mejora la gestión administrativa del personal en la Dirección Regional de Salud, mejorando el bienestar del personal y generando talento. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

3.8. Prueba de hipótesis específica 9

El compromiso social se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

Tabla 27. Correlación entre el compromiso social y la gestión administrativa

			Compromis o social	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Compromiso social	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

Hipótesis de la investigación (Hi):

Hi: El compromiso social se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: El compromiso social no se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

Interpretación

En la tabla 17 se muestra la correlación por Rho de Spearman, donde se evidencia que las variables presentan una relación, inferior al valor de 0.05, lo que nos indica que existe relación, además el resultado de la correlación es media positiva de 0.680, Es decir, si mejora el compromiso social mejorara la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud, mejorando la calidad del servicio y trabajo en equipo. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

Tras la búsqueda de teorías sobre el liderazgo y la gestión administrativa se llegó a determinar las dimensiones y sus respectivos indicadores, por ello se tomó como base a Goleman & Drucker (2018) para la variable liderazgo y Luna (2014) para la variable gestión administrativa. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable de Liderazgo y la de Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho en el año 2017, un estudio que involucro a 145 trabajadores bajo el muestreo estratificado, siendo así una investigación descriptiva correlacional.

En base a lo descrito se llegó a obtener la relación existente entre las variables Liderazgo y gestión administrativa, con un valor de r de 0.753. estos hallazgos son contrastados con Villalobos (2017), en su tesis "Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016", quien concluye que el liderazgo transformacional y la gestión administrativa tienen una relación significativa, asimismo la investigación de Curo (2016), anuncia el estilo de liderazgo que predomina en los trabajadores fue el democrático (73,3%), y el que menos predomina fue el estilo liberal (10%). Las relaciones interpersonales en su mayoría fueron positivas con un 66,7% y un 33,3% fueron relaciones interpersonales negativas, siendo la conclusión siguiente: Hay una relación significativa entre liderazgo y relaciones interpersonales en el personal de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara.

Cabe recalcar que la capacidad de liderazgo viene a ser un proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes, entendiendo además como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo, es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional según Luna (2014). De tal forma conlleva a que la gestión administrativa sea adecuada y que consista en planear, organizar, ejecutar y controlar, con la finalidad de alcanzar objetivos manifestados mediante el uso de recursos humanos como también otros recursos. En ese sentido el estilo de liderazgo de los funcionarios en la DIRESA, está influenciado por el ambiente

de la institución y depende de los funcionarios el adaptarse y establecer el tipo de liderazgo más conveniente. Es preciso hacer notar que el escenario local es muy variable, con cambios constantes en las direcciones, intromisión política y relaciones humanas en conflicto.

Es importante que la planeación y la organización son muy importantes para el logro de objetivos como lo manifiesta Paredes & Reátegui, (2017), que enfatiza además que la organización establece que la organización determina “qué es lo que debe hacerse para lograr una finalidad establecida o planeada, dividiendo y coordinando las actividades y suministrando los recursos”.

En lo relacionado al Liderazgo y planeación, donde también se obtuvo una relación directa entre estas variables, siendo así el valor r de 0.700, evidenciado la correlación alta y significativas entre la variable y dimensión. Estos resultados muestran que el desarrollo de habilidades del liderazgo y la participación en la planeación, puede ser una referencia necesaria las actividades futuras y, por ende, lograr la participación de las personas. Otros estudios mencionan también que el apoyo y participación de la alta dirección en las actividades de los trabajadores en la planeación del logro de objetivos y que la oportunidad de desarrollo de liderazgos en el trabajo es importante, así como la confianza en la aprobación de los directivos. Zambrano (2013), en su tesis “El estilo de liderazgo y su influencia en la gestión escolar de los directores de escuelas secundarias de la zona 14 del estado de Nuevo León”, quien concluye que el estilo de liderazgo de los directores de las escuelas secundarias de la zona 14 del estado de Nuevo León influye en la gestión escolar lo que quiere decir que un adecuado manejo de la alta dirección influye de manera significativa a la gestión.

Asimismo, se logró determinar la relación entre el liderazgo con la organización de la Dirección Regional de Salud Ayacucho con un 0.689 siendo así una correlación media positiva, del mismo modo, se llegó a concluir que el liderazgo se relaciona con la Dirección de personal de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, con un r de 0.688 siendo así una correlación media positiva.

Para la determinación de la hipótesis específica tres se tuvo, qué el liderazgo se relaciona con el control de la dirección de la Dirección Regional de Salud Ayacucho

con un “r” de 0.737 siendo así una correlación alta positiva. Esto debido a que el control se asocia a procesos de monitoreo de gestión, evaluación y los indicadores de eficiencia y eficacia, es decir a la medición de los resultados obtenidos y que son comparados con los planeados. Involucra entonces visibilizar las brechas entre lo alcanzado y lo esperado, y plantear acciones correctivas y que mantenga el sistema institucional regulado, o sea, orientado a los objetivos.

Para la hipótesis específica cuarto, se determinó la relación entre la autoconciencia se relaciona con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, con un r de 0.681 siendo así una correlación media positiva. Asimismo, el autocontrol se relaciona con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, con un r de 0.709 siendo así una correlación alta positiva. En base a lo sustentado podemos mencionar que el autocontrol, que tiene que ver con el manejo de los impulsos, las emociones y finalmente los comportamientos sobre el liderazgo y el manejo de conflictos, un claro ejemplo es de reducir la ansiedad y el enojo e incrementar el optimismo y la confianza; desarrollar estas habilidades en las personas se debe realizar dentro y entre los equipos para conseguir los mejores objetivos y metas. Por tanto, la capacitación ligada a mejorar el liderazgo y los estilos transformadores o transaccionales para la aplicación en los procesos de supervisión y control orienta mejor los resultados, como se menciona en la investigación de Saeed, Almas, Anis-ul-Haq, & Niazi, (2014)

En cuanto, a la Motivación se logró determinar la relación con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, con un “r” de 0.684 siendo así una correlación media positiva. Según Chiavenato I. (2011), menciona: “El papel del líder consiste en definir la visión de la organización, proporcionar premios y sanciones adecuadas y mantener el control de las actividades de las personas”, implica también, pasar a una organización de aprendizaje donde el rol del líder es la construcción de una visión compartida, poder delegar autoridad (empowerment) en las personas, inspirar el compromiso y fomentar decisiones eficaces en la institución. Es decir, fomentar un estilo de liderazgo participativo, democrático y basado en la colaboración.

Se llegó a determinar la Empatía que se relaciona con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, con un r de 0.656 siendo así una correlación media positiva. Asimismo, se logró determinar la relación entre el Compromiso Social con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho con un r de 0.680 siendo así una correlación media positiva, es decir, la tarea de un directivo es generar las condiciones para que los miembros de su equipo den lo mejor de sí mismos y, por tanto, aumenten progresivamente su capacidad de producción". En este sentido, también aclara que si las organizaciones donde la toma de decisiones, es menos piramidal o jerárquica, hace que se necesite personal más informado y con mayor conocimiento de su entidad y del entorno donde se desenvuelve.

La capacidad de liderazgo, es de vital importancia porque va orientado al desarrollo de capacidades de los trabajadores y en este caso enfatiza las tecnologías educativas que se utilizan para proveerlas; se consideran tanto los contenidos, los procesos o aspectos mixtos, es decir el contenido de las capacitaciones y la forma de cómo se imparten. Importan ambos, sin embargo, se deben diseñar, con el objeto de lograr cambio de actitudes y en este caso, darle especial atención al desarrollo de la autoconciencia o conciencia propia y de las habilidades interpersonales. Siendo la influencia en los demás el aspecto más importante que la transmisión de conocimientos, en especial el liderazgo. De esta manera la capacitación resulta en un esfuerzo conjunto de desarrollo personal mediante un proceso de liderazgo renovador.

Finalmente, los resultados mostrados muestran un panorama amplio de lo que viene sucediendo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho y que si bien es cierto el planteamiento de nuestros objetivos han sido cumplidos, quedan claros en esta discusión de los resultados, factores que trabajar con la alta dirección, con el objeto de visibilizar elementos que se puedan mejorar en la gestión administrativa de la institución sobre la base de la mejora del liderazgo de sus colaboradores. El presente estudio puede brindar elementos para esta práctica.

V. CONCLUSIONES

- 1ª. El liderazgo se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho 2017. Puesto que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.753, con un valor inferior a 0.05, lo que nos indica que un manejo adecuado del liderazgo por parte de los directivos de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, mejorará la gestión administrativa.

- 2º El liderazgo se relaciona de manera significativa con la planeación puesto que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.700, con un valor inferior a 0.05, lo que nos indica que a un manejo adecuado del liderazgo impartido por parte de los directivos de la DIRESA se mejoraría la planeación en el proceso de la gestión administrativa de dicha institución.

- 3ª El liderazgo se relaciona de manera significativa con la organización, puesto que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.689, con un valor inferior a 0.05, lo que nos indica que un manejo adecuado del liderazgo por parte de la Dirección Regional de Salud, mejorará la organización.

- 4ª El liderazgo se relaciona de manera significativa con dirección ya que se encontró un coeficiente de correlación de 0.688, lo que demuestra un valor significativo, esto nos indica que un adecuado manejo del liderazgo de la institución permitiría observar mejoras en el proceso de dirección de la gestión de administración.

- 5ª El liderazgo se relaciona de manera significativa con el proceso de control de la Dirección Regional de Salud Ayacucho ya que se encontró un coeficiente de correlación de 0.737, con un valor menor al 0.05, esto nos indica que un mejor liderazgo de la institución permitiría observar un mejor control de su gestión administrativa.

- 6^a La autoconciencia se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, puesto que se evidenció un coeficiente de correlación de 0.681, con un valor inferior al 0.05, que significa que, a una mejor autoconciencia de los funcionarios públicos, mejorará gestión administrativa de la institución.
- 7^a El autocontrol se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, puesto que, por los resultados obtenidos, se encontró un coeficiente de correlación de 0.709, y un valor menor a 0.05, lo que nos indica que a un mejor manejo del autocontrol por parte de los funcionarios públicos de la Dirección Regional de Salud Ayacucho permitirá obtener mejor gestión administrativa, mediante el logro de los objetivos personales.
- 8^a La motivación se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, ya que se evidenció un coeficiente de correlación positiva de 0.684, indicándonos que existe una relación significativa de la motivación que imparten los directivos y la gestión administrativa que se realiza en la institución. Porque si los trabajadores se sintieran motivados mejorarían su gestión en la administración.
- 9^a La empatía se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, porque se obtuvo una correlación de 0.656, y un valor menor al 0.05, corroborando que existe una relación a nivel significativo, lo que quiere decir que si los trabajadores poseen la habilidad de ser empáticos en su ambiente laboral, mejoraría la gestión administrativa.
- 10^a. El compromiso social se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, porque se tuvo una correlación de 0.680, con un valor inferior al 0.05, quedando en evidencia que a mejor interrelación de los equipos propicia la comunicación

y por ende el trabajo en equipo, para finalmente tener una adecuada gestión administrativa.

VI. RECOMENDACIONES

A La Dirección Regional de Salud, Ayacucho:

- 1^a. Se debe preveer en el proceso de selección el adecuado perfil considerando el manejo de la inteligencia emocional para que los futuros directivos tengan la capacidad de Liderazgo. Además, se debería crear un programa de capacitación orientada al desarrollo de habilidades sociales con énfasis en el liderazgo para los funcionarios lo que redundará en la mejora de la gestión administrativa y el logro de resultados institucionales.
- 2^a. Respecto a la relación entre el Liderazgo y la planeación, incidir en el fortalecimiento de capacidades de los funcionarios en habilidades de liderazgo y sean aplicados en los procesos de planeación involucrando a los colaboradores en trabajos en equipo.
- 3^a. Sobre la relación entre el Liderazgo y la Organización, enfatizar el desarrollo de capacidades en liderazgo en íntima relación a los procesos de organización de la Diresa lo que quiere decir que haya una buena distribución de personal, autoridad y los recursos de la institución, a fin de evitar el mal manejo de los recursos.
- 4^a. Que, respecto a la relación entre el Liderazgo y los procesos de Dirección en la Dirección Regional de Salud Ayacucho 2017, se recomienda tener claro, preciso y actualizado los documentos de gestión y la adecuación de normas nacionales al contexto local. Como por ejemplo: el Plan Operativo Institucional, Plan estratégico Institucional, el Manual de Organizaciones y Funciones, El Cuadro de Asignación de Personal, El Reglamento de Organizaciones y Funciones, entre otros.
- 5^a. Con respecto al Liderazgo y el Control, se recomienda a los directivos adecuar los instrumentos de supervisión acordes a la realidad local con la asistencia técnica del ministerio de Salud, de esa manera se logrará el cumplimiento de metas y objetivos y finalmente los resultados óptimos.

- 6ª. Con respecto al Autoconciencia y la Gestión Administrativa, ofrecer talleres de entrenamiento (Coaching), para desarrollar y potenciar en otros casos estas habilidades en los funcionarios, que les permita mejorar y afrontar mejores aspectos intrínsecos personales que aporten en conjunto el logro de resultados institucionales.
- 7ª. Con respecto a Autocontrol y la Gestión Administrativa Autocontrol, se debe enmarcar el desarrollo de capacidades de sus funcionarios, reforzar habilidades de autocontrol, asertividad e inteligencia emocional mediante talleres de autoestima, de manejo de emociones y habilidades sociales, las que mejoren la calidad de las relaciones interpersonales y afrontar mejor las brechas institucionales.
- 8ª. Con respecto a la Motivación y la Gestión Administrativa, se recomienda realizar el diagnóstico del clima organización para medir cuan motivados se encuentran los funcionarios públicos, para identificar el tipo de incentivos que deba aplicarse en la institución para la mejora de la gestión personal.
- 9ª. Con respecto a la Empatía y la Gestión Administrativa, se recomienda implementar en proceso de selección de funcionarios públicos test psicológicos que permitan filtrar personal idóneo con tales competencias, habilidades y destrezas (personal que posea la habilidad de ponerse en el lugar del otro).
- 10ª. Con respecto al Compromiso social y la Gestión Administrativa, se recomienda realizar conjuntamente reuniones sociales y promover proyección social en los trabajadores, los que en conjunto con los talleres y capacitaciones mejorar el compromiso de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barros, D. (2016). *Análisis del concepto de liderazgo y sus aplicaciones en el contexto empresarial*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12469/79519460-2016.pdf?sequence=13&isAllowed=y>
- Bertrand, R. (26 de setiembre de 2016). Los 5 tipos de liderazgo en las empresas. *economica conductual*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2016/09/5-tipos-de-liderazgo-empresas.html>
- Byler, J. (2014). *el arte del liderazgo*. Mexico: Grupo nelson. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=rFlnAgAAQBAJ&pg=PA1&dq=importancia+del+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjZst_Y99XZAhXIYt8KHY_LDj04ChDoAQhBMAU#v=onepage&q=importancia%20del%20liderazgo&f=false
- Caravedo, B. (2011). *¿Qué tipo de liderazgo necesita el Perú?* Lima - Perú. Obtenido de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/251/INT51.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, I & Huamaccto, E. (2014). *impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa transporte urbano en ayacucho 2013*. Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/969/Tesis%20Ad143_Cas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras Ríos, D., & Jimenez Ayala, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Bogota. Colombia.
- Curo, S. (2016). *El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016*. Lima - Perú. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7084/Curo_GSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esquivel, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral en la dirección Regional Agraria. Ayacucho, 2016*. Ayacucho.

Farfán, S. (2014). *Finanzas*. (C. d. Unión, Ed.) Lima: Editorial Union.

Flores, E. (8 de agosto de 2016). Liderazgo en la Ciudad de Ayacucho . *Alcaldes de Ayacucho en peligro de ser revocados* , pág. 1. Obtenido de <https://diariocorreo.pe/edicion/ayacucho/alcaldes-de-ayacucho-en-peligro-de-ser-revocados-689970/>

Gobierno Regional de Ayacucho. (2015). *Plan Estratégico Institucional 2016 - 2018*. Ayacucho.

Goleman, D. (2013). *Liderazgo. El poder de la inteligencia Emocional*. Barcelona, España: Ediciones B. S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo_El_poder_de_la_inteligencia_em.html?id=E6hnBAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Guaraca, R. (2012). *Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela "Brasil", de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011*. Cuenca. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3058/1/Tesis%20de%20Guaraca%20Cardenaz%20Rosa%20Alexandra.pdf>

Gutierrez, C. (2016). *Gestión administrativa y mantenimiento productivo total según los trabajadores del Centro Nacional de Salud Renal Essalud Jesús María. 2015*. Lima - Perú . Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8659/Gutierrez_RCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.

- Jiménez, L., & Contreras, D. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamiento básicos para su intervención*. Bogotá. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Koontz, H.; Weihricha, H., Cannice, M. (2012). *Administracion: una perspectiva global y empresarial*. Mexico: McGrawHill.
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo* (1ra edición ed.). México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Lussier, R., & Achua, C. (2015). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (Cuarta Edición ed.). Mexico: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas. Investigación y reflexión.*, XIV(1), 116-134.
- Morales, J. (13 de julio 2013 de 2016). 7 causas por las que fallan los equipo de trabajo. pág. 1. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/278995>
- Munera, V. (2016). *Gestion administrativa*.
- Paredes, M., & Reátegui, N. (2017). *Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria - Pucallpa, 2016*. Pucallpa: Universidad Privada de Pucallpa.
- Patiño, F. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (1º Edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Pública, C. A. (28 de Enero de 2013). *Texto no publicado a petición del Ministerio de Justicia y Derechos Humano*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe/graficos/peru/2013/enero/09/EXP-DS-004-2013->

PCM.pdf: <http://spij.minjus.gob.pe/graficos/peru/2013/enero/09/EXP-DS-004-2013-PCM.pdf>

Ramirez, A. (2015). *Gestión administrativa y calidad de servicios del turismo en la provincia de Vilcashuaman, Ayacucho 2013*. Ayacucho .

Ramirez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. *Revistas Científicas y humanísticas*, 89-98.

Rosel, O. (02 de Agosto de 2017). Liderazgo . *NoticiasSer*. Obtenido de <http://www.noticiasser.pe/02/08/2017/ayacucho/critican-constantas-ausencias-de-gobernador-regional-wilfredo-oscorima-en-ayacucho>

Saeed, T., et al. (2014). Leadership styles: relationship with conflict management styles. *Emeraldisight. International Journal of Conflict Management*, 25(3), 214-225. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2012-0091>

Solier,R & Cisneros,Y. (2014). *incidencia de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la direccion de personal en el hospital de apoyo Huanta "Daniel Alcides Carrion"*. ayacucho. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/787/Tesis%20Ad149_Sol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Temple, I. (2018). *El líder que soñamos"*, por Inés Temple . Lima: el comercio .

Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., & et al. (2017). *Modelos de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. España. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA37&dq=como+se+define+el+liderazgo&hl=es-#v=onepage&q=como%20se%20define%20el%20liderazgo&f=false>

Valderrama, S. (2015). *pasos para elaborar proyectos de investigacion científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Vargas, G. (2015). *El liderazgo del director y la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local N° 06 - Vitarte*. Huánuco - Perú. Obtenido de

http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2081/TM_Vargas_Delgado_Godofredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vela, M. (25 de Julio de 2017). Lambayeque: Susalud registra 15 casos de proceso administrativo sancionador. *Andina*. Obtenido de <http://andina.pe/agencia/noticia-lambayeque-susalud-registra-15-casos-proceso-administrativo-sancionador-676062.aspx>

Villalobos, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. Lima - Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7426/Villalobos_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano, N. (2013). *El estilo de liderazgo y su influencia en la gestión escolar de los directores de escuelas secundarias de la zona 14 del estado de Nuevo León*. México. Obtenido de <http://uane.edu.mx/TESIS/TESIS4.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01.-MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

AUTORAS: Bach. Fania Ochoa Del Pino y Bach. Dora Nieves Bustamante Yupanqui

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.</p>	<p>Hipótesis General: El Liderazgo se relaciona de manera significativa con la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017.</p>	Variable 1 Liderazgo	Autoconciencia	Interiorización de la Visión		Escala Nominal
					Comprensión mutua		
					Conocimiento de las debilidades y fortalezas		
<p>PE1: ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo en la planificación de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?</p>	<p>OE1: Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la planificación en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.</p>	<p>HE1: El liderazgo se relaciona de manera significativa con la planificación en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017</p>		Autocontrol	Regulación de emociones y comportamientos		
					Apertura al cambio		
					Asertividad		
<p>PE2.- ¿De qué manera el Liderazgo se relaciona con la organización de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?</p>	<p>OE2: Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la organización en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.</p>	<p>HE2: El liderazgo se relaciona de manera significativa con la organización en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017</p>		Motivación	Compromiso personal		
					Puntualidad		
					Logro de metas		
<p>PE3.- ¿De qué manera el Liderazgo se relaciona con la dirección de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?</p>	<p>OE3: Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la Dirección en la Dirección</p>	<p>HE3: El liderazgo se relaciona de manera significativa con la Dirección en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017</p>		Empatía	Bienestar		
					Generador de talento		

	Regional de Salud Ayacucho, 2017.						
PE4.- ¿De qué manera el Liderazgo se relaciona con el control de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?	OE4: Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con el control en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.	HE4: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el control en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017		Compromiso social	Calidad del servicio		
					Trabajo en equipo		
PE5.- ¿De qué manera la Autoconciencia se relaciona con la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?	OE5: Determinar de qué manera la autoconciencia se relaciona con la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.	HE5: La Autoconciencia se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017	Variable 2: Gestión Administrativa.	Planificación	Resultados		
						Planes estratégicos	
						Planes operativos	
PE6 - ¿De qué manera el Autocontrol se relaciona con la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?	OE6: Determinar de qué manera el autocontrol se relaciona con la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.	HE6: El autocontrol se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017		Organización	Orden Puntualidad		
						Trabajo en equipo	
						Comunicación asertiva	
PE7 - ¿De qué manera la Motivación se relacionada con la Gestión Administrativa en de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?	OE7: Determinar de qué manera la Motivación se relaciona con la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.	HE7: La motivación se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017			Dirección	Comunicación asertiva	
							Retroalimentación a colaboradores
PE8 - ¿De qué manera la Empatía se relaciona con la Gestión	OE8: Determinar de qué manera la Empatía se relaciona con la Gestión Administrativa en la	HE8: La Empatía se relaciona de manera significativa con la gestión en la					

Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017?	Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.	Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017			Indicadores de gestión		
PE9 - ¿De qué manera e compromiso social se relacionada con la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el año 2017?	OE9: Determinar de qué manera el Compromiso Social se relaciona con la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.	HE9: El compromiso social se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, en el año 2017		Control	Evaluación		
					Monitoreo de la gestión		
					Indicadores de eficiencia y eficacia		

ANEXO 02. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

El presente cuestionario es para evaluar el liderazgo dentro de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, su respuesta será de gran ayuda por lo que agradezco se sirva contestar con veracidad las siguientes preguntas. Estos datos se tratarán de modo confidencial y con fines más que académicos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que crea conveniente, para tal efecto encontrará 5 diferentes estimaciones:

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

N°	Liderazgo en la DIRESA	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
Autoconciencia						
1	¿Con qué frecuencia el liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad)?					
2	¿Cuán frecuentemente cree que la autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización?					
3	¿Con que frecuencia considera que los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales?					
4	¿con que frecuencia se realiza un adecuado liderazgo que aporte a que el personal tome conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas?					
5	¿Con que frecuencia se practica la autoconciencia entre los funcionarios públicos para mejorar el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución?					
Autocontrol						
6	¿Cuán frecuentemente estás de acuerdo en que el liderazgo que se ejerce en la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar)?					
7	¿Con que frecuencia está de acuerdo en que la institución cuenta con un liderazgo con autocontrol?					
8	¿Con que frecuencia se realiza el autocontrol del equipo de trabajo en la institución?					
9	¿Cuán frecuentemente observas que en los funcionarios de la institución apliquen el autocontrol para alcanzar la asertividad deseada por cada funcionario?					
Motivación						
10	¿Con que frecuencia consideras que el liderazgo impartido en la institución influye positivamente en tu motivación?					
11	¿Con que frecuencia está de acuerdo que la motivación que recibes te conlleva a mejorar tu compromiso personal?					
12	¿Con que frecuencia se desarrollan estrategias que motivan por parte de los que ejercen el Liderazgo?					
13	¿con que frecuencia los encargados de Liderar usan como estrategia la motivación para obtener mayores logros de metas?					
14	¿Con frecuencia considera usted que el liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal?					
Empatía						
15	¿Con que frecuencia opina que el liderazgo por parte de los directivos influirá en mejorar la empatía del personal?					
16	¿Cuán frecuentemente cree usted que la empatía que practica el líder conllevará a mejorar el bienestar del personal?					
17	¿Cuán frecuentemente considera que la empatía que practica el personal conllevará a mejorar el bienestar general?					
Compromiso social						
18	¿Con que frecuencia Consideras que el liderazgo que se ejercer en la institución aporta en la mejora de la calidad del servicio?					
19	¿Con que frecuencia opina que el compromiso social que tienen los trabajadores conllevará a mejorar la calidad del servicio que ofrece la Institución?					
20	¿Con que frecuencia considera que el compromiso social que se practica en la institución mejorará el trabajo en equipo?					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario es para evaluar el liderazgo dentro de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, su respuesta será de gran ayuda por lo que agradezco se sirva contestar con veracidad las siguientes preguntas. Estos datos se tratarán de modo confidencial y con fines más que académicos.

Marque con una (X) en el recuadro que crea conveniente, para tal efecto encontrará 5 diferentes estimaciones:

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

N°	Gestión Administrativa en la DIRESA	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
Planeación						
1	¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación?					
2	¿Con que frecuencia considera que la Planeación de actividades desarrollada en la DIRESA Ayacucho coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución?					
3	¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa realizada en la DIRESA Ayacucho, interviene en efectuar adecuados planes estratégicos?					
4	¿Cuán frecuentemente considera que la Gestión Administrativa realizada, interviene en efectuar adecuados planes operativos?					
Organización						
5	¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa con la que se cuenta tiene una organización de estrategias adecuadas dentro de la Institución?					
6	¿Con que frecuencia opina que la implementación de estrategias (organización) que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades (labores)?					
7	¿Con que frecuencia considera que la organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades (labores)?					
8	¿Con que frecuencia considera usted que dentro de la DIRESA Ayacucho se tiene una adecuada Gestión Administrativa, con adecuada organización de procesos o flujo de procesos?					
9	¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa que se aplica en la institución, incentiva a trabajar en equipo?					
10	¿Con que frecuencia considera usted que los funcionarios públicos mantienen un orden, puntualidad y trabajo en equipo, el cual les permita alcanzar una adecuada organización en la institución?					
11	¿Con que frecuencia opina que la distribución de personal que se tiene en la institución favorece una buena Gestión Administrativa?					
Dirección						
12	¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa empleada en la institución tiene una adecuada dirección?					
13	¿Con que frecuencia considera que la dirección tiene una comunicación asertiva adecuada?					
14	¿Con que frecuencia considera usted que la Gestión Administrativa, efectuada dentro de la DIRESA Ayacucho propone una retroalimentación a los colaboradores?					
15	¿Con que frecuencia está de acuerdo con que la Dirección está contribuyendo en los indicadores de gestión de la Institución?					
Control						
16	¿Con que frecuencia opina que la Gestión Administrativa que se emplea en la Institución cuenta con un adecuado control y evaluación de procesos?					
17	¿Con que frecuencia considera que la institución cuenta con un adecuado control de recursos que faciliten una evaluación periódica?					
18	¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa, efectúa un adecuado monitoreo de la gestión de la Institución?					
19	¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia y eficacia favorables?					
20	¿Con que frecuencia considera que se cuenta con un adecuado control de los indicadores de gestión?					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 03.- CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES

Alfa de Crombach del Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG.1	47.03	188.516	.172	.899
PREG.2	46.43	174.323	.462	.894
PREG.3	47.27	179.168	.552	.892
PREG.4	46.77	171.909	.649	.888
PREG.5	46.53	163.085	.677	.887
PREG.6	46.93	189.720	.160	.899
PREG.7	46.47	174.809	.477	.893
PREG.8	47.00	188.897	.134	.901
PREG.9	46.53	173.016	.480	.894
PREG.10	47.07	181.995	.474	.894
PREG.11	46.77	170.668	.594	.890
PREG.12	47.33	180.644	.488	.893
PREG.13	47.10	184.852	.348	.896
PREG.14	46.77	162.875	.786	.883
PREG.15	47.07	172.340	.617	.889
PREG.16	47.37	179.206	.539	.892
PREG.17	46.77	163.564	.766	.884
PREG.18	46.43	167.289	.618	.889
PREG.19	46.50	165.155	.770	.884
PREG.20	46.57	172.599	.470	.894

Alfa de Crombach de Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG.1	48.67	175.402	.467	.897
PREG.2	48.17	161.316	.645	.891
PREG.3	47.60	165.559	.522	.895
PREG.4	47.83	162.420	.501	.897
PREG.5	48.47	173.361	.513	.895
PREG.6	48.07	164.754	.586	.893
PREG.7	48.03	164.723	.622	.892
PREG.8	48.57	175.564	.429	.897
PREG.9	48.17	159.247	.681	.890
PREG.10	48.63	172.516	.535	.895
PREG.11	48.23	165.564	.653	.891
PREG.12	47.57	163.013	.570	.893
PREG.13	48.47	179.637	.224	.901
PREG.14	47.80	163.476	.673	.890
PREG.15	47.57	161.702	.553	.894
PREG.16	48.90	176.300	.364	.898
PREG.17	48.23	160.323	.660	.890
PREG.18	48.70	179.390	.224	.901
PREG.19	48.73	176.133	.377	.898
PREG.20	48.17	163.040	.687	.890

ANEXO N° 04.- VALIDEZ DE INSTRUMENTOS CON JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ayacucho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANDOVAL RÍOS, JOSÉ ELÍAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN: DECEPTIBLE


FIRMA DEL VALIDADOR

Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CEL. 983

ANEXO 04.- MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Título: Liderazgo en la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo	Autoconciencia	Interiorización de la Visión	P ₁ . ¿Con qué frecuencia el liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad)?						✓										
			P ₂ . ¿Cuán frecuentemente cree que la autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización?												✓				
		Empatía	P ₃ . ¿Con que frecuencia considera que los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales?																
			P ₄ . ¿Con que frecuencia se realiza un adecuado liderazgo que aporte a que el personal tome conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas?							✓									
	Autocontrol	Regulación de emociones y comportamientos	P ₅ . ¿Con que frecuencia se practica la autoconciencia entre los funcionarios públicos para mejorar el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución?																
			P ₆ . ¿Cuán frecuentemente estás de acuerdo en que el liderazgo que se ejerce en la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar)?								✓								
		Apertura al cambio	P ₇ . ¿Con que frecuencia está de acuerdo en que la institución cuenta con un liderazgo con autocontrol?								✓								
P ₈ . ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo evidencia un adecuado autocontrol que propicie la apertura al cambio dentro de la institución?																			

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ayacucho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANDOVAL RIOS, JOSÉ ELIAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DR. EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN: ACEPTABLE


FIRMA DEL VALIDADOR

Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
C.E.L. 563

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Título: Liderazgo y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Gestión Administrativa	Planificación	Resultados	<i>P₁. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación?</i>						/												
			<i>P₂. ¿Con que frecuencia considera que la Planeación de actividades desarrollada en la DIRESA Ayacucho coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución?</i>								/										
		Planes estratégicos	<i>P₃. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa realizada en la DIRESA Ayacucho, Interviene en efectuar adecuados planes estratégicos?</i>							/											
		Planes operativos	<i>P₄. ¿Cuán frecuentemente considera que la Gestión Administrativa realizada, interviene en efectuar adecuados planes operativos?</i>							/											
	Organización	Orden	<i>P₅. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa con la que se cuenta tiene una organización de estrategias adecuadas dentro de la Institución?</i>							/											
			<i>P₆. ¿Con que frecuencia opina que la implementación de estrategias (organización) que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades (labores)?</i>									/									
		Puntualidad	<i>P₇. ¿Con que frecuencia considera que la organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades (labores)?</i>										/								
		Trabajo en equipo	<i>P₈. ¿Con que frecuencia considera usted que dentro de la DIRESA Ayacucho se tiene una adecuada Gestión Administrativa, con adecuada organización de procesos o</i>								/										

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

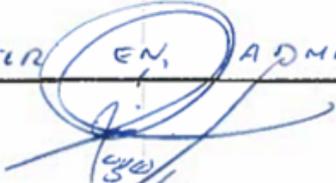
OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: WILLIAM A. REYES ALVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN: ACEPTABLE


Dr. William A. Reyes Alva
Docente Público Colegiado Certificado
Matrícula N° 02 - 3629
Certificación Profesional N° 011829

FIRMA DEL VALIDADOR

ANEXO 04.- MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Título: Liderazgo en la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo	Autoconciencia	Interiorización de la Visión	<p>P₁. ¿Con qué frecuencia el liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad)?</p> <p>P₂. ¿Cuán frecuentemente cree que la autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización?</p>						✓										
		Empatía	P ₃ . ¿Con que frecuencia considera que los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales?								✓								
		Conocimiento de debilidades y fortalezas	<p>P₄. ¿Con que frecuencia se realiza un adecuado liderazgo que aporte a que el personal tome conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas?</p> <p>P₅. ¿Con que frecuencia se practica la autoconciencia entre los funcionarios públicos para mejorar el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución?</p>						✓										
	Autocontrol	Regulación de emociones y comportamientos	<p>P₆. ¿Cuán frecuentemente estás de acuerdo en que el liderazgo que se ejerce en la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar)?</p> <p>P₇. ¿Con que frecuencia está de acuerdo en que la institución cuenta con un liderazgo con autocontrol?</p>						✓										
		Apertura al cambio	P ₈ ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo evidencia un adecuado autocontrol que propicie la apertura al cambio dentro de la institución?						✓										

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

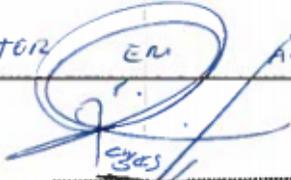
OBJETIVO: Conocer su opinión sobre la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: WILLIAM A. REYES ALVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN: ACEPTABLE


Dr. William A. Reyes Alva
Profesor Titular Colegiado Certificado
Matrícula N° 02 - 3629
Certificación Profesional N° 061828

FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Título: Liderazgo y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Administrativa	Planificación	Resultados	P ₁ . ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación?						✓			✓					
			P ₂ . ¿Con que frecuencia considera que la Planeación de actividades desarrollada en la DIRESA Ayacucho coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución?									✓					
		Planes estratégicos	P ₃ . ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa realizada en la DIRESA Ayacucho, interviene en efectuar adecuadas planes estratégicos?						✓								
		Planes operativos	P ₄ . ¿Cuán frecuentemente considera que la Gestión Administrativa realizada, interviene en efectuar adecuados planes operativos?						✓								
	Organización	Orden	P ₅ . ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa con la que se cuenta tiene una organización de estrategias adecuadas dentro de la Institución?						✓								
			P ₆ . ¿Con que frecuencia opina que la implementación de estrategias (organización) que se desarrollo dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades (labores)?									✓					
		Puntualidad	P ₇ . ¿Con que frecuencia considera que la organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades (labores)?									✓					
		Trabajo en equipo	P ₈ . ¿Con que frecuencia considera usted que dentro de la DIRESA Ayacucho se tiene una adecuada Gestión Administrativa, con adecuada organización de procesos o						✓								

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

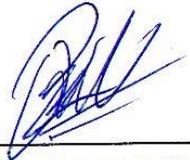
OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Econ. Rafael, Quispe Vilcapoma.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública.

VALORACIÓN: ACEPTABLE



FIRMA DEL VALIDADOR

ANEXO 04.- MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Título: Liderazgo en la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo	Autoconciencia	Interiorización de la Visión	<p>P₁. ¿Con qué frecuencia el liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad)?</p> <p>P₂. ¿Cuán frecuentemente cree que la autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización?</p>						✓										
		Empatía	P ₃ . ¿Con que frecuencia considera que los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales?																
		Conocimiento de debilidades y fortalezas	<p>P₄. ¿Con que frecuencia se realiza un adecuado liderazgo que aporte a que el personal tome conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas?</p> <p>P₅. ¿Con que frecuencia se practica la autoconciencia entre los funcionarios públicos para mejorar el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución?</p>						✓										
	Autocontrol	Regulación de emociones y comportamientos	<p>P₆. ¿Cuán frecuentemente estás de acuerdo en que el liderazgo que se ejerce en la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar)?</p> <p>P₇. ¿Con que frecuencia está de acuerdo en que la institución cuenta con un liderazgo con autocontrol?</p>						✓										
		Apertura al cambio	P ₈ . ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo evidencia un adecuado autocontrol que propicie la apertura al cambio dentro de la institución?																

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Econ. Rafael, Quispe Vilcapoma.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión Pública.

VALORACIÓN: DCEPTABLE


FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Título: Liderazgo y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Administrativa	Planificación	Resultados	<i>P₁. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación?</i>						↙								
			<i>P₂. ¿Con que frecuencia considera que la Planeación de actividades desarrollada en la DIRESA Ayacucho coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución?</i>							↙							
		Planes estratégicos	<i>P₃. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa realizada en la DIRESA Ayacucho, interviene en efectuar adecuados planes estratégicos?</i>						↙								
		Planes operativos	<i>P₄. ¿Cuán frecuentemente considera que la Gestión Administrativa realizada, interviene en efectuar adecuados planes operativos?</i>						↙								
	Organización	Orden	<i>P₅. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa con la que se cuenta tiene una organización de estrategias adecuadas dentro de la Institución?</i>						↙								
			<i>P₆. ¿Con que frecuencia opina que la implementación de estrategias (organización) que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades (labores)?</i>							↙							
			Puntualidad	<i>P₇. ¿Con que frecuencia considera que la organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades (labores)?</i>							↙						
		Trabajo en equipo	<i>P₈. ¿Con que frecuencia considera usted que dentro de la DIRESA Ayacucho se tiene una adecuada Gestión Administrativa, con adecuada organización de procesos o</i>						↙								

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el liderazgo en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GP. Walter Bedriñana Carrasco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN: Aceptable

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
Walter Bedriñana Carrasco
G.P. Walter Bedriñana Carrasco
SUB-DIRECTOR REGIONAL DE SALUD AYACUCHO

FIRMA DEL VALIDADOR

ANEXO 04.- MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Título: Liderazgo en la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo	Autoconciencia	Interiorización de la Visión	P ₁ . ¿Con qué frecuencia el liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad)?						✓									
			P ₂ . ¿Cuán frecuentemente cree que la autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización?															
		Empatia	P ₃ . ¿Con que frecuencia considera que los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales?															
		Conocimiento de debilidades y fortalezas	P ₄ . ¿Con que frecuencia se realiza un adecuada liderazgo que aporte a que el personal tome conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas?						✓									
			P ₅ . ¿Con que frecuencia se practica la autoconciencia entre los funcionarios públicos para mejorar el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la institución?															
	Autocontrol	Regulación de emociones y comportamientos	P ₆ . ¿Cuán frecuentemente estás de acuerdo en que el liderazgo que se ejerce en la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar)?						✓									
			P ₇ . ¿Con que frecuencia está de acuerdo en que la institución cuenta con un liderazgo con autocontrol?						✓									
		Apertura al cambio	P ₈ . ¿Con que frecuencia el equipo de trabajo evidencia un adecuado autocontrol que propicie la apertura al cambio dentro de la institución?															

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista al personal en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional de Salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GP. Walter Bedriñana Carrasco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN: *deceptable*

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
Walter Bedriñana Carrasco
G.P. Walter Bedriñana Carrasco
SUB DIRECTOR REGIONAL DE SALUD AYACUCHO

FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Título: Liderazgo y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Gestión Administrativa	Planificación	Resultados	<i>P₁. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación?</i>						✓											
			<i>P₂. ¿Con que frecuencia considera que la Planeación de actividades desarrollada en la DIRESA Ayacucho coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución?</i>								✓									
		Planes estratégicos	<i>P₃. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa realizada en la DIRESA Ayacucho, interviene en efectuar adecuados planes estratégicos?</i>						✓											
		Planes operativos	<i>P₄. ¿Cuán frecuentemente considera que la Gestión Administrativa realizada, interviene en efectuar adecuados planes operativos?</i>						✓											
	Organización	Orden	<i>P₅. ¿Con que frecuencia considera que la Gestión Administrativa con la que se cuenta tiene una organización de estrategias adecuadas dentro de la Institución?</i>							✓										
			<i>P₆. ¿Con que frecuencia opina que la implementación de estrategias (organización) que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades (labores)?</i>									✓								
		Puntualidad	<i>P₇. ¿Con que frecuencia considera que la organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades (labores)?</i>										✓							
		Trabajo en equipo	<i>P₈. ¿Con que frecuencia considera usted que dentro de la DIRESA Ayacucho se tiene una adecuada Gestión Administrativa, con adecuada organización de procesos o</i>											✓						

ANEXO 04.-Constancia emitida por la Institución que acredita la realidad de estudio

Solicita: Ejecución de investigación en la DIRESA
Ayacucho.

SEÑOR DIRECTOR DE REGIONAL DE SALUD AYACUCHO.



Dora Nieves Bustamante Yupanqui, con documento de identidad N° 28222485; trabajadora de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, domiciliada en el Jr. Munive N° 106 S.J.B., me presento con el debido respeto y expongo lo siguiente;

Qué; Habiendo continuado mis estudios superiores de Maestría en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo y siendo uno de los requisitos ejecutar el trabajo de investigación, la suscrita ha elaborado un proyecto de Tesis: Liderazgo y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, estará dirigido a los trabajadores de la institución; por ello solicito a usted, la autorización correspondiente para la ejecución del trabajo de investigación; siendo los responsables la suscrita: Dora Nieves Bustamante Yupanqui y Fania Ochoa Del Pino.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director acceder a mi petición por ser justa.

Ayacucho, 01 de diciembre 2017.


Dora Nieves, Bustamante Yupanqui

CLAP: 17747


Fania Ochoa Del Pino

CPC: 000761



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA N° 058

AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Ref.: Solicitud de ejecución de proyecto

El Director General de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, por medio de la presente comunica a la:

SRA. DORA NIEVES BUSTAMANTE YUPANQUI
y **SRA. FANIA OCHOA DEL PINO**

Investigadoras de la Tesis: "LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO"

Que, se AUTORIZA la ejecución de la investigación

Teniendo como compromiso remitir el informe final y realizar la presentación de los resultados en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

La presente tendrá vigencia hasta el 30 de marzo del 2018, dejando sin efecto la presente posterior a la fecha mencionada.

Ayacucho, 06 de Diciembre del 2017



Urbanización Mariscal Cáceres Mzna "L" lote 1 y 2
Telef.: 0066-328257 - 490400, anexo 108



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA N° 062

La Dirección de Educación e Investigación para la Salud; hace constar que, la

SRA. DORA NIEVES BUSTAMANTE YUPANQUI
y SRA. FANIA OCHOA DEL PINO



Ejecutaron la Tesis de Maestría, titulada "LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO", en las instalaciones de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, en el mes de diciembre de 2017, con una población de 68 sujetos de estudio.

Ayacucho, 27 de diciembre del 2017

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
Dirección de Educación e Investigación para la Salud
[Signature]
Mg. Rocío Lorena Roca Quispe
DIRECTORA

ANEXO 05.-Base de Datos de los Resultados

	liderazgo																			
	autoconciencia					autocontrol				motivación					empatía			compromiso		
	Pg. 1	Pg. 2	Pg. 3	Pg. 4	Pg. 5	Pg. 6	Pg. 7	Pg. 8	Pg. 9	Pg. 10	Pg. 11	Pg. 12	Pg. 13	Pg. 14	Pg. 15	Pg. 16	Pg. 17	Pg. 18	Pg. 19	Pg. 20
USUARIO 1	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	1
USUARIO 2	3	4	2	3	2	2	3	2	5	2	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2
USUARIO 3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5
USUARIO 4	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	1	1	3	1	3
USUARIO 5	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1
USUARIO 6	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	2	2	4
USUARIO 7	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2
USUARIO 8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	5
USUARIO 9	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	5
USUARIO 10	2	2	2	2	1	1	4	4	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2
USUARIO 11	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2	4	1	3	1
USUARIO 12	4	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3
USUARIO 13	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	4	3	3	1	5	1
USUARIO 14	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1
USUARIO 15	1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2
USUARIO 16	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2
USUARIO 17	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	1	2	4	1	3	3	2	2	3	2
USUARIO 18	3	4	4	4	3	3	5	3	4	2	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4
USUARIO 19	2	3	2	2	3	1	4	2	5	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3	4
USUARIO 20	2	3	2	1	5	2	2	5	3	2	4	2	2	3	2	2	3	1	3	5
USUARIO 21	4	2	4	5	5	4	4	5	2	3	4	3	5	4	2	4	4	2	4	5

USUARIO 22	1	5	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	4	2	3	3	4	3	5
USUARIO 23	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
USUARIO 24	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4
USUARIO 25	1	1	1	1	3	3	1	2	1	4	5	5	1	5	4	1	4	4	2	4
USUARIO 26	1	2	3	1	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	4
USUARIO 27	3	1	1	2	1	5	1	2	1	2	3	4	2	3	3	1	3	2	4	3
USUARIO 28	3	2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	1	3	3	1	5
USUARIO 29	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2
USUARIO 30	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	5	3	4
USUARIO 31	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	4	5	2	6	2	6	1
USUARIO 32	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2
USUARIO 33	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	5
USUARIO 34	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4
USUARIO 35	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	2	5	4	4	4	4
USUARIO 36	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1
USUARIO 37	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2
USUARIO 38	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	1	2	1	4	1	3	2
USUARIO 39	5	2	3	5	2	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	2	3	5	4
USUARIO 40	3	1	1	2	1	5	1	2	1	2	3	4	2	3	3	1	3	2	4	3
USUARIO 41	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4	1	3	2	2	4	1	4	3	1	2
USUARIO 42	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2
USUARIO 43	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
USUARIO 44	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	5	3	2	4	2	3	2	3	3	1
USUARIO 45	5	5	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	2	5	3	4	5
USUARIO 46	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1
USUARIO 47	3	3	4	2	2	4	5	3	4	2	4	5	3	2	2	3	1	2	4	3
USUARIO 48	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	4	3	1
USUARIO 49	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	1
USUARIO 50	2	1	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2
USUARIO 51	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1

USUARIO 52	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4
USUARIO 53	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4
USUARIO 54	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	5	2	5	2
USUARIO 55	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	2
USUARIO 56	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
USUARIO 57	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	1	2	4	4	3	3	2	1
USUARIO 58	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	2	3
USUARIO 59	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	3	2	5	2
USUARIO 60	4	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
USUARIO 61	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3
USUARIO 62	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
USUARIO 63	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2
USUARIO 64	2	1	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2
USUARIO 65	4	4	2	4	4	2	5	2	4	3	5	2	2	3	2	2	1	3	5	2
USUARIO 66	4	3	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4
USUARIO 67	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2
USUARIO 68	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1
USUARIO 69	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5
USUARIO 70	2	2	1	2	2	5	3	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	3	1	2
USUARIO 71	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	1	3	4	3	1
USUARIO 72	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	1	3
USUARIO 73	1	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	5	1	4	2	1	2	3	2	2
USUARIO 74	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	1
USUARIO 75	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
USUARIO 76	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1
USUARIO 77	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
USUARIO 78	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5
USUARIO 79	4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3
USUARIO 80	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	5	4
USUARIO 81	4	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1

USUARIO 82	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3
USUARIO 83	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
USUARIO 84	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
USUARIO 85	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
USUARIO 86	1	3	2	1	4	1	2	4	4	2	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5
USUARIO 87	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3
USUARIO 88	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
USUARIO 89	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
USUARIO 90	1	2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2
USUARIO 91	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
USUARIO 92	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2
USUARIO 93	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1
USUARIO 94	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
USUARIO 95	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3
USUARIO 96	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
USUARIO 97	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	2
USUARIO 98	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	5	3	3	3	2	2	3
USUARIO 99	1	3	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2
USUARIO 100	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	1
USUARIO 101	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	1	2
USUARIO 102	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3
USUARIO 103	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1
USUARIO 104	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4	1	4	2	1	5	2
USUARIO 105	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2
USUARIO 106	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2
USUARIO 107	5	4	4	2	4	5	3	4	2	4	5	4	4	5	4	3	2	4	3	4
USUARIO 108	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3
USUARIO 109	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
USUARIO 110	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3
USUARIO 111	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3

USUARIO 112	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2
USUARIO 113	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	1	1
USUARIO 114	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	2
USUARIO 115	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	2	3	1	3	4	2	4	3
USUARIO 116	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2
USUARIO 117	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	1	3	1	3	1	4	1	3
USUARIO 118	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3
USUARIO 119	2	3	4	3	3	5	1	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
USUARIO 120	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
USUARIO 121	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
USUARIO 122	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
USUARIO 123	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1
USUARIO 124	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1
USUARIO 125	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	1	1	2	3	1	2	1	1	1
USUARIO 126	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	3	2	4	3	1	2	3	2
USUARIO 127	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2
USUARIO 128	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	2
USUARIO 129	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2
USUARIO 130	3	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2	3	3	1
USUARIO 131	2	1	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3
USUARIO 132	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1	1
USUARIO 133	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	3	1
USUARIO 134	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1
USUARIO 135	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
USUARIO 136	3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	3	3	2	4
USUARIO 137	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2
USUARIO 138	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
USUARIO 139	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	3	1
USUARIO 140	3	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2	1	3	1
USUARIO 141	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1

USUARIO 142	3	4	4	2	3	3	1	3	2	3	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2
USUARIO 143	4	5	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	2	3
USUARIO 144	2	1	1	3	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3
USUARIO 145	4	3	3	2	1	3	2	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	3	3	3
suma	364	360	379	356	354	386	365	380	383	350	380	377	361	383	373	353	376	349	378	355
Moda	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Gestión administrativa

	planificación				organización						dirección				control					
	Pg. 1	Pg. 2	Pg. 3	Pg. 4	Pg. 5	Pg. 6	Pg. 7	Pg. 8	Pg. 9	Pg. 10	Pg. 11	Pg. 12	Pg. 13	Pg. 14	Pg. 15	Pg. 16	Pg. 17	Pg. 18	Pg. 19	Pg. 20
USUARIO 1	2	2	2	1	2	3	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2
USUARIO 2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3
USUARIO 3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5
USUARIO 4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
USUARIO 5	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
USUARIO 6	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 7	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
USUARIO 8	5	4	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4
USUARIO 9	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 10	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	1	2	3	4	4	2	3	2	3
USUARIO 11	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1
USUARIO 12	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2
USUARIO 13	2	4	2	4	3	2	2	3	2	4	2	5	2	3	4	5	2	3	5	3
USUARIO 14	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1
USUARIO 15	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3
USUARIO 16	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	2	1	2	3	2	4	2	3	2	3
USUARIO 17	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	4	2	3	4	3	3
USUARIO 18	5	5	5	4	3	5	4	2	5	5	5	2	5	3	5	5	4	3	3	3
USUARIO 19	2	3	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3
USUARIO 20	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
USUARIO 21	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3
USUARIO 22	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2

USUARIO 23	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	4
USUARIO 24	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 25	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
USUARIO 26	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
USUARIO 27	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3
USUARIO 28	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	1	4	2	3	2	3
USUARIO 29	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2
USUARIO 30	4	4	4	3	5	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3
USUARIO 31	2	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2
USUARIO 32	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 33	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
USUARIO 34	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
USUARIO 35	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
USUARIO 36	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2
USUARIO 37	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
USUARIO 38	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2
USUARIO 39	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3
USUARIO 40	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2
USUARIO 41	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	3
USUARIO 42	4	1	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
USUARIO 43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
USUARIO 44	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
USUARIO 45	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 46	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1
USUARIO 47	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
USUARIO 48	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
USUARIO 49	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
USUARIO 50	2	1	3	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2
USUARIO 51	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1

USUARIO 52	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	
USUARIO 53	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 54	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	3
USUARIO 55	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
USUARIO 56	1	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3
USUARIO 57	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3
USUARIO 58	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3
USUARIO 59	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 60	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3
USUARIO 61	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	2	1	2	3	3	4	2	3	2	3
USUARIO 62	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1
USUARIO 63	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	3
USUARIO 64	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1
USUARIO 65	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3
USUARIO 66	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 67	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	1	2	2	2	3
USUARIO 68	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3
USUARIO 69	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 70	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	3	2	3	2	2	3	1	2
USUARIO 71	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	1	1	2	3	2	4
USUARIO 72	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1
USUARIO 73	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2
USUARIO 74	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
USUARIO 75	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
USUARIO 76	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
USUARIO 77	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
USUARIO 78	3	4	2	2	3	2	4	5	4	4	4	4	2	4	2	5	4	5	5	4
USUARIO 79	1	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2
USUARIO 80	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3

USUARIO 81	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	5	1	1	1	2
USUARIO 82	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2
USUARIO 83	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3
USUARIO 84	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 85	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
USUARIO 86	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	4
USUARIO 87	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2
USUARIO 88	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	4	1	2	3	3	4	5	1	2
USUARIO 89	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2
USUARIO 90	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2
USUARIO 91	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 92	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
USUARIO 93	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2
USUARIO 94	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 95	3	3	2	2	2	3	5	5	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2
USUARIO 96	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3
USUARIO 97	4	5	3	3	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 98	3	2	4	5	4	4	2	3	2	1	2	3	2	3	5	3	4	3	3	1
USUARIO 99	3	1	1	2	3	5	4	3	1	2	1	2	3	5	3	2	2	1	1	3
USUARIO 100	2	1	1	3	1	2	1	2	3	4	3	2	1	1	3	1	2	1	2	2
USUARIO 101	2	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2
USUARIO 102	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2
USUARIO 103	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	3
USUARIO 104	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	4	5	2	3	2
USUARIO 105	1	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3
USUARIO 106	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3
USUARIO 107	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
USUARIO 108	1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
USUARIO 109	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3

USUARIO 110	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2
USUARIO 111	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3
USUARIO 112	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
USUARIO 113	1	2	2	4	3	2	1	3	2	1	2	2	4	1	1	2	2	4	3	2
USUARIO 114	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	1
USUARIO 115	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
USUARIO 116	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3
USUARIO 117	1	3	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	3	2
USUARIO 118	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3
USUARIO 119	1	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	3	1
USUARIO 120	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2
USUARIO 121	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1
USUARIO 122	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2
USUARIO 123	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1
USUARIO 124	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2
USUARIO 125	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
USUARIO 126	1	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2
USUARIO 127	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2
USUARIO 128	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3
USUARIO 129	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3
USUARIO 130	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1
USUARIO 131	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1
USUARIO 132	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
USUARIO 133	2	3	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	3	1
USUARIO 134	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
USUARIO 135	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2
USUARIO 136	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	3	5
USUARIO 137	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
USUARIO 138	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2

USUARIO 139	1	1	2	1	2	4	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	4	2	1
USUARIO 140	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1
USUARIO 141	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
USUARIO 142	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1
USUARIO 143	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2
USUARIO 144	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
USUARIO 145	1	2	3	1	2	3	4	2	4	3	4	5	4	1	2	3	1	2	3	4
suma	327	364	321	331	361	342	376	377	347	363	346	318	364	359	377	328	349	380	338	345
Moda	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3