



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y el liderazgo en la conducción del
puesto de Salud Shirambari, Pucallpa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Zorrilla Vargas, Karen Fiorella (ORCID: 0000-0002-5590-3982)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Agradezco a Dios, a mis padres y hermanos por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de poder capacitarme y desarrollarme como profesional. A mi asesora Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira por la orientación y ayuda brindada para la realización de mi Tesis, por su apoyo y confianza en esta etapa que me permitieron aprender mucho más.

Índice de contenidos

| | Págs. |
|---|-------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tabla | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I INTRODUCCIÓN II | 1 |
| MARCO TEÓRICO III | 4 |
| METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5 Procedimientos | 17 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7 Aspectos éticos | 18 |
| IV RESULTADOS | 19 |
| 4.1 Resultado descriptivo | 19 |
| 4.2 Resultados inferenciales | 21 |
| V DISCUSIÓN | 27 |
| VI CONCLUSIONES | 31 |
| VII RECOMENDACIONES | 32 |
| VIII ANEXO | 38 |
| Anexo 1 Matriz de consistencia de la investigación | |
| Anexo 2 Operacionalización de variables | |
| Anexo 3 Validación de instrumentos | |
| Anexo 4 Resultados de confiabilidad | |
| Anexo 5 Instrumentos de recolección de datos | |

Anexo 6 Carta de Autorización

Índice de tablas

| | | |
|---------|--|----|
| Tabla 1 | Ficha técnica del instrumento : Gestión administrativa | 16 |
| Tabla 2 | Ficha técnica del instrumento : Liderazgo | 17 |
| Tabla 3 | Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa | 19 |
| Tabla 4 | Distribución de frecuencia de la variable liderazgo | 20 |
| Tabla 5 | Correlación entre gestión administrativa y liderazgo | 22 |
| Tabla 6 | Correlación entre liderazgo y planificación | 23 |
| Tabla 7 | Correlación entre liderazgo y organización | 24 |
| Tabla 8 | Correlación entre liderazgo y dirección | 25 |
| Tabla 9 | Correlación entre liderazgo y control | 26 |

Índice de figuras

| | | |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Diagrama del diseño descriptivo correlacional | 14 |
| Figura 2 | Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa | 19 |
| Figura 3 | Distribución de frecuencia de la variable liderazgo | 20 |
| Figura 4 | Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman | 21 |

Resumen

Se realizó un estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre gestión administrativa y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. Su diseño fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por 86 trabajadores del puesto de salud, y la muestra quedo conformada por la totalidad de la población, el cual fue elegida mediante la aplicación de muestra censal. Para la obtención de los datos se utilizaron como instrumentos el cuestionario par ambas variables. Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva en la presentación de tablas y figuras; la estadística inferencial se utilizó en la contrastación de las hipótesis Los resultados que se obtuvieron indicaron que existe correlación negativa baja, entre gestión administrativa y liderazgo, siendo la correlación de Rho Spearman de - 0,228, la significancia $p=0,035$ ($p<0,05$), aceptándose la hipótesis del investigador. Por lo que se concluyó que, a mayor nivel de liderazgo, menor es el nivel de la gestión administrativa.

Palabras Clave: Gestión administrativa, liderazgo, personal de salud

Abstract

A study was conducted whose purpose was to determine the relationship between administrative management and leadership in the management of the Shirambari health post, Pucallpa, 2021. Its design was non-experimental of a correlational descriptive type. The population consisted of 86 health post workers, and the sample was made up of the entire population, which was chosen by applying a census sample. To obtain the data, the questionnaire for both variables was used as instruments. For data processing, descriptive statistics were used in the presentation of tables and figures; Inferential statistics were used to test the hypotheses. The results obtained indicated that there is a low negative correlation between administrative management and leadership, the Rho Spearman correlation being $-0,228$, the significance $p = 0.035$ ($p < 0,05$), accepting the researcher's hypothesis. Therefore, it was concluded that, the higher the level of leadership, the lower the level of administrative management.

Keywords: Administrative management, leadership, health personnel

I INTRODUCCIÓN

Actualmente la administración de entidades públicas y privadas están siendo conducidas por personajes que no cuentan con el perfil idóneo, ya que se desligan en muchos casos de la relación administración y personal, entonces se dice que existe un quiebre entre dos componentes principales en la conducción de una institución u organización. Tal como se indica la experiencia de Colombia en donde la gestión administrativa sería necesario conocer realidad sudamericana, además de conocer los conceptos claves de liderazgo, ya que este corte de tipo comportamental crea ambientes saludables en una organización, siendo más productivo y que ello conlleva un alto índice de éxito en el cumplimiento de las metas propuesta por la entidad, el cual demanda la colaboración de todos los involucrados, por lo tanto, el mercado necesita mejores servicios y atención (Gómez, 2008) .

Con base a constructos teóricos ya estudiados se hace necesario contar en la práctica con personal en altos cargos que tengan los conocimientos de alto nivel y nivel deseable que pueda afrontar problemas en el manejo de personal, de tal modo que pueda influir significativamente en los empleados o trabajadores y así conseguir los objetivos para satisfacer las necesidades de la organización. En ese sentido en Europa se tiene conocimiento que no solo los jefes tienen grandes responsabilidades, sino también los líderes, pues con ellos los resultados son mayores y se evita resentimiento de los trabajadores; es por ello que en la gestión administrativa los líderes deben ser democráticos, carismáticos, cooperativos o situacional y no solo trabajar al miedo; esto le da importancia al trabajador el cual se siente valorado (Peralta, 2017).

El liderazgo del personal de salud, en este caso permite que los subordinados se identifiquen con la organización, si bien es cierto la importancia en la aplicación del liderazgo de acuerdo al grado de madurez de los subordinados es necesario, pero dentro de la función de responsabilidad del trabajador, pues ello demanda un mayor esfuerzo, y más aún cuando trabaja con vidas humanas y esto se tiene muy claro en Venezuela (Castro, Miquelina, y Peley, 2015).

En este sentido el liderazgo del personal que ostentan cargos de confianza o por mérito en salud pasa por aplicar estrategias de tipo gerencial o de tipo institucional que se desarrollan en la organización, es así que es visible que en sudamerica se observen que el personal subalterno y sus efectos que pueda presentar afecta a mayormente a la institucion; entonces los directivos deben considerar diversos factores de forma integral y con el personal que labora en la institución, pues ello permite adaptarse a las exigencias que demanda dar un servicio de calidad y congruente con la función que realiza. Todo ello es analizado por los directivos (Botero, 2017).

Es por ello, que en vista de la problemática que afronta el sector salud en sus diversas áreas, muestran que la gestión administrativa con liderazgo no se ve reflejado íntegramente en centros de salud del país y mas aún aquellos que se encuentran en zonas rurales, en este sentido se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?

Como problemas específicos se planteó los siguientes: ¿Cuál es la relación entre planificación y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?, ¿Cuál es la relación entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?, ¿Cuál es la relación entre dirección y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021? Y ¿Cuál es la relación entre control y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?

La justificación de la investigación; se desarrolló considerando justificación teórica, el cual pretendió relacionar la información teórica y la práctica, dando soporte a la investigación que se realizó; de tal forma que se consideró la gestión administrativa y liderazgo como variables de estudio; esta investigación aportó un mayor soporte teórico el cual que robusteció los conocimientos ya obtenidos en otras investigaciones. La justificación metodológica, se enmarca en los procedimientos de corte científico, siguiendo los procesos que derivan de una investigación netamente científica, el mismo que aportó conocimientos válidos para futuras investigaciones en cumplimiento de los objetivos. La justificación práctica; este estudio aportó nuevos

procedimientos teóricos que permitirá que otros investigadores aborden el tema de una manera más sustancial y así lograr mejores resultados y de hecho hacer más confiables sus hallazgos a través del tratamiento estadísticos para ambas variables.

Su importancia reside en los beneficios que se obtenga a futuras poblaciones y con ello se podrá tomar decisiones para mejorar la gestión administrativa con rostro humano. Por lo tanto, se determinó plantear el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021.

En cuanto a sus objetivos específicos se planteó los siguientes: Determinar la relación entre la planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021, Determinar la relación entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021, Determinar la relación entre dirección y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021 y Determinar la relación entre control y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021.

Es así que se plantea la hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. Existe relación entre la planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. Existe relación entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. Existe relación entre dirección y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021 y Existe relación entre control y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021.

II MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la fundamentación teórica de la presente investigación, se procede a realizar la sistematización de la información que sustentará teóricamente los procedimientos científicos, por lo que se señala lo siguiente en dos niveles: Los antecedentes a nivel internacional se pueden mencionar: Chancafe et al., (2020) realizaron una investigación para determinar el nivel de relación entre gestión administrativa y el liderazgo. El presente trabajo es una investigación básica de diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 143 centros de salud. Se utilizó la técnica de muestreo denominada no probalístico, ya que se buscaba su representatividad en el estudio. Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario tipo Likert, de 74 preguntas. El trabajo fue cuantitativo y la metodología fue el método hipotético deductivo. Se concluyó que entre la gestión administrativa y el liderazgo hay significancia de los coeficientes de los parámetros son menores a 0,05, y el Chi cuadrado de bondad de ajuste fue de 63,668.

Villar (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar si existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la institución “Servicio Educativo Hogar y Salud” (SEHS) de Lima, Perú. El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. En esta investigación se seleccionaron 135 participantes de las 4 sedes de Lima, desarrollada bajo un muestreo de tipo probabilístico. El estudio determinó que existe relación positiva baja ($r=0.366^{**}$; $p<0.05$) entre el liderazgo servidor de los directivos y la gestión administrativa de la institución. Existe una relación significativa positiva moderada ($r=0,485$; $p<0.00$) entre liderazgo y organización. Existe una relación significativa positiva baja ($r=0,348$; $p<0.00$) entre liderazgo y dirección. Existe una relación positiva baja ($r=0,249$; $p<0.00$) entre liderazgo y control. Se concluyó que existe correlación positiva entre las variables y las dimensiones.

Antecedentes a nivel nacional se pueden mencionar: Laupa (2020) la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. El tipo de investigación fue básico, el diseño fue no experimental, con

alcance descriptivo correlacional de corte transversal. La población de estudio fue de 110 trabajadores, la muestra fue probabilística, y corresponde a 86 trabajadores. El instrumento fue el cuestionario. Los resultados demostraron la existencia de correlación debido a que el p-valor igual a 0,000 es menor al 0,05. Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,381 que en la escala de Rho de Spearman, significa baja correlación, sin embargo, se concluye que a mayor gestión administrativa mejor será el ejercicio de liderazgo en los trabajadores de la Micro Red Turpo.

Barba (2018) la presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna” – Sullana, 2018. La investigación fue de diseño descriptivo, correlacional – causal de corte transversal con enfoque cuantitativo y tipo de estudio no experimental. La población estuvo conformada por 217 empleados y se utilizó la muestra probabilística siendo 139 empleados. Se utilizó como instrumento, dos cuestionarios en la escala de Likert, brindando información sobre el liderazgo transformacional y su influencia en la gestión administrativa. Los resultados obtenidos de la contrastación de hipótesis se evidenció que existe una relación muy alta, positiva y altamente significativa ($r = .808$, $p = .000$) entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa. La investigación concluyó que es significativa siendo el valor p 0.000 menor a 0.05.

Ortiz (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Tipo de investigación fue cuantitativo y su diseño no experimental de tipo descriptivo - correlacional. La población elegida es de 33 sujetos y su muestra representativa es de 31 sujetos del ISPP de Puquio. Los resultados obtenidos mostrarán que el valor de $p = 0,00$, por lo tanto se aceptó la hipótesis del investigador; el $t_c = 0,558$, el que refleja un nivel de correlación positiva moderada, entre las dos variables. Existe correlación moderada $t_c = 0,554$ entre liderazgo y planificación. Existe relación baja $t_c = 0,337$ entre liderazgo y organización. Existe relación baja $t_c = 0,450$ entre liderazgo y control.

Villalobos (2017) realizó una investigación que tuvo como tarea establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa según el personal de salud del hospital en Lima. La población estuvo conformada por 175 personas que laboran en el área administrativa. El trabajo fue una investigación básica, y su diseño no experimental, transversal de tipo correlacional. Se utilizó como instrumentos el cuestionario de liderazgo transformacional y el cuestionario de gestión administrativa. De acuerdo a los resultados se obtuvieron que entre la variable liderazgo y gestión administrativa hay coeficiente de correlación positiva alto de Rho Spearman de 0,753. Su nivel de significancia es de 0,00 menor a 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

Bustamante y Ochoa (2017) realizaron una investigación para determinar la relación entre el liderazgo y gestión administrativa de la dirección regional de salud de Ayacucho. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, mediante, la muestra fue de 145 sujetos, se usó una muestra estratificada, por el parecido que presenta. Se usaron dos cuestionarios para medir los constructos que tuvieron 20 ítems para cada variable dividida por dimensiones. Se obtuvo una correlación positiva alta de Rho Spearman de 0,753. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables.

Las Bases teóricas, en cuanto a la gestión administrativa, según Munera (2016) define como la forma para fortalecer la economía, con la implementación de las normas sociales bien establecidas y un gobierno que sea firme en el cumplimiento de sus obligaciones. Para el administrador resulta todo un reto, pues quien tiene que darle cumplimientos a los objetivos que se plantearon, sean estos económicos, sociales y políticos. Hoy en día el administrador realiza las funciones que en otros tiempos serían realizadas por sectores privados. En todo momento se necesita de la administración para conseguir los logros. Respecto a sus dimensiones de gestión administrativas.

Teorías de la gestión administrativa, se respalda bajo la teoría general de la administración según Chiavenato (2006) define como la actividad de la persona o como parte de una organización que cumple un rol muy importante dentro de una organización y es de vital importancia, formando así el soporte en

la conducción de toda empresa, el cual funciona de manera cooperativa, es decir que cada persona actúa de una manera eficaz y eficiente, y es lo que hace que las organizaciones se establezcan en el tiempo. En este sentido toda entidad pública o privada a través de la gestión se encarga de conducir, orientar a cada integrante, con el principal objetivo de llevar a cabo el cumplimiento de las metas establecidas y la proyección de un objetivo común, si bien es cierto el administrador hace que los objetivos sean alcanzados, también es necesario indicar que la inversión es gradual así como los esfuerzos por conseguir las metas. Por lo tanto, las organizaciones funcionan con el esfuerzo de todos y la colaboración entre ellos. La gestión administrativa se encarga de conducir a un conjunto de personas de una determinada organización, el cual busca que sus integrantes se desempeñen con entrega, compromiso y eficiencia, entonces lo que busca es que los empleados actúen de manera reflexiva durante la realización de sus labores.

La teoría de sistemas Von Bertalanffy (1940) con objetivo de colaborar con un marco teórico y práctico, vio por conveniente llevar la actuación desde un nivel lógico sin dejar de ver la realidad, esto influyó en la psicología y como tal en la teoría comunicacional entre los integrantes de una organización. Así mismo pone énfasis en cada uno de los elementos que se interrelacionan como una unidad. Es por ello que en toda empresa u organización existe un sistema integrado con cada nivel o jerarquía, el cual mantiene la dinámica entre los empleados de la empresa. Es por ello que las organizaciones deben ver integralmente cada uno de los subsistemas de manera que se analicen los factores que constituyen el sistema en su conjunto; en este sentido la teoría general de sistemas, lo que busca es aplicar principios que sean aplicados a cualquier nivel, y que estos se interrelacionen de forma que se llegue a determinar comportamientos predecibles, para la toma de decisiones.

La teoría de las relaciones humanas de George Elton Mayo, con mayor evolución y empatía, busca que toda organización debe contar con un clima armonioso y de respeto al personal como tal; sea cual sea su función en la organización los empleados puedan aportar de manera íntegra su esfuerzo para lograr las metas propuestas, es así que la relaciones humanas en la empresa sea muy aceptable, es decir que lo que se pide en las organizaciones es que

actúen de manera humanizante y no aplicar el coaccionar para el desempeño de las labores.

Según Luna (2014) la administración se define como la capacidad de transformar organizaciones y a la vez innovar para fortalecer su participación dentro del mercado interno y externo. Con base a ello plantea etapas integradas para una buena gestión administrativa. Estas son:

La planeación. Según Luna (2014) se define como la forma por la cual los gerentes organizan las metas y las acciones para conseguir dichos objetivos. Estos se fundamentan en algún plan o lógica, más no en meras suposiciones. Dentro de los procedimientos están los objetivos de organización y las formas en cómo se conseguirán dichos objetivos. La planeación se utiliza como una guía de actuación para el manejo de los recursos según sea necesarios para conseguir los objetivos. Esta etapa concibe como un instrumento que puede proporcionar tras contribuciones esenciales.

Por otro lado, según Paz (2020) define que la planeación establece un análisis en cuanto a la realidad de la organización el cual permitan alcanzar las metas establecidas con base a estrategias determinadas por la institución, ello involucra planes de acción que ayudan a mejorar la función administrativa.

El autor considera que la planificación se basa en las decisiones que se pretenden alcanzar en un determinado periodo o tiempo. Tanto los responsables y los medios posibilitan al ser humano acercarse más a su futuro a través de las oportunidades (Li,2005).

El autor refiere que una planificación, es el comienzo de un proceso amplio, administrativo, sistémico, integral y persistente de provisiones o recursos aprovechables de una nación, con el simple hecho de alcanzar objetivos trazados para un determinado tiempo (Barquin,2002).

Organización: según Luna (2014) define que la organización es el proceso por el cual se puede ordenar y distribuir el trabajo, además permite dar la autoridad a uno de los miembros de tal forma que se puedan conseguir los objetivos. Siguiendo con lo que menciona este autor; la organización está

compuesto por un conjunto de individuos, con programaciones y reglas, medios y recursos, los cuales tienen un fin colectivo. Se pueden considerar tres elementos; el propósito definido que se establecen en metas, recursos materiales y humanos, los cuales en conjunto permiten alcanzar las metas.

Según Bernal y Sierra (como se citó en Ramos, 2013) refiere que las organizaciones se hacen cargo de asignar recursos, para dar cumplimiento a los planteamientos propuestos de acuerdo a un plan previsto; el mismo que se lleva a cabo asignando tareas a las áreas específicas con los recursos que demanda la misma.

Dirección: De acuerdo a Luna (2014) define que dirigir implica influir en los empleados para la realización de que haceres importantes. Podemos decir que la dirección está centrada en desarrollar habilidades sociales para poder ser capaces en la toma adecuada de decisiones. Al hablar de dirección, hablamos de un proceso sistemático para realizar cosas mediante el desarrollo con un fin. De acuerdo a Bernal y Sierra (como se citó en Ramos, 2013) refiere que los empleados de acuerdo a las funciones que le son conferidas, cumple un rol importante en la conducción del personal para liderar y comunicar decisiones en la mejora de un servicio, considerando que cada colaborador empresarial debe estar alineado a visión y misión de la institución.

Control: Según Luna (2014) define que el control lo que hace es asegurar los trabajos a realizar en relación a los planes. El gerente debe estar seguro de las actividades que los empleados realizan. Se considera que este elemento está en relación con los otros dos descritos anteriormente. De acuerdo a Chiavenato (como se citó en Ramos, 2013) refiere que los resultados que se logre en la gestión es producto de la planificación, el cual se rige según el modelo previsto, y está en constante supervisión para que la calidad. El control, es uno de los pilares que ofrece la empresa u organización.

Las autoras manifiestan que el control son rutinas periódicas que se realizan con el propósito de revelar anticipadamente enfermedades o circunstancias que pudieran afectar la salud física mental de una población. Un control comprende fundamentalmente en recolectar informes de antecedentes

personal, familiar y social de nuestra vida habitual. Los cuales revelaran la problemática a la cual estamos expuestos (Espinosa, Flamant y Làzaro, 2011)

Respecto a liderazgo, según Ramírez (2012) sostiene que liderazgo es distinto a las capacidades de gerencia. Pues liderazgo implica sentido de dirección, trabajar en consonancia con el equipo, inspiración, dar el ejemplo y aceptación recibida por el grupo.

Al respecto de los modelos teóricos de liderazgo, se establece que las teorías buscan una explicación más lógica y con sustento, el cual ayuda comprender como funciona el liderazgo efectivo, es por ello que a través del tiempo se llevó diversos estudios que hace que tengan una mayor aceptación teórica y práctica (Lussier y Achua, 2015). Por lo tanto, el autor propone las siguientes teorías: Teoría de los rasgos, se encarga de identificar las características de los sujetos, que son líderes por excelencia y aquellos que se están perfilando, el cual lo diferencia de aquellos que no presentan esas características, lo que se busca es tener líderes efectivos. Esa teoría pone énfasis en la identificación de características físicas y psicológica del líder exitoso.

El liderazgo es la capacidad de interactuar y compartir conocimientos en un determinado grupo social. En donde se desarrollan destrezas, habilidades y comunicación fluida entre los miembros que la conforman en un mismo tiempo y espacio. Con la finalidad de lograr objetivos claros y concretos (Gomes y Rada, 2002) .

En cuanto a la teoría de comportamiento de liderazgo, se caracteriza por la identificación de los líderes, al observar su estilo como se relaciona con su entorno, es decir se observa su comportamiento y que lo distingue de los demás, y lo importante que tan eficaces son en la conducción del personal o llegan a hacia ello, es ahí donde se observa su efectividad (Lussier y Achua, 2015) .

De acuerdo a la teoría en relación al liderazgo, en cuanto a la contingencia, según Lussier y Achua (2015) explica cómo identificar a un líder, de acuerdo a la situación en donde se observe su conducta y cómo actúa en determinados eventos. Es importante considerar que la actuación del líder se ve

de acuerdo al tipo de función que desempeña en una determinada organización.

Teoría del liderazgo integrador, según Lussier y Achua, (2015) esta teoría tiene un enfoque más integrador y observa características más amplias, de tal forma que combina la teoría de rasgo, comportamiento y por contingencia; esta teoría trata de explicar cómo es la relación del líder y de aquello que lo siguen, es ahí donde se observa la efectividad y el éxito que presenta. En ese sentido se puede observar porque existen líderes que son seguidos por personas que entregan todo su esfuerzo, con el objetivo de conseguir la meta, ya sea de forma individual o grupal.

Al realizar un análisis de todas las teorías se observa que cada uno de ellas presenta características particulares, pero que cada uno de ellas presentan rasgos de identificación en el líder en relación al éxito que se tienen.

Evaluación de la variable Liderazgo, se tiene que Goleman (2013) sostiene que los líderes son más inteligentes emocionalmente, lo cual influye en su comportamiento, compromisos y actitudes. Tenemos cinco dimensiones:

La autoconciencia y la autocrítica según el liderazgo, según Goleman (2013) sostiene que esta podría considerar la capacidad e implica que la persona sea honesta, integra, consciente de sí, consciente de las propias virtudes y limitaciones. El objetivo es conocer nuestras limitaciones y trabajar para mejorar aspectos de nuestra personalidad. Así tenemos los siguientes puntos: como observar un panorama mas amplio y ampliar su visión: Se tiene en consideración la visión como la misión de la empresa, pero voluntariamente, consciente, de tal forma que en vez de entorpecer los logros los facilite. Comprensión mutua: Se refiere al intercambio de experiencias y conocimientos que permitan el entendimiento entre los miembros. Conocer las debilidades y las posibles fortalezas: Consiste en tener pleno conocimiento de las deficiencias y las competencias que nos permitan aprender de ellas. Al mismo tiempo implica saber afrontarlas. Según Castells (2018) refiere que la autoconciencia es la capacidad de conocer nuestros propios pensamientos y otras conductas, los patrones conductuales marcan nuestra forma de actuar como seres humanos y como se relaciona con los demás, ello va formando la personalidad e identidad,

el cual nos hace sentir seguro en las actividades que se desenvuelve, logrando un equilibrio en la toma de decisiones en la organización.

Autocontrol y autorregulación de la conducta: Goleman (2013) se refiere a los propios comportamientos. Esta habilidad se puede resumir en pensar antes de expresar o dirigirse a alguien y en particular a trabajadores de una organización. Esta competencia necesita práctica, como todas las demás. Según Alcibíades (2017) lo define como el comportamiento y actitud que tiene las personas del entorno, el cual puede ser a nivel de organización o empresarial, lo que quiere decir; el manejo de emociones y una correcta proyección hacia los demás, es posible mejorar la productividad en una organización.

Motivaciones trascendentes: Goleman (2013) define como la capacidad e insistencia para la búsqueda de objetivos. Objetivos que por supuesto van más allá de solo el dinero. Goleman y Drucker sostienen que es la pasión por ir en búsqueda de nuestros más profundos deseos. Por otro lado, Martín (2020) define que la motivación es un factor que influye importantemente en las actividades que realiza el trabajador, ello da un impulso hacia un buen desempeño, ayudando a conseguir los objetivos propuestos por la organización.

La motivación es un proceso en donde intervienen acciones, deseo, necesidades y esfuerzo que impulsan a alcanzar el éxito, de esta forma las recompensas o incentivos refuerzan nuestra motivación interna y externa, es así que el logro obtenido refuerza el compromiso de enfrentar adversidades relacionadas con la vida laboral o cotidiana (Alcantara, 2019) .

Empatía – Virtud: según Goleman (2013) sostiene que la empatía es ponerse en el lugar del otro, entender sus sentimientos y sus experiencias sin juzgarlas como buenas o malas. El líder debe tener una comprensión alta de las personas que trabajan con él; el líder debe ser capaz de desenvolverse tenazmente en esta dimensión. Según Ferrera (2015) refiere que el servidor se conecte con las personas que recurren a recibir un servicio, así como los trabajadores que según su nivel de responsabilidad lleguen a conocer los momentos por lo que pasa el empleado el cual recibe ayuda, esto se refleja durante sus actividades laborales en identificación con las personas que recurren

a recibir un servicio.

Compromiso social: Según Goleman, Boyatzia, y McKee, (2013) sostiene además que esta dimensión nos permite comprender mejor nuestras relaciones sociales, así, construir una sólida red de trabajo. Según Goleman y Drucker manejar esta dimensión requiere de persuasión y experiencia para el manejo del propio equipo de trabajo para conseguir metas en común. Según Basil, Runte, Easwaramoorthy, y Bar (2009) refiere que la actitud de compromiso hacia el centro de labores mejora importantemente la organización y el impacto que se proyecta es mayor, esto se da por mayor cumplimiento de las expectativas en beneficio de la empresa. Esta política demuestra que los resultados son mayores en tanto se flexibilice las actividades empresariales.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada ya que en esencia buscó aplicar conocimientos que se obtuvieron en otras investigaciones y como tal valorar la problemática y su transformación del contexto (Vara, 2012).

Al respecto el tipo de diseño fue no experimental, ya que no pretendió manipular las variables; así mismo su diseño fue descriptivo correlacional; en relación al primero se trató en describir de forma precisa y con mayor fidelidad lo que ocurre en ese momento; y respecto al segundo trató de relacionar las variables y comprobar la relación que existe entre ambas variables (Vara, 2012).

El diseño utilizado fue descriptivo, indicando el siguiente esquema:

Leyenda:

M = Muestra

O1 = Variable gestión administrativa

O2 = Variable liderazgo

R = Relación entre gestión administrativa y liderazgo

3.2 Variables y operacionalización

Variable 01: Gestión Administrativa

Definición conceptual

Como la forma de llevar a cabo la gestión de una determinada empresa, llevando a cabo procesos para la mejora administrativa de la entidad pública o privada, y el cual aplica mecanismos que ayudan en el crecimiento de forma sostenida para dar un buen servicio (Munera, 2016).

Definición operacional

Es la construcción de una sólida gestión en base a conocimientos teóricos y empíricos, el cual hace más eficaz la conducción de una empresa, haciendo más productiva y con mejores servicios.

Variable 2: Liderazgo

Definición conceptual

Se enmarca dentro de un comportamiento aceptable con tomas de decisiones que favorezca a la gran mayoría, el cual hace posible que la empresa sea un lugar confortable y el trabajador no se sienta incómodo, de esta forma el líder hace la diferencia para que cada elemento de la organización realice las actividades con entrega, pero pensando en cada uno de los trabajadores (Ramírez, 2012).

Definición operacional

Hoy en día las entidades públicas y privadas tienen la necesidad de contar con personal que sea un líder y no un opresor, eso ayuda a la empresa a presentar una mejor visión en conjunto, llegando a ser inspiradores para la mejora del servicio, es de esta forma que ser líder debe ser un pilar importante para los trabajadores que tienen cargos y manejan personal.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo formada por 86 trabajadores del puesto de salud, conformado entre personal médico y directivo del puesto de salud Shirambari.

Para determinar la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico, por lo que se utilizó el de tipo censal, de esta forma se consideró que toda la población forma parte de la muestra, ya que la población fue muy reducida, motivo por el

cual se tomó esta decisión, siendo la muestra de 86 trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en este estudio se denomina encuesta, el cual nos permitió conocer de qué manera reacciona el individuo sujeto de la investigación, puede ser individual o colectivo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016).

El instrumento que se utilizó en esta investigación se denomina cuestionario, el cual permitió obtener información fidedigna al ser aplicada, para ello es necesario que se asegure en su formulación la validez de contenido y permita recolectar la información útil para el investigador, según su planteamiento en su investigación (Supo, 2012).

Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación son los siguientes: Gestión administrativa y liderazgo.

El cuestionario de gestión administrativa cuenta con 20 ítems y 4 dimensiones, los cuales presentan reactivos para cada indicador, según sea el caso.

Tabla 1.

Ficha técnica del instrumento: Gestión Administrativa

| | |
|---------------------|--|
| Nombre cuestionario | Gestión Administrativa |
| Autor | Por Dora Nieves Bustamante Yupanqui Por Fania Ochoa del Pino |
| Lugar | Dirección Regional de Salud Ayacucho |
| Administración | Individual o colectiva |
| Objetivo | Medir los niveles de gestión administrativa del personal de salud |
| Dirigido | Personal de salud |
| Tiempo | 15 minutos |

| | |
|---------------------|--------------------------|
| Estructura | 4 dimensiones y 20 ítems |
| Validez y confianza | Interna de 0.899 |

Para el instrumento denominado liderazgo, se consideró 5 dimensiones y 20 ítems, para lo cual se señala las características técnicas del instrumento.

Tabla 2:

Ficha técnica del instrumento: Liderazgo

| | |
|---------------------|--|
| Nombre cuestionario | Gestión Administrativa |
| Autor | Por Dora Nieves Bustamante Yupanqui Por Fania Ochoa del Pino |
| Lugar | Dirección Regional de Salud Ayacucho |
| Administración | Individual o colectiva |
| Objetivo | Medir los niveles de liderazgo en el personal de salud |
| Dirigido | Personal de salud |
| Tiempo | 15 minutos |
| Estructura | 5 dimensiones y 20 ítems |
| Validez y confianza | Interna de 0.887 |

3.5 Procedimientos

Se llevó a cabo la forma de recolección de información, sin lugar a manipulación de las variables, según tipo de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016). Así mismo se siguió procedimientos como: presentación de los documentos a la entidad en donde se realizará la investigación y aplicación del instrumento y se autorice debidamente llevar a cabo dicha investigación, por otro lado se realizó la elaboración de la matriz, en donde se consigna ambas variables, con sus respectivas dimensiones, indicadores e ítems por indicador, de tal forma que con base a los constructos se procedió a la adaptación de los ítems para los instrumentos respectivos, y de esta forma ser validados y obtener la confiabilidad del instrumento.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial para ambas variables, según Salazar y Del Castillo (2018) de acuerdo al análisis se recomienda utilizar la hoja de cálculo Microsoft Office Excel y el programa paquete estadísticos SPSS v25, el cual se utilizó para llevar a cabo la normalidad, siendo no paramétrica y el estadístico de prueba fue Rho Spearman, por tanto se procedió a la elaboración de las tablas y gráficos para representar la información.

3.7 Aspectos éticos

Para esta investigación se tuvo en cuenta el código de ética de la universidad, considerando que los sujetos de estudio son seres humanos se procede a solicitar su consentimiento informado para la participación en la investigación, ello en cumplimiento al aspecto ético, así mismo se referencia que la información recolectada o constructo, están debidamente citados de acuerdo a las normas APA.

IV RESULTADOS

4.1 Resultado descriptivo

Tabla 3.

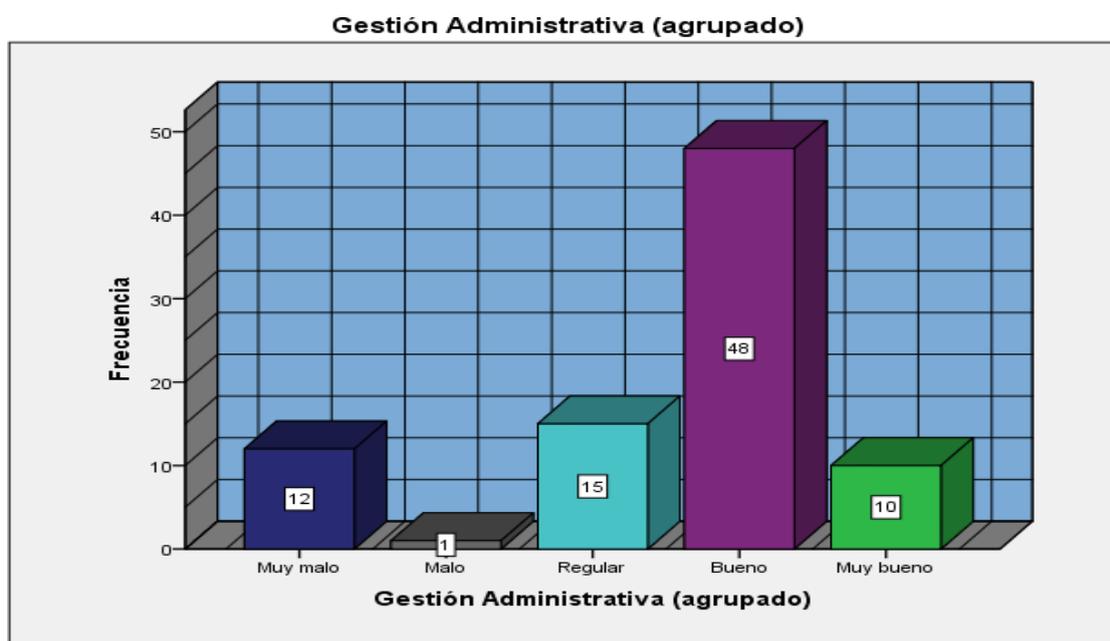
Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy malo | 12 | 14,0% | 14,0% | 14,0% |
| | Malo | 1 | 1,2% | 1,2% | 15,1% |
| | Regular | 15 | 17,4% | 17,4% | 32,6% |
| | Bueno | 48 | 55,8% | 55,8% | 88,4% |
| | Muy bueno | 10 | 11,6% | 11,6% | 100,0% |
| | Total | 86 | 100,0% | 100,0% | |

Fuente: Base de datos

Figura 2.

Distribucion de frecuencia de la variable gestión administrativa



Interpretación

Según la tabla 3 y figura 2, el 55,8 % (48) , afirma que la gestión administrativa en Puesto salud es bueno, el 17,4 % (15) es regular, el 14 % (12) es muy malo, el 11,6 % (10) es muy bueno y el 1,2% (1) es malo.

Por lo que se concluye que la mayoría de los encuestados afirma que la gestión administrativa es bueno con un 55,8 % (48).

Tabla 4.

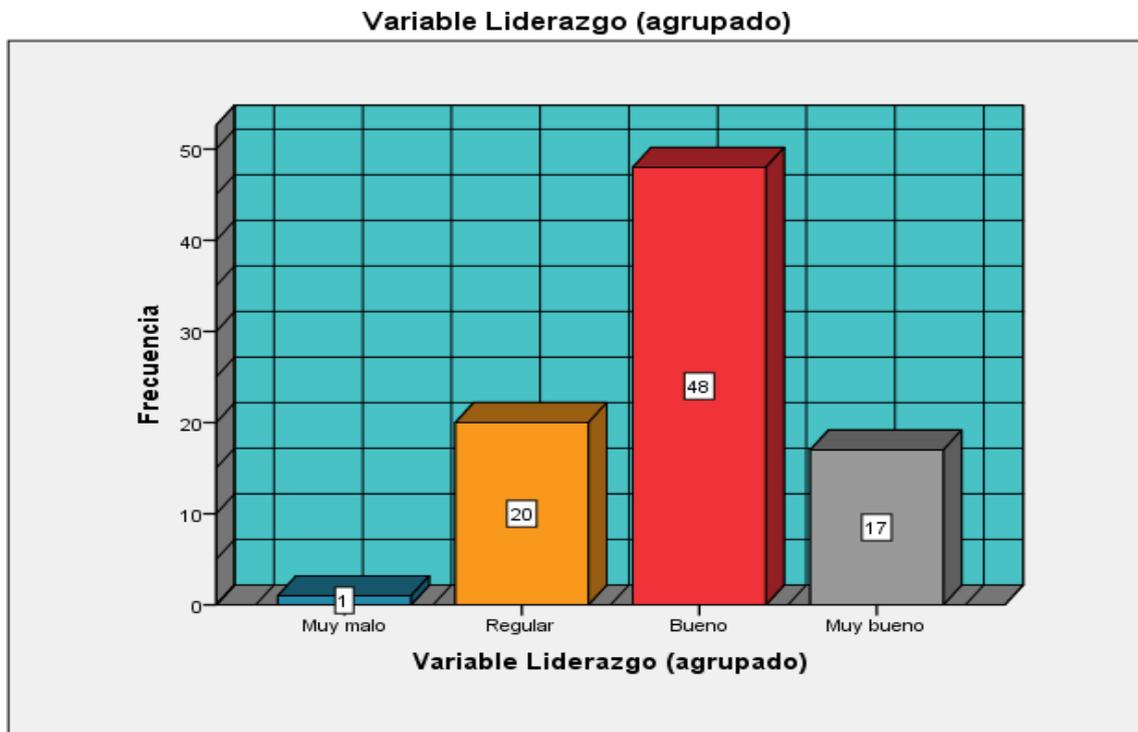
Distribución de frecuencia de la variable liderazgo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy malo | 1 | 1,2% | 1,2% | 1,2% |
| | Regular | 20 | 23,3% | 23,3% | 24,4% |
| | Bueno | 48 | 55,8% | 55,8% | 80,2% |
| | Muy bueno | 17 | 19,8% | 19,8% | 100,0% |
| | Total | 86 | 100,0% | 100,0% | |

Fuente : Base de datos

Figura 2.

Distribucion de frecuencia de la variable liderazgo



Interpretación

Según la tabla 4 y figura 3, el 55,8 % (48) , afirma que el liderazgo en el Puesto salud es bueno, el 23,3 %(20) es regular, el 19,8 % (17) es muy bueno y el 1,2 % (1) es muy malo.

Por lo que se concluye que la mayoría de los encuestados afirma que el liderazgo es bueno con un 55,8 % (48).

4.2 Resultados inferenciales

Para la interpretación de la correlaciones se presenta las siguientes valores:

Figura 4.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

| Valor de ρ | Significado |
|-----------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Hipótesis general: Gestión administrativa y liderazgo

Tabla 5.

Correlación entre gestión administrativa y liderazgo

| | | | Gestión Administrativa | Variable Liderazgo |
|--------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | -0,228* |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,035 |
| | | N | 86 | 86 |
| | Variable Liderazgo | Coeficiente de correlación | -0,228* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,035 | . |
| | | N | 86 | 86 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No existe relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

H1: Si existe relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

Interpretación

Según la tabla 5. Se observa que existe correlación negativa baja, entre gestión administrativa y liderazgo, siendo la correlación de Rho Spearman = -0,228, la significancia $p=0,035$ ($P<0,05$), lo que hace afirmar que se acepta la hipótesis del investigador.

Tabla 6.

Correlación entre liderazgo y planificación

| | | | Variable Liderazgo | Dimensión planificación |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Variable Liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,229* |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,034 |
| | | N | 86 | 86 |
| | Dimensión planificación | Coeficiente de correlación | 0,229* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,034 | . |
| | | N | 86 | 86 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No existe relación significativa entre planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

H1: Si existe relación significativa entre planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

Interpretación

Según la tabla 6. Se observa que existe correlación positiva baja, entre liderazgo y planificación, siendo la correlación de Rho Spearman de 0,229, la significancia $p=0,034$ ($P<0,05$), lo que hace afirmar que se acepte la hipótesis del investigador.

Tabla 7.

Correlación entre liderazgo y organización

| | | | Variable Liderazgo | Dimensión Organización |
|--------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Variable Liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | -0,238* |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,027 |
| | | N | 86 | 86 |
| | Dimensión Organización | Coeficiente de correlación | -0,238* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,027 | . |
| | | N | 86 | 86 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No existe relación significativa entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

H1: Si existe relación significativa entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

Interpretación

Según la tabla 7. Se observa que existe correlación negativa baja, entre liderazgo y organización, siendo la correlación en de Rho Spearman de -0,238, la significancia $p=0,027$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepte la hipótesis del investigador.

Tabla 8.

Correlación entre liderazgo y dirección

| | | | Variable Liderazgo | Dimensión Dirección |
|--------------------|------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Variable Liderazgo | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,237* |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,028 |
| | | N | 86 | 86 |
| | Dimensión Dirección | Coefficiente de correlación | 0,237* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,028 | . |
| | | N | 86 | 86 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No existe relación significativa entre la dirección y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

H1: Si existe relación significativa entre la dirección y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

Interpretación

Según la tabla 8. Se observa que existe correlación positiva baja, entre liderazgo y dirección, siendo la correlación de Rho Spearman = 0,237, la significancia $p=0,028$ ($P<0,05$), lo que hace afirmar que se acepte la hipótesis del investigador.

Tabla 9.

Correlación entre liderazgo y control

| | | | Variable Liderazgo | Dimensión Control |
|--------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Variable Liderazgo | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,241* |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,025 |
| | | N | 86 | 86 |
| | Dimensión Control | Coeficiente de correlación | 0,241* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,025 | . |
| | | N | 86 | 86 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Ho: No existe relación significativa entre control y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

H1: Si existe relación significativa entre control y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021

Interpretación

Según la tabla 9. Se observa que existe correlación positiva baja, entre liderazgo y control, siendo la correlación de Rho Spearman de 0,241, la significancia $p=0,025$ ($P<0,05$), lo que hace afirmar que se acepte la hipótesis del investigador.

V DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. De tal forma que se planteó la hipótesis general, el cual fue: Existe relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021.

En cuanto al objetivo general, se encontró que existe correlación negativa baja entre gestión administrativa y liderazgo, siendo la correlación de Rho Spearman de - 0,228, lo que quiere decir a mayor nivel de liderazgo, menor es el nivel de la gestión administrativa; Tomando en cuenta el valor de la significancia $p=0,035$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se aceptó la hipótesis del investigador, concluyendo que existe relación entre gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa

Estos resultados son similares a los hallados por Bustamante y Ochoa (2017) en su tesis titulada liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud, en donde se concluyó que existe una correlación positiva alta de Rho Spearman de 0,753. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables.

Asi mismo, estos resultados son similares a los hallados por Laupa (2020) en su investigación titulada la Gestión Administrativa y el Liderazgo en los trabajadores de la Micro Red de Turpo. Cuyos resultados concluyeron con obtención de un coeficiente de correlación igual a 0,381 que en la escala de Rho de Spearman, significa baja correlación, sin embargo, se concluye que a mayor gestión administrativa mejor será el ejercicio de liderazgo en los trabajadores de la Micro Red Turpo.

Por otro lado, estos resultados son similares a los hallados por Barba (2018) en su investigación titulada influencia del Liderazgo Transformacional en la Gestión Administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud, en donde se concluyó que existe una relación muy alta positiva y altamente significativa ($r=.808$, $p=.000$) entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. La investigación concluyó que es significativa siendo el valor p 0.000 menor a 0.05.

Los resultados encontrados son similares a los hallados por Villalobos (2017) en su investigación titulada liderazgo transformacional y la gestión administrativa según el personal de salud del hospital en Lima, donde se halló un coeficiente de correlación positiva alto de Rho Spearman de 0,753. Su nivel de significancia es de 0,00 menor a 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

En cuanto al primer objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021, se encontró que existe correlación positiva baja, entre liderazgo y planificación, siendo la correlación de Rho Spearman = 0,229, lo que quiere decir que mientras sea mejor la planificación mejor será el liderazgo; tomando en cuenta el valor de la significancia $p=0,034$ ($p<0,05$), por lo que se confirmó la aceptación de la hipótesis del investigador. Es decir, se confirmó la relación entre planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari.

Estos resultados son similares con los hallados por Ortiz (2018) en su investigación titulada relación entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, quien obtuvo una correlación moderada $r=0,554$ entre liderazgo y planificación.

Para el segundo objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021, se encontró que existe correlación negativa baja, entre organización y liderazgo, siendo la correlación de Rho Spearman de -0,238, lo que quiere decir que, a mayor nivel de organización, será menor nivel de liderazgo, la significancia $p=0,027$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepta la hipótesis del investigador.

Los resultados son similares a los hallado por Villar (2020) en su tesis titulada el liderazgo del servidor y la gestión administrativa en el servicio educacional hogar y salud de Lima, en donde se concluyó que existe un coeficiente r de Pearson de 0.485, lo que indica una relación significativa y directa, y el p valor es 0.000 ($p<0.05$), determinándose que existe relación

directa entre el liderazgo del servidor y la organización; en tal sentido, si el liderazgo del servidor mejora, también lo hará la organización o viceversa.

Así mismo, estos resultados son similares con los hallados por Ortiz (2018) en su investigación titulada relación entre liderazgo transformacional la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, quien obtuvo una correlación moderada $r_c=0,337$ entre liderazgo y organización.

.En cuanto al tercer objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre la dirección y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021, se determinó que existe correlación positiva baja, entre dirección y liderazgo, siendo la correlación de Rho Spearman de 0,237, lo que quiere decir que, a una mejor dirección, mejor será el liderazgo la significancia $p=0,028$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepta la hipótesis del investigador.

Los resultados son casi similares a los hallados por Villar (2020) en su investigación titulada el Liderazgo del Servidor y la Gestión Administrativa en el Servicio Educativo Hogar y Salud de Lima, concluyendo que hay un coeficiente de correlación r de Pearson de 0.348, lo que indica una relación significativa y directa, es decir que a mejor dirección, mejor es el liderazgo; y el p valor es 0.000 ($p<0.05$), resultando que se acepta la hipótesis alterna.

Para al cuarto objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre el control y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 202, se concluyó que existe correlación positiva baja, entre control y liderazgo, siendo la correlación de Rho Spearman de 0,241, esto quiere decir que a mayor estrategia de llevar a cabo el control en la empresa, mayor será el liderazgo, la significancia $p=0,025$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepta la hipótesis del investigador.

Los resultados no son muy similares a los hallados por Ortiz (2018) en su tesis titulada Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Obteniéndose el valor del coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall es 0,450, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo transformacional y el control de resultados.

Estos resultados concuerdan con los hallados por Chancafe et al.,(2020) en sus investigación titulada nivel de relación entre gestión administrativa y el liderazgo. En donde encontró que entre la gestión administrativa y el liderazgo hay significancia en los coeficientes cuyos parámetros son menores a 0,05, y el Chi cuadrado de bondad de ajuste fue de 63,668.

Asi mismo, estos resultados son similares a los hallados por Villar (2020) en su investigación titulada el liderazgo servidor de los directivos y la gestión administrativa de la institución “Servicio Educativo Hogar y Salud” (SEHS) de Lima, concluyendo que existe una relación positiva baja ($r=0,249$; $p<0.00$) entre liderazgo y control.

VI CONCLUSIONES

A continuación, se presenta las conclusiones del estudio.

1. Para el objetivo general, se encontró una correlación negativa baja, entre gestión administrativa y liderazgo, siendo la correlación de Rho Spearman de $-0,228$, la significancia $p=0,035$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepta la hipótesis del investigador.
2. Se encontró que existe correlación positiva baja, entre liderazgo y planificación, siendo la correlación de Rho Spearman de $0,229$, esto quiere decir que, a mayor liderazgo, mayor planificación, y la significancia $p=0,034$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepta la hipótesis del investigador.
3. Se observó que existe correlación negativa baja, entre liderazgo y organización, siendo la correlación en de Rho Spearman de $-0,238$, lo que quiere decir que, a mayor liderazgo, menor organización, y la significancia $p=0,027$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepte la hipótesis del investigador.
4. Se encontró que existe correlación positiva baja, entre liderazgo y dirección, siendo la correlación de Rho Spearman de $0,237$, quiere decir que, a mayor liderazgo, hay mejor dirección de la institución y la significancia $p=0,028$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepta la hipótesis del investigador.
5. Se encontró que existe correlación positiva baja, entre liderazgo y control, siendo la correlación de Rho Spearman de $0,241$, quiere decir que, a mejor liderazgo, mejor es el control en la institución y la significancia $p=0,025$ ($p<0,05$), lo que hace afirmar que se acepta la hipótesis del investigador.

VII RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar otros estudios con otras variables, para complementar los conocimientos teóricos y observar el comportamiento de la misma, ante otras realidades.

Tomar en cuenta el incremento de la población para las variables de estudio y comprobar los resultados hallados y verificar si la presente investigación se comportan de manera similar.

Realizar programas de capacitación respecto a la gestión y el liderazgo, y como estos constructos son importante en la conducción del personal del hospital.

Se recomienda que los estudios futuros se amplíen para géneros y edades, así como observar el comportamiento de las variables.

Realizar investigaciones acerca de las variables de estudio con otras instituciones y poder comparar los resultados.

REFERENCIAS

- Alcántara, K. (22 de Mayo de 2019). *Estudio contable*. Obtenido de <https://tuplancontable.com/blog/que-es-un-estudio-contable#:~:text=Un%20estudio%20contable%20es%20un,los%20socios%20y%20Fo%20accionistas>.
- Alcibíades, J. (3 de Noviembre de 2017). *Vision Empresarial: El Autocontrol*. Obtenido de <https://gestionsolidaria.com/2017/11/03/vision-empresarial-el-autocontrol/>
- Barba, L. (2018). *Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Barquin, C. M. (2002). *DIRECCION DE HOSPITALES (7ª ED. CON CD-ROM)* (Vol. 7). Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO. Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-direccion-de-hospitales-7-ed-con-cd-rom/9789701036310/874006>
- Basil, D., Runte, M., Easwaramoorthy, M., & Barr, C. (2009). Company support for employee volunteering: A national survey of companies in Canada. *Journal of Business Ethics*, LXXXV(2), 387-398. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-008-9741-0>
- Bernal, & Sierra. (2018). Organización. En E. Ramos, *Gestión administrativa y calidad de servicio en el centro de atención al cliente de Movistar, Santa Anita, 2018* (pág. 25). Lima: UCV.
- Botero, L. (Diciembre de 2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, XXV(38), 5. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>
- Bustamante, D., & Ochoa, F. (2017). *Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017*. Ayacucho: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/19895>
- Cabrera, N., & Huamán, L. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Red de Salud de Ambo. Huánuco, 2018*. Huánuco: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/33452>

- Carcamo, C., & Rivas, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Dialnet*, XVII(1), 70-83. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5900329>
- Castells, J. (15 de Marzo de 2018). *Autoconciencia*. Obtenido de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/autoconciencia>
- Castro, E., Miquelina, E., & Peley, R. (2015). *Liderazgo y el éxito de la gestión administrativa*. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/download/379/1365?inline=1>
- Chancafe, F., Espinoza, R., Ramos, O., & Pompeyo, A. (2020). Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020. *Jornal of Bussines and entrepreneurial*, V(1), 1-21. Obtenido de <http://journalbusinesses.com/index.php/revistae-ISSN:2576-0971>
- Crespo, V. (2017). *Gestión administrativa - financiera y sus tendencia en el cumplimiento de metas de la dirección distrital de salud 12 D01 Babahoyo, Baba, Montalvo*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo. Obtenido de http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3163/Crespo_Fuentes_Valentina_Vanessa_Ingenieria_en_contabilidad_y_auditoria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinosa, I., Flamant, V., & Lázaro, V. (2011). *Control de salud en personal de enfermería del hospital de perrupato*. San Martín. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10442/espinosa-lorena.pdf
- Ferrera, L. (28 de Octubre de 2015). *Desarrollo la empatía en una empresa*. Obtenido de <https://www.lauraferrera.com/p-Como-desarrollar-empatia-en-una-empresa.html>
- Goleman, D., Boyatzia, R., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Gomes, C. A., & Rada. (2002). *LIDERAZGO: CONCEPTOS, TEORIAS y HALLAZGOS RELEVANTES*. COLOMBIA. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Gómez, R. (Junio de 2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Revista*

Pensamiento & Gestión(24), 4. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007

Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, Baptista Lucio. (2016). *Metodología de la Investigación*.

Hernández, Fernández, & Baptista, L. (2016). *Metodología de la Investigación*. México.

Iglesias, A., Torres, J., Mora, Y., & Sánchez, J. (2020). Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de las enfermeras principales y de cuidados. *Revista de enfermería*, X. Obtenido de https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/47240/html_1

Jorna, A., Castañeda, I., & Véliz, P. (2015). Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2016.v42n1/o8/es/>

Laupa, R. (2020). *Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de la micro red de turpo, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.

Li, v. J. (2005). *PLANIFICACIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD*. Costa Rica: © Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS). Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Planificaci%C3%B3n%20de%20los%20servicios%20de%20salud.pdf>

Martín, E. (3 de Diciembre de 2020). *La importancia de la motivación de los trabajadores en una empresa*. Obtenido de <https://www.grupocibernos.com/blog/la-importancia-de-la-motivacion-de-los-trabajadores-en-una-empresa>

Martinez, G., Zabalegui, A., & Sevilla, S. (2021). Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Revista de enfermería*, XXXI(1). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S11308621203029>

- Moreto, L. (2016). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de la unidad ejecutora 404 - Salud Utcubamba 2015*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3110>
- Ortiz, M. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Público de Puquio. Ayacucho-2018*. Puquio: UCV.
- Paz, M. (18 de Julio de 2020). *Importancia de la planificación en tu emprendimiento*. Obtenido de <https://www.crecemujer.cl/capacitacion/comienzo-un-negocio/cual-es-la-importancia-de-la-planificacion-en-tu-emprendimiento>
- Peralta, M. (10 de Marzo de 2017). *Liderazgo empresarial*. Obtenido de <https://www.gestion.org/el-liderazgo-empresarial/>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadísticas* (Primera ed.). Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Supo, J. (2012). *Seminario de investigación*. Arequipa: Médico Bioestadístico. Obtenido de www.seminariosdeinvestigacion.com
- Szmidt, E., & Kacprzyk, J. (2010). "The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets," in *Intelligent Systems. 2010 5th IEEE International Conference*, (págs. 276-280). Obtenido de [https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=The+Spearman+rank+correlation+coefficient+between+intuitionistic+fuzzy+sets+Intelligent+Systems+\(IS\),+2010+5th+IEEE+International+Conference&author=Szmidt+E.&author=Kacprzyk+J.&publication_year=2010&pages=27](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=The+Spearman+rank+correlation+coefficient+between+intuitionistic+fuzzy+sets+Intelligent+Systems+(IS),+2010+5th+IEEE+International+Conference&author=Szmidt+E.&author=Kacprzyk+J.&publication_year=2010&pages=27)
- Vara, L. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad San Martín de Porres*. Lima: USM. Obtenido de www.aristidesvara.net
- Villalobos, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7426>

Villar, M. (2020). *El liderazgo servidor y la gestión administrativa en el servicio educacional hogar y salud de Lima*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Von Bertalanffy, L. (1940). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. New York: George Braziller.

VIII ANEXO

Anexo 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

| TÍTULO: Gestión administrativa y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari - Pucallpa, 2021 | | | | |
|--|---|---|--|---|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES / DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
| <p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?. ¿Cuál es la relación entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?. ¿Cuál es la relación entre dirección y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?.</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021</p> | <p>VARIABLE 1</p> <p style="text-align: center;">GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>D 1: Planificación D 2: Organización D 3: Dirección D 4: Control</p> <p>VARIABLE 2</p> <p style="text-align: center;">LIDERAZGO</p> <p>D 1: Autoconciencia D 2: Autocontrol D 3: Empatía D 4: Compromiso social</p> | <p>ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental- transversal</p> <p>POBLACIÓN: Conformada por 86 trabajadores que conforman el personal de salud Shirambari del Pucallpa</p> <p>MUESTRA: Se consideró la muestra de tipo censal, elección conformada por 86 trabajadores del centro de salud Shirambari-Pucallpa.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS La técnica: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario gestión administrativa - Cuestionario de liderazgo |
| | <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021 Determinar la relación entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. Determinar la relación entre la dirección y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. Determinar la relación entre el control y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021</p> | <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: Existe relación significativa entre planificación y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021 Existe relación significativa entre organización y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. Existe relación significativa entre la dirección y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021. Existe relación significativa entre control y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021</p> | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre control y liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari, Pucallpa, 2021?</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|

Anexo 2 Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión administrativa

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--|--|---------------|--|---|--------------------|
| Capacidad transformar organizaciones y a la ves innovar para fortalecer su participación dentro del mercado interno y externo (Luna,2014). | De acuerdo a Luna (2014) se ha considerado 4 dimensiones a partir de los cuales 2 y 3 indicadores a cada dimensión. Asimismo, se considera la variable será medida a partir de 20 ítems. | Planificación | Estrategias | 1. La Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación | Ordinal |
| | | | | 2. La Planeación de actividades desarrollada en el puesto de salud Shirambari coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución | |
| | | | Actividades de la empresa | 3. La Gestión Administrativa realizada en el puesto de salud de Shirambari, interviene en efectuar adecuados planes estratégicos | |
| | | | | 4. Considera que la Gestión Administrativa realiza e, interviene en efectuar adecuados planes operativos | |
| | | | | 5. Considera que la Gestión Administrativa en la que se encuentra tiene una organización y estrategias adecuadas dentro de la Institución | |
| | | Organización | Organización empresarial en salud. | 6. La implementación de estrategias que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades laborales | Ordinal |
| | | | | Funciones del personal | |
| | | | 8. Considera que dentro del puesto de salud de Shirambari, se tiene una adecuada Gestión Administrativa y organización de procesos o flujo de procesos | | |
| | | | 9. Considera que la Gestión Administrativa que se aplica en la institución, incentiva a trabajar en equipo | | |
| | | | Trabajo en equipo | 10. 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. La distribución de personal que se tiene en la institución favorece una buena Gestión Administrativa | |
| Dirección | Liderazgo funcional en salud. | 12. La Gestión Administrativa empleada en la institución tiene una adecuada dirección 13. Considera que la dirección tiene una comunicación asertiva adecuada | Ordinal |
| | Comunicación abierta y asertiva con el personal | 14. La Gestión Administrativa del puesto de salud de Shirambari, propone una retroalimentación a los colaboradores 15. La Dirección está contribuyendo en los indicadores de gestión de la Institución | |
| Control | Evaluación del personal de salud. | 16. La Gestión Administrativa de la Institución cuenta con un adecuado control y evaluación de procesos 17. La institución cuenta con un adecuado control de recursos que facilitan una evaluación periódica | Ordinal |
| | Competitividad funcional en salud | 18. La Gestión Administrativa, efectúa un adecuado monitoreo de la gestión de la Institución 19. La Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia y eficacia favorables 20. Se cuenta con un adecuado control de los indicadores de gestión? | |

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Liderazgo

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|---|--|----------------|--|---|--------------------|
| sostiene que los líderes son más inteligentes emocionalmente, lo cual influye en su comportamiento, compromisos y actitudes (Goleman, 2013) | De acuerdo a Goleman (2013) se ha considerado 5 dimensiones a partir de los cuales 2 y 3 indicadores a cada dimensión. Asimismo, se considera la variable será medida a partir de 20 ítems | Autoconciencia | Habilidades en la labor | 1.El liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad) | Ordinal |
| | | | | 2.La autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización | |
| | | | | 3.Los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales | |
| | | | Visión del personal | 4. El liderazgo pone al personal a tomar conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas | |
| | | | | 5. La autoconciencia entre los funcionarios públicos mejora el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución | |
| | | | | 6.El liderazgo que ejerce la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar) | |
| | | Autocontrol | Control de emociones | 7.La institución cuenta con un liderazgo con autocontrol | Ordinal |
| | | | | 8.Existe el autocontrol del equipo de trabajo en la institución | |
| | | | | 9. Los funcionarios de la institución aplican estrategias para alcanzar el asertividad deseada por cada funcionario | |
| | | Motivación | Compromiso y entrega total con el centro de trabajo. | 10.El liderazgo impartido en la institución influye positivamente en tu motivación | Ordinal |
| | | | | 11.La motivación que recibes te conlleva a mejorar tu compromiso personal | |
| | | | Estrategias de motivación | 12.Las estrategias aplicadas motivan para ejercer el Liderazgo | |
| | | | | 13.El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | |

| | | | |
|-------------------|--|---|---------|
| | | 14.El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | |
| Empatía | Comprender que el bienestar del personal y del paciente es importante. | 15.El liderazgo por parte de los directivos influirá en mejorar la empatía del personal 16. La empatía que practica el líder conllevará a mejorar el bienestar del personal 17. La empatía que practica el personal conllevará a mejorar el bienestar general | Ordinal |
| Compromiso social | Trabajo y entrega a la labor del personal de salud | 18.El liderazgo que se ejercer aporta en la mejora de la calidad del servicio 19.El compromiso social que tienen los trabajadores mejora la calidad del servicio que ofrece la Institución 20.El compromiso social que se practica en la institución mejorar el trabajo en equipo | Ordinal |

Fuente: propia

Anexo 3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

MG. TRUJILLO PARDAVE ÁNGEL DIGNO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN | | | | | | | |
| 1 | La Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La Planeación de actividades desarrollada en el puesto de salud Shirambari coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La Gestión Administrativa realizada en el puesto de salud de Shirambari, interviene en efectuar adecuados planes estratégicos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera que la Gestión Administrativa realiza e, interviene en efectuar adecuados planes operativos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | | | | | | |
| 5 | Considera que la Gestión Administrativa en la que se encuentra tiene una organización y estrategias adecuadas dentro de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La implementación de estrategias que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera que dentro del puesto de salud de Shirambari, se tiene una adecuada Gestión Administrativa y organización de procesos o flujo de procesos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Considera que la Gestión Administrativa que se aplica en la institución, incentiva a trabajar en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | 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 | La distribución de personal que se tiene en la institución favorece una buena Gestión Administrativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | La Gestión Administrativa empleada en la institución tiene una adecuada dirección | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Considera que la dirección tiene una comunicación asertiva adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La Gestión Administrativa del puesto de salud de Shirambari, propone una retroalimentación a los colaboradores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | La Dirección está contribuyendo en los indicadores de gestión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | la Gestión Administrativa de la Institución cuenta con un adecuado control y evaluación de procesos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | La institución cuenta con un adecuado control de recursos que facilitan una evaluación periódica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La Gestión Administrativa, efectúa un adecuado monitoreo de la gestión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | La Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia y eficacia favorables | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Se cuenta con un adecuado control de los indicadores de gestión? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Trujillo Pardave Angel Digno

DNI: 22405451

Especialidad del validador: Maestro en Psicología Educativa

10 de mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: AUTOCONCIENCIA | | | | | | | |
| 1 | El liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El liderazgo pone al personal a tomar conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La autoconciencia entre los funcionarios públicos mejora el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: AUTOCONTROL | | | | | | | |
| 6 | El liderazgo que ejerce la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución cuenta con un liderazgo con autocontrol | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Existe el autocontrol del equipo de trabajo en la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Los funcionarios de la institución aplican estrategias para alcanzar el asertividad deseada por cada funcionario | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN | | | | | | | |
| 10 | El liderazgo impartido en la institución influye positivamente en tu motivación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La motivación que recibes te conlleva a mejorar tu compromiso | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | personal | | | | | | |
| 12 | Las estrategias aplicadas motivan para ejercer el Liderazgo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 4: EMPATÍA | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | El liderazgo por parte de los directivos influirá en mejorar la empatía del personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | La empatía que practica el líder conllevará a mejorar el bienestar del personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | La empatía que practica el personal conllevará a mejorar el bienestar general | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 3: COMPROMISO SOCIAL | Si | No | Si | No | Si | No |
| 18 | El liderazgo que se ejercer aporta en la mejora de la calidad del servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | El compromiso social que tienen los trabajadores mejora la calidad del servicio que ofrece la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | El compromiso social que se practica en la institución mejorar el trabajo en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Trujillo Pardave Angel Digno

DNI: 22405451

Especialidad del validador: Maestro en Psicología Educativa

10 de mayo del 2021

MG. PAIVA MEZA, CLAUDIA RODRIGUEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | La Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La Planeación de actividades desarrollada en el puesto de salud Shirambari coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La Gestión Administrativa realizada en el puesto de salud de Shirambari, interviene en efectuar adecuados planes estratégicos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera que la Gestión Administrativa realiza e, interviene en efectuar adecuados planes operativos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Considera que la Gestión Administrativa en la que se encuentra tiene una organización y estrategias adecuadas dentro de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La implementación de estrategias que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera que dentro del puesto de salud de Shirambari, se tiene una adecuada Gestión Administrativa y organización de procesos o flujo de procesos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Considera que la Gestión Administrativa que se aplica en la institución, incentiva a trabajar en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | 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 | La distribución de personal que se tiene en la institución favorece una buena Gestión Administrativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 12 | La Gestión Administrativa empleada en la institución tiene una adecuada dirección | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Considera que la dirección tiene una comunicación asertiva adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La Gestión Administrativa del puesto de salud de Shirambari, propone una retroalimentación a los colaboradores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | La Dirección está contribuyendo en los indicadores de gestión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | la Gestión Administrativa de la Institución cuenta con un adecuado control y evaluación de procesos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | La institución cuenta con un adecuado control de recursos que facilitan una evaluación periódica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La Gestión Administrativa, efectúa un adecuado monitoreo de la gestión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | La Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia y eficacia favorables | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Se cuenta con un adecuado control de los indicadores de gestión? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Rodríguez Paiva Meza Claudia

DNI: 10315294

Especialidad del validador: Maestro en Psicología Clínica

12 de mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: AUTOCONCIENCIA | | | | | | | |
| 1 | El liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El liderazgo pone al personal a tomar conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La autoconciencia entre los funcionarios públicos mejora el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: AUTOCONTROL | | | | | | | |
| 6 | El liderazgo que ejerce la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución cuenta con un liderazgo con autocontrol | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Existe el autocontrol del equipo de trabajo en la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Los funcionarios de la institución aplican estrategias para alcanzar el asertividad deseada por cada funcionario | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN | | | | | | | |
| 10 | El liderazgo impartido en la institución influye positivamente en tu motivación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La motivación que recibes te conlleva a mejorar tu compromiso | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | personal | | | | | | |
| 12 | Las estrategias aplicadas motivan para ejercer el Liderazgo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 4: EMPATÍA | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | El liderazgo por parte de los directivos influirá en mejorar la empatía del personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | La empatía que practica el líder conllevará a mejorar el bienestar del personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | La empatía que practica el personal conllevará a mejorar el bienestar general | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 3: COMPROMISO SOCIAL | Si | No | Si | No | Si | No |
| 18 | El liderazgo que se ejercer aporta en la mejora de la calidad del servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | El compromiso social que tienen los trabajadores mejora la calidad del servicio que ofrece la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | El compromiso social que se practica en la institución mejorar el trabajo en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Rodríguez Paiva Meza Claudia

DNI: 10315294

Especialidad del validador: Maestro en Psicóloga Clínica

12 de mayo del 2021

MG. OLARTE BOZA GABRIELA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | La Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La Planeación de actividades desarrollada en el puesto de salud Shirambari coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | La Gestión Administrativa realizada en el puesto de salud de Shirambari, interviene en efectuar adecuados planes estratégicos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera que la Gestión Administrativa realiza e, interviene en efectuar adecuados planes operativos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Considera que la Gestión Administrativa en la que se encuentra tiene una organización y estrategias adecuadas dentro de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La implementación de estrategias que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Considera que dentro del puesto de salud de Shirambari, se tiene una adecuada Gestión Administrativa y organización de procesos o flujo de procesos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Considera que la Gestión Administrativa que se aplica en la institución, incentiva a trabajar en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | 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 | La distribución de personal que se tiene en la institución favorece una buena Gestión Administrativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 12 | La Gestión Administrativa empleada en la institución tiene una adecuada dirección | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Considera que la dirección tiene una comunicación asertiva adecuada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | La Gestión Administrativa del puesto de salud de Shirambari, propone una retroalimentación a los colaboradores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | La Dirección está contribuyendo en los indicadores de gestión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | la Gestión Administrativa de la Institución cuenta con un adecuado control y evaluación de procesos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | La institución cuenta con un adecuado control de recursos que facilitan una evaluación periódica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La Gestión Administrativa, efectúa un adecuado monitoreo de la gestión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | La Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia y eficacia favorables | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Se cuenta con un adecuado control de los indicadores de gestión? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Olarte Boza Gabriela

DNI: 45497323

Especialidad del validador: Maestro en Psicología Educativa

10 de mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: AUTOCONCIENCIA | | | | | | | |
| 1 | El liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El liderazgo pone al personal a tomar conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La autoconciencia entre los funcionarios públicos mejora el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: AUTOCONTROL | | | | | | | |
| 6 | El liderazgo que ejerce la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución cuenta con un liderazgo con autocontrol | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Existe el autocontrol del equipo de trabajo en la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Los funcionarios de la institución aplican estrategias para alcanzar el asertividad deseada por cada funcionario | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN | | | | | | | |
| 10 | El liderazgo impartido en la institución influye positivamente en tu motivación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La motivación que recibes te conlleva a mejorar tu compromiso | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | personal | | | | | | |
| 12 | Las estrategias aplicadas motivan para ejercer el Liderazgo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 4: EMPATÍA | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | El liderazgo por parte de los directivos influirá en mejorar la empatía del personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | La empatía que practica el líder conllevará a mejorar el bienestar del personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | La empatía que practica el personal conllevará a mejorar el bienestar general | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 3: COMPROMISO SOCIAL | Si | No | Si | No | Si | No |
| 18 | El liderazgo que se ejercer aporta en la mejora de la calidad del servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | El compromiso social que tienen los trabajadores mejora la calidad del servicio que ofrece la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | El compromiso social que se practica en la institución mejorar el trabajo en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Olarte Boza Gabriela

DNI: 45497323

Especialidad del validador: Maestro en Psicología Educativa

12 de mayo del 2021

Anexo 4 RESULTADOS DE CONFIABILIDAD

Gestión administrativa y el liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari - Pucallpa, 2021

CUADRO: CUESTIONARIO

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| Grado académico | Apellidos y nombres | El instrumento presenta | | | Apreciación |
|-----------------|---------------------------------|-------------------------|------------|----------|-------------|
| | | Pertinencia | Relevancia | Claridad | |
| Magister | Trujillo Pardave Angel Digno | Si | Si | Si | Aplicable |
| Magister | Rodríguez Paiva Meza Claudia | Si | Si | Si | Aplicable |
| Magister | Olarte Boza Gabriela | Si | Si | Si | Aplicable |

De acuerdo a la evaluación de los jueces, respecto al instrumento, considera que es aplicable, por lo que presentan alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra en estudio

CUADRO: CUESTIONARIO

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO

| Grado académico | Apellidos y nombres | El instrumento presenta | | | Apreciación |
|-----------------|---------------------------------|-------------------------|------------|----------|-------------|
| | | Pertinencia | Relevancia | Claridad | |
| Magister | Trujillo Pardave Angel Digno | Si | Si | Si | Aplicable |
| Magister | Rodríguez Paiva Meza Claudia | Si | Si | Si | Aplicable |

De acuerdo a la evaluación de los jueces, respecto al instrumento, considera que es aplicable, por lo que presentan alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra en estudio

Confiabilidad de los instrumentos

Para medir el grado de confiabilidad de los instrumentos, se realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems

S² es la sumatoria de varianzas de los ítems.

ST² es la varianza de la suma de ítems

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

| Estadística de fiabilidad de gestión administrativa | | |
|---|---------------------------------------|-------|
| Alfa de Cronbach | K número e ítems | 20 |
| | ΣV1sumatoria de varianza de los ítems | 17,6 |
| | VT varianza de la suma de ítems | 118,4 |
| | Desviación standard | 10,88 |
| | ALFA DE CRONBACH | 0,896 |

Interpretación

| Estadística de fiabilidad liderazgo | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| Alfa de Cronbach | K número e ítems | 20 |
| | ΣV1sumatoria de varianza de los ítems | 16,8 |
| | VT varianza de la suma de ítems | 88,50 |
| | Desviación standard | 9,41 |
| | ALFA DE CRONBACH | 0,853 |

Niveles de confiabilidad del instrumento

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

Tomado de Ruiz 2002

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA: GESTION ADMINISTRATIVA

| JUECES | ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total Fila |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 90,00 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 74,00 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 99,00 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 90,00 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 89,00 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 85,00 |
| 7 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 82,00 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 86,00 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 85,00 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 87,00 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 88,00 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 78,00 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 83,00 |
| 14 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 71,00 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 52,00 |
| Total Columna | 58,0 | 67,0 | 65,0 | 59,0 | 59,0 | 63,0 | 64,0 | 61,0 | 64,0 | 63,0 | 57,0 | 65,0 | 69,0 | 66,0 | 60,0 | 61,0 | 62,0 | 53,0 | 61,0 | 62,0 | 1239,00 |
| Promedio | 3,9 | 4,5 | 4,3 | 3,9 | 3,9 | 4,2 | 4,3 | 4,1 | 4,3 | 4,2 | 3,8 | 4,3 | 4,6 | 4,4 | 4,0 | 4,1 | 4,1 | 3,5 | 4,1 | 4,1 | 82,60 |
| Desviac. Standard | 1,13 | 0,83 | 1,11 | 1,16 | 1,16 | 0,68 | 1,10 | 0,96 | 0,88 | 1,01 | 0,94 | 1,11 | 0,51 | 0,63 | 0,76 | 1,10 | 0,64 | 1,06 | 0,80 | 0,74 | 10,88 |
| Varianza | 1,27 | 0,70 | 1,24 | 1,35 | 1,35 | 0,46 | 1,21 | 0,92 | 0,78 | 1,03 | 0,89 | 1,24 | 0,26 | 0,40 | 0,57 | 1,21 | 0,41 | 1,12 | 0,64 | 0,55 | 118,4 |

Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:

$$\begin{array}{l}
 S_{1j} = 17,6 \\
 S_{2j} = 118,40 \\
 K = 20
 \end{array}
 \Rightarrow
 \alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S^2} \right] = \mathbf{0,896}$$

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA: LIDERAZGO

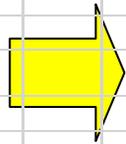
| JUECES | ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total Fila |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 88,00 |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 75,00 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 74,00 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 67,00 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 73,00 |
| 6 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 76,00 |
| 7 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 82,00 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 67,00 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 85,00 |
| 10 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 74,00 |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 76,00 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 78,00 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 83,00 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 61,00 |
| 15 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 52,00 |
| Total Columna | 48,0 | 60,0 | 61,0 | 51,0 | 54,0 | 59,0 | 61,0 | 57,0 | 56,0 | 53,0 | 56,0 | 57,0 | 59,0 | 59,0 | 54,0 | 52,0 | 60,0 | 47,0 | 53,0 | 54,0 | 1111,00 |
| Promedio | 3,2 | 4,0 | 4,1 | 3,4 | 3,6 | 3,9 | 4,1 | 3,8 | 3,7 | 3,5 | 3,7 | 3,8 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,5 | 4,0 | 3,1 | 3,5 | 3,6 | 74,07 |
| Desviac. Standard | 0,94 | 1,00 | 1,16 | 0,99 | 1,12 | 0,80 | 0,88 | 1,01 | 0,88 | 0,74 | 0,88 | 1,21 | 0,88 | 0,80 | 0,74 | 1,06 | 0,65 | 0,74 | 0,83 | 0,74 | 9,41 |
| Varianza | 0,89 | 1,00 | 1,35 | 0,97 | 1,26 | 0,64 | 0,78 | 1,03 | 0,78 | 0,55 | 0,78 | 1,46 | 0,78 | 0,64 | 0,54 | 1,12 | 0,43 | 0,55 | 0,70 | 0,54 | 88,5 |

Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:

$$\sum S_i^2 = 16,8$$

$$\sum S_{rj}^2 = 88,50$$

$$K = 20$$



$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_{rj}^2} \right]$$

$$= 0,853$$

Anexo 5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre la gestión administrativa en la conducción del puesto de salud Shirambari - Pucallpa, 2021

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN Alternativa:

Datos sociodemográficos:

Sexo: Masculino Femenino:

Cargo en que se desempeña:

Grado alcanzado: Pregrado: Maestría: Doctorado:

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

| Nº | ítems | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
|----|---|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| 1 | La Gestión Administrativa que realiza la institución, efectúa una adecuada Planificación | | | | | |
| 2 | La Planeación de actividades desarrollada en el puesto de salud Shirambari coadyuva a alcanzar los resultados esperados dentro de la Institución | | | | | |
| 3 | La Gestión Administrativa realizada en el puesto de salud de Shirambari, interviene en efectuar adecuados planes estratégicos | | | | | |
| 4 | Considera que la Gestión Administrativa realiza e, interviene en efectuar adecuados planes operativos | | | | | |
| 5 | Considera que la Gestión Administrativa en la que se encuentra tiene una organización y estrategias adecuadas dentro de la Institución | | | | | |
| 6 | La implementación de estrategias que se desarrolla dentro de la institución conlleva a mejorar el orden de las actividades laborales | | | | | |
| 7 | La organización con la que se cuenta exige una mejor puntualidad en el desarrollo de las actividades laborales | | | | | |
| 8 | Considera que dentro del puesto de salud de Shirambari, se tiene una adecuada Gestión Administrativa y organización de procesos o flujo de procesos | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Considera que la Gestión Administrativa que se aplica en la institución, incentiva a trabajar en equipo | | | | | |
| 10 | 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 | La distribución de personal que se tiene en la institución favorece una buena Gestión Administrativa | | | | | |
| 12 | La Gestión Administrativa empleada en la institución tiene una adecuada dirección | | | | | |
| 13 | Considera que la dirección tiene una comunicación asertiva adecuada | | | | | |
| 14 | La Gestión Administrativa del puesto de salud de Shirambari, propone una retroalimentación a los colaboradores | | | | | |
| 15 | La Dirección está contribuyendo en los indicadores de gestión de la Institución | | | | | |
| 16 | la Gestión Administrativa de la Institución cuenta con un adecuado control y evaluación de procesos | | | | | |
| 17 | La institución cuenta con un adecuado control de recursos que facilitan una evaluación periódica | | | | | |
| 18 | La Gestión Administrativa, efectúa un adecuado monitoreo de la gestión de la Institución | | | | | |
| 19 | La Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia y eficacia favorables | | | | | |
| 20 | Se cuenta con un adecuado control de los indicadores de gestión? | | | | | |

Gracias

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre liderazgo en la conducción del puesto de salud Shirambari - Pucallpa, 2021.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN Alternativa:

Datos sociodemográficos:

Sexo: Masculino Femenino:

Cargo en que se desempeña:

Grado alcanzado: Pregrado: Maestría: Doctorado:

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

| Nº | ítems | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
|----|--|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| 1 | El liderazgo que se imparte en la institución contribuye a mejorar la autoconciencia (honestidad e integridad) | | | | | |
| 2 | La autoconciencia ejercida en la institución conllevará a mejorar la interiorización de la visión de la organización | | | | | |
| 3 | Los funcionarios públicos de la institución ejercen la autoconciencia en las relaciones interpersonales | | | | | |
| 4 | El liderazgo pone al personal a tomar conocimiento de sus propias debilidades y fortalezas | | | | | |
| 5 | La autoconciencia entre los funcionarios públicos mejora el conocimiento de las debilidades y fortalezas de la Institución | | | | | |
| 6 | El liderazgo que ejerce la institución influye positivamente en tu autocontrol (habilidad de pensar antes de actuar) | | | | | |
| 7 | La institución cuenta con un liderazgo con autocontrol | | | | | |
| 8 | Existe el autocontrol del equipo de trabajo en la institución | | | | | |
| 9 | Los funcionarios de la institución aplican estrategias para alcanzar el asertividad deseada por cada funcionario | | | | | |
| 10 | El liderazgo impartido en la institución influye positivamente en tu motivación | | | | | |
| 11 | La motivación que recibes te conlleva a mejorar tu compromiso personal | | | | | |
| 12 | Las estrategias aplicadas motivan para ejercer el Liderazgo | | | | | |
| 13 | El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | | | | | |
| 14 | El liderazgo que se ejerce logra transmitir optimismo al personal | | | | | |
| 15 | El liderazgo por parte de los directivos influirá en mejorar la empatía del personal | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 16 | La empatía que practica el líder conllevará a mejorar el bienestar del personal | | | | | |
| 17 | La empatía que practica el personal conllevará a mejorar el bienestar general | | | | | |
| 18 | El liderazgo que se ejercer aporta en la mejora de la calidad del servicio | | | | | |
| 19 | El compromiso social que tienen los trabajadores mejora la calidad del servicio que ofrece la Institución | | | | | |
| 20 | El compromiso social que se practica en la institución mejorar el trabajo en equipo | | | | | |

Gracias

Anexo 7 Carta de presentación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 11 de Junio de 2021

Carta P. 209-2021-UCV-EPG-SP

MG.

DEIDAMIA SILA PEZO RENGIFO

GERENTE

PUESTO DE SALUD SHIRAMBARI De

mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ZORRILLA VARGAS, KAREN FIORELLA**; identificado(a) con DNI/CE N° 44845420 y código de matrícula N° 7002516567; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de

MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL LIDERAZGO EN LA CONDUCCIÓN DEL PUESTO DE SALUD SHIRAMBARI, PUCALLPA, 2021

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

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

Atentamente,

Anexo 8 Carta de autorización



CARTA DE AUTORIZACIÓN

LA GERENTE DEL CLASS SHIRAMBARI-PUCALLPA (UCAYALI), AV.LA MARINA: N°204; QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que el bachiller KAREN FIORELLA ZORRILLA VARGAS, identificado con DNI N° 44845420, aplicó las encuesta a los profesionales de salud en el Puesto de Salud a mi cargo, para realizar su trabajo de investigación (Tesis).

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 11 de Junio de 2021.





PERÚ

GOBIERNO REGIONAL
DE UCAYALI

DIRECCIÓN REGIONAL
DE SALUD UCAYALI

RED DE SALUD
CORONEL PORTILLO

CLAS
SHIRAMBARI



CARTA DE AUTORIZACIÓN

LA GERENTE DEL CLASS SHIRAMBARI-PUCALLPA (UCAYALI), AV.LA MARINA: Nº204; QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que el bachiller KAREN FIORELLA ZORRILLA VARGAS, identificado con DNI Nº 44845420, se le da permiso el uso del nombre de la Institución como título de investigación del Puesto de Salud a mi cargo, para realizar su trabajo de investigación (Tesis).

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 19 de Julio de 2021.



RESOLUCIÓN DE COORDINACIÓN GENERAL Nº 0304G-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/CGSP

Lima, 8 de julio de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente **Dra. ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA** de la experiencia curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, a la Coordinación General de los programas de posgrado semipresenciales de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL LIDERAZGO EN LA CONDUCCIÓN DEL PUESTO DE SALUD SHIRAMBARI, PUCALLPA, 2021**, presentado por el(la) estudiante Bachiller **ZORRILLA VARGAS KAREN FIORELLA**; y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, el proyecto de investigación cumple con los principios de integridad académica, así como con la opinión favorable del Comité de Ética en su acuerdo del 08 de junio de 2021.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, en vía de regularización, el proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL LIDERAZGO EN LA CONDUCCIÓN DEL PUESTO DE SALUD SHIRAMBARI, PUCALLPA, 2021**, presentado por el (la) Bach. **ZORRILLA VARGAS KAREN FIORELLA**, con código de matrícula N° **7002516567**, el mismo que iniciará su ejecución a partir del 08 de junio de 2021.

Art. 2°.- DESIGNAR al **Dra. ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA** como asesor metodólogo del proyecto de tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL LIDERAZGO EN LA CONDUCCIÓN DEL PUESTO DE SALUD SHIRAMBARI, PUCALLPA, 2021**.

Art. 2°.- DISPONER el cumplimiento de la presente Resolución de Coordinación General.

Regístrese, comuníquese y archívese.