



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Competencias de liderazgo y la administración de recursos
humanos de la Dirección de Salud II, Lima Sur - 2015

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramos Rojas, Giscar Hugo (orcid.org/0000-0003-4301-7083)

ASESOR:

Dr. Salvatierra Melgar, Angel (orcid.org/0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2015

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, esposa e hija que son el motor y motivo de este esfuerzo para mi superación profesional.

Agradecimiento

A todas las personas que de una u otra manera contribuyeron al logro de este objetivo, especialmente a los docentes de la Universidad César Vallejo.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y Diseño de investigación	18
3.2. Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimiento	19
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
VI. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables	
Anexo 4: Pantallazo de validez de contenido	
Anexo 5: Base de datos de la investigación	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 La Muestra distribuida por sexo	19
Tabla 2 Consolidación de la validez de contenido de la herramienta	19
Tabla 3 Fiabilidad del instrumento de recolección de datos	20
Tabla 4 Las competencias del liderazgo por niveles de la dirección de Salud II Lima Sur 2015.	22
Tabla 5 La administración de recursos humanos por niveles de la Dirección de Salud II Lima Sur 2015	22
Tabla 6 Liderazgo del director y Gestión de recursos humanos de la Dirección de Salud, Lima Sur, 2015.	23
Tabla 7 Correspondencia entre las competencias de liderazgo y la administración de recursos de la dirección regional II Lima Sur	23
Tabla 8 Correspondencia entre las competencias de liderazgo y planeación de la dirección regional II Lima Sur	24
Tabla 9 <i>Correspondencia entre las competencias de liderazgo y la organización de la dirección regional de salud Lima Sur</i>	25
Tabla 10 <i>Correspondencia nivel de las competencias de liderazgo y la organización de las administraciones de recursos humanos</i>	26
Tabla 11 <i>Correspondencia entre las competencias de liderazgo y la evaluación de la administración de recursos humanos</i>	26

Resumen

El presente estudio titulado: “Competencias de liderazgo y la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud II, Lima Sur - 2015”. Tuvo como hipótesis general: Existe relación significativa entre el Competencias de liderazgo y la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud II, Lima Sur – 2015.

El método utilizado es el hipotético-deductivo que consiste en la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno y la inferencia deductiva que se da frente a los resultados. La investigación estuvo dirigida a una población de 64 participantes, con una muestra no probabilística de 64 trabajadores de la Dirección de Salud II, Lima Sur - 2015. Para la recolección de información se elaboró dos cuestionarios que se tomó a los participantes del ámbito de estudio mencionado, cada instrumento tiene un sustento teórico; los datos obtenidos fueron transcritos a una base de datos, para ello se usó en el Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS 21.0) para hallar los resultados estadísticos descriptivos y de relación.

Los resultados de análisis estadístico demuestran que el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,353 significa que existe una relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p > 0,05$ por lo que se llegó a la conclusión que existe relación entre la el liderazgo y la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud II, Lima Sur – 2015.

Palabras Clave: Liderazgo, administración, recursos humanos, dirección, salud.

Abstract

This study entitled "Powers of leadership and human resource management of the Health II South Lima - 2015". It had as general hypothesis: There is significant relationship between leadership skills and management of human resources of the Directorate of Health II South Lima - 2015.

The method used is the hypothetical-deductive consisting of observing the phenomenon to be studied, creating a hypothesis to explain this phenomenon and deductive inference given against the results. The research was aimed at a population of 89 participants, with a non-probabilistic sample of 64 workers of the Health II South Lima - 2015. For information gathering two questionnaires that participants took the study area was developed mentioned, each instrument has a theoretical basis; the data were transcribed to a database, for it was used in the Statistical Package for Social Sciences (SPSS 21.0) to find the descriptive statistical results and relationship.

The results of statistical analysis show that the degree of correlation between the variables determined by the Spearman Rho 0.353 means there is a moderate relationship between the variables, compared to (degree of statistical significance) $p > 0.05$ so was reached the conclusion that there is a relationship between the leadership and management of human resources of the Directorate of Health II South Lima - 2015.

Keywords: leadership, management, human resources, management, health.

I. INTRODUCCIÓN

Desde épocas remotas el liderazgo es considerado como la forma de alcanzar objetivos comunes, tradicionalmente los especialistas y gurús del Management lo conocen como la capacidad de administrar y gestionar todos los recursos tangibles e intangibles de la organización con el fin de alcanzar la Visión. Por ello es importante que los gestores de empresas cuenten con esta característica que se traduce en habilidades tanto conceptuales, técnicas y humanas. Considerándose éste como el ingrediente clave para lograr los objetivos organizacionales.

Así, en los países de gran desarrollo han tomado al liderazgo como un conjunto de capacidades que una persona que logra compenetrar de manera positiva y significativamente hacía un conjunto de personas, haciendo que los grupos apunten hacia la sinergia obteniendo que todos los miembros de la entidad apunten a la misma dirección, tomando iniciativa, logrando gestionar, con ímpetu para convocar, desarrollándose en agilizar trámites que logren incentivar, impulsando todo ello en producir a determinado grupo de personas.

En el 2006, el CLAD, en alianza con el Banco Mundial, impulso un proyecto conjunto cuya finalidad es mejorar las actividades de realizar seguimiento y así en conjunto con la valoración que hacen las entidades que dirigen cada país de América Latina y el Caribe a través de por medio de la reciprocidad en impartir ideas, nuestras costumbres a través de las diversas culturas y el aprendizaje. Se llevó a establecer políticas, basada en un liderazgo gerencial que permitan al directivo escolar superar los problemas de comunicación, manejo de conflictos y planificación estratégica, propiciando un liderazgo más activo y protagónico de cambios educativos. Sin embargo, todavía hay mucho por hacer, porque las gerencias urbanas y rurales adolecen de un estilo gerencial basado en un liderazgo

En el Perú, desde la dirección de salud, el rol de liderazgo de un director, resulta sumamente necesaria e importante dentro gestión de las entidades de gestión de la salud, tanto públicas como privadas; esta necesidad se torna imprescindible, puesto que estas las instituciones producen servicios de salud, pues los usuarios son seres humanos de distintas edades, los cuales requieren que el servicio que se les brinda tenga las condiciones necesaria y de buen matiz en cuanto a alta calidad y con grandes mejoras en lo que se desea alcanzar a nivel profesional y personal. Todo ello se logra eficazmente cuando existe una gestión

con un liderazgo con competencias asertivas frente a las necesidades que tiene el área.

Al observar de manera competitiva y respecto al real liderazgo que debe existir en las diferentes oficinas de la Dirección de Salud II Lima Sur, se denota que hay distorsión de gestión coyuntural que viene atravesando en la mencionada institución, verificando que no se alcanzan los resultados propuestos esperados porque integran equipos poco competitivos o que carecen ser buenos líderes que guía el grupo. Además de ello, presenta en algunos casos no tener un directivo que formule metas y menos aún los motiva con el ejemplo, y que muchas veces por eso existen conflictos de relaciones humanas (con grupos divididos, donde algunos apoyan la gestión de la directiva y otros van en contra), y no se ve el resultado. Este contexto, ha conllevado a realizar un estudio cuya intención ha sido medir la relación existente entre las competencias del liderazgo y la administración de los recursos humanos de la DISA II LS – 2015”.

Puesta en marcha el estudio, el escenario tiene una implicación de una serie de preguntas para obtener la necesaria información de un grupo de personas que laboran en establecimientos administrativos de la DISA II de Lima Sur. Como problema general se tuvo: ¿Cuál es la correspondencia existente entre las aptitudes de liderazgo y la administración de Recursos Humanos de la Dirección de Salud II Lima Sur, 2015? , el específico 1 ¿Cuál es la correspondencia existente entre las competencias de liderazgo y la planificación de la Dirección de Salud II Lima Sur?; como específico 2 ¿Cuál es la correspondencia existente entre las competencias de liderazgo y la organización de la Dirección de Salud II Lima Sur?; como específico 3 ¿Cuál es la correspondencia que existe entre las competencias de liderazgo y la dirección de la Dirección de Salud II Lima Sur? Y como específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre relación existe entre las competencias de liderazgo y evaluación de la Dirección de Salud II Lima Sur?

Por otro lado, el estudio tiene Justificación teórico científico, porque se ha utilizado los diversos estudios teóricos – práctico que han servido como referencia para desarrollar la correspondencia que existe en las variables caso de estudio. Utilizando el método científico descriptivo como fuente para describir el comportamiento de las variables. Como justificación práctica, el estudio tiene

importancia, ya que los resultados y la información servirán como diagnóstico e insumo que es quien elegirá el criterio adecuado y oportuno que contribuirá a mejorar la organización de salud en que se está realizando la investigación, asimismo, serán beneficiados los trabajadores de acuerdo a las aportaciones que el desarrollo de este estudio permite alcanzar el objetivo a alcanzar. Como justificación metodológica, dichos métodos, el cual contiene procedimientos, técnicas e instrumentos que se han utilizado en el desarrollo del estudio, en ese contexto de muestra su validez y confiabilidad, los mismos que se podrá ser replicados para diversos estudios de diferentes niveles más superiores. Y como justificación social se justifica teniendo en cuenta que este estudio proporciona información que da respuesta a la situación del contexto de gestión y liderazgo que ejerce los directivos de salud, el estudio tendrá impactos positivos hacia la sociedad ya un buen diagnóstico merece tener respuestas de calidad las competencias que tiene y ejecutan los directivos de la organización que al convertir en errores generan otras alternativas que impliquen a un perfeccionamiento perenne y a la conquista de los objetivos de la institución o entidad.

Asimismo, se establecieron los objetivos, el general fue: Determinar que correspondencia existente entre las competencias de liderazgo y la administración de Recursos Humanos de la Dirección de Salud II Lima Sur. Como específico 1 fue determinar relación existe entre las competencias de liderazgo y la planeación de la Dirección de Salud II Lima Sur. 2 determinar la relación existe entre las competencias de liderazgo y la organización de Recursos Humanos de la Dirección de Salud II Lima Sur; como específico 3 fue determinar relación existe entre las competencias de liderazgo y la dirección de la Dirección de Salud II Lima Sur. Específico 4 fue determinar relación existe entre las competencias de liderazgo y la evaluación de Recursos Humanos de la Dirección de Salud II Lima Sur.

Finalmente, se tuvo la hipótesis general: La competencia de liderazgo tiene correspondencia directamente con la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014. Como hipótesis Específica: Las competencias de liderazgo se relacionan con la planeación, organización, dirección y control de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014.

II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio, se consideró los siguientes antecedentes de investigación:

Como antecedentes internacionales Díaz y delgado (2014), entre sus conclusiones manifestaron que nuestra sociedad frente a la existencia de diversos obstáculos, requiere que existan personas eficaces, capaces de hacerle frente y dar la solución necesaria a las vicisitudes que se presentan en el día a día, siendo así las diversas instituciones hoy en día requieren este tipo de personas con diversas capacidades y dominio de aptitudes, y como tal puedan tener posición en nuestro medio por la calidad de sus servicios y actos. A decir específicamente de las instituciones educativas, éstas determinan la necesidad de contar con personal idóneo y competente, el cual generen cambios positivos en bien de los demás y de todos sus integrantes, tal es así que los mismos directivos de algunas instituciones educativas de Educación básica de la localidad de Chiclayo demuestran carencias muy agudas sobre el manejo y el liderazgo frente a los demás, y refieren que esta aptitud o competencia es punto clave para la puesta en marcha de las instituciones educativas, es por ello que son los propios directivos los encargados de repotenciar en todos los aspectos a la institución recaída a su cargo, resaltando que las mejores puntuaciones tiene que ver con la competencia de manejo interpersonal. Entonces es necesario señalar que son ellos los que deben cuidar a toda la parte humana que labora con ellos, cuidándolos en todo aspecto.

Es necesario señalar que ese modelo se basa en cinco competencias gerenciales, del cual los dirigentes de las diversas organizaciones educativas deben considerar: 1) Administración de la dirección, 2) la dirección, 3) el compromiso en unidad, 4) la gestión de cambio y 5) las habilidades para comunicarnos.

Por otro lado, Corredera (2013), arribó a las conclusiones siguientes: Los resultados obtenidos demuestran, que el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos es realizado en diversas empresas reales. En este caso respecto a las compañías estudiadas que menciona el autor en su estudio, refiere que éstas disponen de una estructura organizativa orgánica, el cual presenta una división por niveles poco reducidas, así como en cuanto a su jerarquía la organización es también mínima. Por el contrario, las empresas con mayor eficacia en cuanto a conocimiento que tienen como finalidad empresarial desarrollar

estrategias innovadoras, son propensas a la formación de prácticas avanzadas en la gestión de los recursos humanos. Por cuanto aquí se constatan las diversas suposiciones encomendadas desde un inicio y que son dadas como el motor más importante en la presente investigación, dicho de otro modo, la capacidad de innovación de una determinada organización se centra en las prácticas de desarrollo de los recursos humanos con actividades superdotadas, actualizadas e innovadas. Por otro lado, el autor menciona al Liderazgo, el cual están presentes en estos centros y que para ello recomienda que los diferentes grupos de trabajo tomen su distancia de a imagen de los demás grupos de trabajo, lo que conlleva a señalar que ambos tienen un liderazgo compartido entre sus miembros. Así mismo el autor, refiere descentralizar la toma de decisiones, así como la representación en las responsabilidades funcionales puesto que ello favorecerá la armonía y motivación entre sus miembros, materias que deberán ser abordadas con miras al futuro.

La Torre (2011) presentó en su estudio las conclusiones, que se hace necesario que los empleados de una determinada empresa perciban de manera positiva que la entidad prioriza el tema de cuidado en sus diversos aspectos, así como suministrar estrategias para el desarrollo de sus labores, lo que hace en mayor satisfacción el desempeño de sus miembros, todo ello visto como la mejor práctica de los recursos humanos, destinados de manera positiva al apoyo organizacional y a su propia autonomía. Por otro lado, el director, quien es la cabeza de la organización educativa, tiene como tarea gestionar un grupo humano, para ello, como se explica arriba, cuando hay un compromiso y se prioriza el compromiso de apoyo se obtiene mejores resultados y como tal buena satisfacción y desempeño laboral.

Como antecedentes nacionales se tuvo a Gonzales (2012) en sus conclusiones buscó destacar que el perfil de docente apunta a desarrollar un estilo de liderazgo que promueva a contribuir a la gestión, así fue necesario proporcionar aspectos relevantes sobre la manera de cómo liderar en una entidad educativa, asimismo se pudo comprobar las formas de liderazgo que utilizan influenciándose más en el deseo de lograr sus metas trazadas en los diversos aspectos a través de la competitividad, por otro lado también admitió el autor en poder relatar las formas de liderazgo de los maestros de una entidad pública; destacando

fundamentalmente en alcanzar los máximos logros posibles y así contribuir a la gestión educativa la misma que se verá maximizada. Se destacó que los procesos educativos debían ser elaborados por los colaboradores en base a la motivación y de la libertad para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Guevara (2011) concluyó que, de los efectos obtenidos, refiere que el contexto es fundamental para el desarrollo del proceso aprendizaje, repercutiendo ello en los educandos, pero a su vez también a todos los agentes de una determinada institución, logrando el desarrollo eficaz en las actividades programadas y como tal un clima favorable de desempeño. Por lo que es menester señalar que el clima organizacional no solamente influye en el desarrollo de la gestión propia incluyendo el campo pedagógico, sino que además influye en el proceso de aprendizaje de todos los integrantes de esa institución.

Sánchez (2008) concluyó que en cuanto a los institutos superiores tecnológicos, específicamente tomando como ejemplo a la provincia de Chanchamayo, la correspondencia que existe de la inteligencia organizacional y la gestión de los capitales humanos en esta es significativa, mencionado como tal que cuanto más se forme a nivel de una cultura organizacional se observará mejor la gestión de recursos humanos, por el contrario cuanto menos sea tomado en cuenta una buena organización a nivel cultural habrá menos gestión de recursos humanos. Así mismo se estableció la no existencia de diferencias significativas entre las igualdades respecto a los niveles de la cultura organizacional respecto a ambos géneros femenino y masculino de dicha institución; por otro lado refiere el autor, que no se observa significatividad de diferencia entre las igualdades de los niveles de los espacios de la cultura de la organización..

Calderón (2012), en su investigación concluye que se percibe el liderazgo que tienen los directivos en todas las instituciones educativas, reflejándose en el desempeño que manifiestan los docentes; las relaciones humanas se localizan en un nivel medio y requiere más la participación de los docentes con el sano propósito de lograr el liderazgo del personal que tiene mayor jerarquía y que se contribuya a optimar el ejercicio docente. Que las diversas acciones de integración que favorecen y fortalecen las relaciones interpersonales e identidad institucional está beneficiando para la existencia de un clima organizacional adecuada, y que la preparación de los directivos se perfila a un nivel alto, puesto que las estrategias

del desarrollo laboral y personal muestran un buen nivel perfilándose a obtener una calidad más adecuada. Finalmente se incentiva al fomento de actividades que permitan al ser humano la reflexión en lo que escucha, observa y deba opinar, con la única finalidad de ir perfeccionando la gestión organizacional y como tal ir fortificando el liderazgo del director.

Bautista (2016), Como fundamento científico técnico y humanístico de las teorías se tuvo la variable el liderazgo. La existencia del liderazgo trae consigo personas competentes en todos los ámbitos, lo que permite la influencia en los que lo siguen; y estos en aquellos. Un líder por naturaleza puede influir en los demás, en las personas que lidera desde una perspectiva que ambos abracen los mismo propósitos e ideales, para lograr en conjunto metas establecidas.

Ríos (2010), refiere al hablar de la persona como líder, es reconocida como persona que muestra ser el motor del cambio social en un determinado contexto, brindándoles a las personas que los siguen confianza, entusiasmo, esperanza, compromiso y energía positiva. Por el contrario, no debiera mostrar o tener actitudes de in caudillo, un cabecilla, el líder no adopta algunos valores negativos de estos, es mucho más, resalta sus valores y principios, resaltando su capacidad de trabajar en equipo, y como tal sentirse libre de dar a conocer sus ideales, capaz de luchar por sus principios.

Por otro lado, Gana y Navarrete (2013) un líder de acuerdo a como se desenvuelve, este puede llegar a ser catalogado como persona autoritaria o demócrata e inclusive podría tener actitudes de pasividad que transfiere la delegación de funciones en los demás. Por ello, la importancia de tener la potestad de influir en un conjunto de personas, a través de su lenguaje o expresión oral y de su misma conducta.

En tal sentido se hace menester conceptualizar el tema como: atribución como el asunto de dar a conocer ideas de una persona que tiene dominio o anejo de grupos de personas, y como tal teniendo aceptación de ello, a su vez ser un ente motivador para los que lo siguen desarrollando las ideas que debe llevarlos al cambio, asimismo es necesario resaltar que las personas pertenecientes a un determinado grupo de personas, tiene la necesidad de trabajar en forma conjunta,

con una sola idea la de lograr un resultado en común, que los motive a seguir creciendo.

Por otro lado, se tiene en cuenta la transformación y su respectiva influencia en las organizaciones, el cual se van a ver en la necesidad de modificarse en sus diversos aspectos como entidad, lo que conllevará a la adaptación a un clima global que los lleve a una transformación rápida en cuanto al logro y eficacia de sus metas, siempre mostrándose como ejemplos los líderes para que a su vez sean capaces de disfrutarse unos a otros atrayendo de por sí el éxito.

Según los autores, Martínez. y Padilla (2012), en su obra *Administración Educativa*, indican que para establecer las cualidades que deben poseer los líderes calificados. Estas cualidades están agrupadas bajo categorías de habilidades cognoscitivas, rasgos y características de la personalidad y relaciones con los subordinados; además menciona lo siguiente en referencia. En ese contexto el autor referido refirió que el líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.

Cada grupo de personas piensa y cataloga como líder a aquel o aquella que reúna requisitos o que muestre dotes que le interese a esa personas o grupos de personas, cada grupo confecciona un prototipo de persona ideal, y como tal es imposible la existencia de un modelo definitivo para todos los colectivos, entonces es necesario enfatizar que la primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.), sino por lo que reúne cada líder según le convenga a los que lo siguen.

Una gran oportunidad que tiene el cabecilla en el manejo de un grupo establecido grupo de personas, es la de ocupar un puesto o cargo, lo que contrapone de no presentársele esta oportunidad no podría demostrar su capacidad de líder. Habilidades cognoscitivas: Dentro de los que considera: Percepción clara de personas y situaciones. Habilidad para detectar problemas e identificar oportunidades. Habilidad para resolver problemas.

Competencia técnica y/o profesional. Rasgos y Características de la personalidad: Confianza en sí mismo, sentido del humor, entusiasmo y asertividad.

Relación con los Subordinados, sensibilidad y tacto. Actitud de apoyo. Mantenimiento a las expectativas.

Haciendo un comentario conceptualizar el liderazgo, este es entendible como la capacidad que tiene una persona de gestionar, dar la iniciativa, convocar, promover e incentivar a un determinado grupo de personas y como tal influyendo en cada uno de ellos.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2009), en relación al término de liderazgo, refiere que el liderazgo es la dirección, jefatura o conducción de una organización, de un determinado grupo social. Un aspecto de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito". Significa que el liderazgo Para Cornejo (2012), define al liderazgo como la persona que despierta el entusiasmo en aras de una misión y visión compartida en determinado grupo de personas. Tener en cuenta que un líder es el modelo a seguir, por lo que no podrá ser un jefe, un cabecilla, no posee actitudes negativas, es mucho lo expresado aquí, capaz de trabajar en grupo, manifestar sus ideas con libertad, se percibe que tiene buenas relaciones humanas con los demás. Etc.

Por otro, Guerra (2010), refiere que en las diversas instituciones debe darse el liderazgo con eficacia, mostrándose el camino o pasos para la labor de líder.

Actualmente hablar del liderazgo es encaminarse a las decisiones que se tome como grupo, buscando siempre el bien común, específicamente en lo que atañe a las instituciones contemporáneas de ejercicio, que los límites se ponen de manifiesto visiblemente estableciendo un globalizado espacio.

Goleman (2006), citado por Mendoza (2012), refiere que, si la persona del líder desea lograr eficazmente sus propósitos, este debe mostrarse con muchas habilidades que estimule y motive al grupo que viene liderando, de modo que las metas sean alcanzadas para el logro del bien común. En ese sentido el mismo autor refiere la existencia de dos organizaciones de movimiento acerca de los orígenes de la jurisdicción del dirigente. Antes la elección de líderes y darles la autoridad debida, se atestigua que la ocupación del dirigente se concede a personas con capacidad de servir. Tener la autoridad real en una determinada institución o empresa es tomar en cuenta la jerarquía organizacional, que formalmente lo toman los representantes en línea. Y esta proviene de la parte gerencial de una organización que se encuentra guiada en el consejo de administración, como el

presidente, un directorio general liderado por una persona o aquella persona que tiene a su mando dicha entidad, pero que finalmente desde el cargo que estos puedan ocupar la misión será el logro de los resultados esperados.

Frente a todo lo expresado, es necesario referir que el líder contemporáneo de estos tiempos debe ser una persona que dirige su trabajo, pero que sobre todo tenga en cuenta que el conjunto de personas que están a su mando son seres humanos que piensan y sienten y que si bien necesitan aprender lo harán guiados de la mano con el líder, tomar en cuenta que sus actitudes será su mejor versión y ejemplo a que los demás sigan de él, el líder es el que transmitirá los valores y principios como parte de sus actitudes y aptitudes, siempre con la intención de ser ese modelo para el conjunto de personas que está rodeado o que dirige, así mismo estar dispuesto a delegar funciones en su propio proceso de actualización y preparación permanente.

Con referencia a las competencias de liderazgo, para definir esta variable se han considerado algunos aportes de autores que tienen trayectoria en el tema, así como Delgado (2000), afirma en referencia a las competencias y refieren ser el mecanismo en actividad que relaciona a las actitudes que tenga el personal y el equipo de trabajo. Los que lideran el área de Recursos Humanos desarrollan y diseñan proyectos, que comprenden y comparten competencias que son necesarias y van a ser el eje primordial para demostrar que su trabajo si aporta a los objetivos que se desean alcanzar. Por lo que es necesario hacer hincapié que estos aspectos descritos anteriormente no es asunto o responsabilidad dentro de sus funciones. Pero frente a la búsqueda de respaldar al grupo y como un gran apoyo alineado, las ofertas de valor y la ventaja competitivas en sus mercados, son necesarios darles. Finalmente, todas las personas poseen conocimientos que son el eje primordial de producción para una determinada entidad.

Es ese escenario, Goleman, Boyatzis y McKee, (Citados en Carreras Leaverton y Sureda, 2011, p.45), autores del libro El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional, apuntan que el éxito de los líderes no depende tanto de qué hacen como del modo en que lo hacen. En este sentido, resaltan que, si un líder carece de la capacidad para encauzar adecuadamente las emociones, nada de lo que haga funcionará como es debido.

Los autores mencionados definen a la competencia del liderazgo como las competencias de liderazgo son actuaciones visibles y habituales que trasladan a la conquista de una ocupación o labor de una organización que pueden ser mejoradas a través de la práctica, dichas competencias son competencia personal, social y competencia cognitiva.

Los mismos autores refieren aspectos relevantes que tienen que ver mucho con la inteligencia emocional considerándolo como la clave del liderazgo, asentándose éstas en la manera de cómo gestionan la correspondencia consigo mismos y con su medio ambiente, y ello se ve irradiado por el contrario, cuando los ejecutivos canalizan las conmociones en una orientación efectiva, movilizan lo mejor de los individuos y estimulan una consecuencia al que los autores denominan lo resonancia (que viene de resonar: el refuerzo del sonido mediante el reflejo, o, más resumidamente, mediante una vibración sincrónica). Esto es lo que se da entre dos elementos cuando sintonizan en la misma longitud de onda emocional, es decir, cuando se sienten en sintonía.

Entre las características de las competencias de los líderes que refieren los autores mencionados establecen: Competencia personal como conciencia de uno mismo, que significa ser conscientes de las propias emociones y reconocer su impacto; utilizar las sensaciones viscerales, como guía para la toma de decisiones.

Muy importante referir el estado emocional de los líderes, consiguiendo tener autodominio de si mismos de sus propias conductas y emociones, lo que hace ver que ellos siempre están en contacto con la parte de su ser de forma interna y aplican la inteligencia emocional cuando tienen ciertas distorsiones de conducta, identifican cuando sus sentimientos afectan e influyen en su rendimiento laboral, es decir son personas que poseen una eminente conciencia emocional. Así mismo son personas capaces de expresar lo que sienten de una manera abierta y de expresar con convicción la visión o planes que tienen para la institución que lideran.

El Feedback constructivo, es una herramienta muy fluida en las personas líderes, permitiéndoles identificar sus fortalezas y debilidades, como reírse de sí mismos, admitiendo inclusive las críticas, ya que resaltar el valor por uno mismo posibilita que la persona del líder pueda ser consciente en qué momento deba pedir ayuda y dónde debe centrar su atención para cultivar nuevas habilidades del liderazgo. Todos los conocimientos exactos de sus capacidades aprueban que el

líder pueda apoyarse en sus fortalezas; y es este tipo de líderes que se requiere, que sepan asumir tareas complejas, pudiendo tener una fuerte sensación de presencia y de seguridad el cual los hace diferentes y como tal destacables en un conjunto de personas (Carreras, Leaverton y Sureda 2011).

Las habilidades sociales, es un rubro muy importante también en un líder, es decir la persona del líder debe tener dominio de estas habilidades como competencia social, porque ello le permitirá determinar su capacidad de influencia, permitiéndole internalizar esquemas conductuales, el que a su vez lo hará ver como una persona inspiradora, modelo para otros que permitirá que esos otros puedan desarrollar sus trabajos o cumplir sus funciones encomendadas, siendo los resultados eficaces.

Por ello, ser un líder implica tener el conocimiento de cómo comprender al personal que desarrolla las actividades encomendadas, entrar en su mente y corazón (Carreras Leaverton y Sureda 2011).

Es saber usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de sus seguidores, en distintas formas, sin olvidar qué es lo que se quiere lograr y hacia dónde va. Un líder que desarrolla al máximo sus habilidades gerenciales obtiene el respaldo de su equipo, potencia a las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad, fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, especialmente, es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar esto funciona en la medida que se desarrolle aspectos como: la gestión de las relaciones, la empatía, servicio; el que permitirá ver que el líder se inspira, que tenga en claro su visión, que muestre actos motivadores, comunicación e influencia, sobre los restantes, establecer los cambios, gestionar los problemas, instaurar vínculos y alianzas, ver que el desarrollo del compromiso se haga en unidad y colaboración. (Carreras Leaverton y Sureda 2011, p.47)

Competencia cognitiva, por un lado, que el ejercicio profesional de los líderes requiere un conjunto específico de competencias cognitivas; por otro, que pueden ser aprendidas y desarrolladas convenientemente por un conjunto de procesos. Los líderes nacen, no se hacen, y las competencias pueden aprenderse, aunque sea difícil llegar a ser líderes. Como cualquier otra competencia profesional, no se adquieren por la mera información en determinados conocimientos, sino por el ejercicio de buenas prácticas con el apoyo de tutores expertos. Desde la

perspectiva formativa, a través del enfoque por competencias, el líder se propone siempre a desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes orientados a resolver situaciones nuevas y complejas.

En síntesis, el líder usa el pensamiento analítico, pensamiento conceptual, conocimientos y experiencia, en ese sentido, es el uso de cualquier método, habilidad y estrategia a través de las cuales los partícipes de una actividad pueden guiar el logro de sus objetivos con autonomía en el manejo de los recursos. Se realiza por medio del establecimiento de estrategias, planificación a través de las nuevas tendencias, programación, seguimiento de los nuevos conocimientos, autoevaluación, auto intervención y autodesarrollo.

Sobre esto Bass (2000) afirmó que esta forma de liderazgo facilita muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Pero estos tienen que ser altamente calificados y con mucha capacidad para que este enfoque llegue al alcanzar los resultados esperados.

De los aspectos teóricos de la administración de Recursos Humanos, según la revista electrónica Significados, manifiesta que referirnos al tema de la administración, esta implica gestionar o gerenciar, estar al servicio de; por lo que haciendo esto se pone en funcionamiento a la estructura y al rendimiento de muchas entidades u organizaciones que prestan servicio en favor de la sociedad, todo con el propósito finalidad de conseguir los propósito planteados.

Jiménez (2009), refiere que: la administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo", a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr.

En ese contexto Gallardo (2010), cita a Robbins (2007), donde manifiesta que: "El término administración se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas"

La administración de recursos humanos es el conjunto de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas, que tiene por objetivo proporcionar habilidades y competitividad a la organización (Chiavenato, 2009). Cabe destacar que manejar el

recurso humano de la empresa o institución pública abarca por un lado el reclutamiento o admisión, capacitación y evaluación, así como, el manejo de una política de remuneraciones, incentivos y condiciones de trabajo.

Respecto a la misión de gestionar los recursos humanos, la revista electrónica Samper (2013), manifiesta que la buena organización, permite a las personas que apoyan en ella lograr sus propósitos establecidos de forma individual ligados específicamente a la labor que desempeñan; y esto es parte de cómo gestionar los recursos Humanos, permitiendo a la persona enfocarse desde su planificación, organización, el desarrollo en sí y de hecho previa coordinación, así como también al buen control de las técnicas existentes, capaces de originar el buen desempeño del personal.

Actitudes como dar más de lo que le corresponde a cada trabajador en una determinada empresa, Perez (2018) es denominada por las empresas como “Capital humano” y cuando determinada empresa se da cuenta de que tiene este tipo de personal, es ahí donde se crean nuevos conceptos, que tiene que ver con la globalidad de este recurso. Por ello, la principal función de los recursos humanos es optimizar las contribuciones productivas del personal en una determinada organización.

Por otro lado, Chávez y Alcántara (2014) refieren que es un conjunto de procesos y actividades que de forma coordinada podrán dirigir y estar monitoreando determinada organización, pues permite plasmar el manejo de trabajo, que se emplean con la colaboración eficiente y práctica de los integrantes.

Entre las dimensiones para el rubro de la administración de los recursos humanos. se ha considerado los aportes de Chiavenato (2006), citado en Chávez y Alcántara (2014) quien define los siguientes procesos de la administración de recursos humanos

La planeación que significa predecir y resolver hoy las operaciones que consiguen transportar desde la actualidad hasta un pendiente ambicionado. No se trata de inventar pronósticos del futuro sino de tomar disposiciones oportunas para que ese futuro ocurra. Es conocida como un procedimiento de participación, que no va a solucionar todas las indecisiones, sin embargo, puede permitir delinear una

ruta de propósitos para actuar con consecuencia. Se debe tener el convencimiento en torno a que el expectante ambicionado es viable, permitiendo que la construcción de una comunidad de intereses entre todos los involucrados en el proceso de cambio se logre, lo que ha resultado ser una obligación básica para el logro de objetivos deseados.

El proceso de planeación debe estar involucrar a todos o la mayoría de los segmentos de una organización, puesto que su legitimidad y el grado de deferencia que consiste en el vinculado de los actores van a depender en gran medida del grado de colaboración con que se realice. En ese sentido, en este escenario se presentan los primordiales aspectos asociados con la planificación de los recursos humanos de las organizaciones públicas: la captación, del escogimiento, de las responsabilidades, de la evaluación del trabajo, de los salarios, de los beneficios sociales.

En referencia a la forma de cómo se organizan a nivel del área de los recursos humanos, este se hace efectivo a través de la planificación y otros aspectos que son parte del proceso a desarrollar, el que permite a su vez poder distribuir roles, de modo que todos puedan alcanzar los logros esperados.

Los siguientes aspectos: Una administración organizativa del personal, el conocimiento de funciones genéricas que demarcan la intervención de la gestión a través de los procesos debidos como la planificación, el desarrollo, la ejecución y control del trabajo, requieren el acercamiento de nociones básicas del proceso administrativo del personal. Entre otros, y para ello los autores mencionados toman en cuenta su vez el desarrollo de otros aspectos más como: La correspondencia de los recursos humanos y los sometimientos de la academia, las ocupaciones de los capitales humanos, los métodos y ordenamientos que se llevan a cabo con relación a los recursos humanos, las correspondencias de reciprocidad, los alicientes y tributos que hay que realizar.

Direccionar los recursos humanos, involucra aplicar la motivación continua, con la finalidad de que el personal se sienta con ganas de realizar diversas actividades y sobre todo cumplir el rol que le concierne a cada uno. Este proceso se desprende de la fase dinámica, la cual, analiza la importancia debida sobre su ejercicio en la institución, y como parte de esta función para algunos lo consideran

el corazón o la esencia de la administración. Aquí se ejecutan los siguientes aspectos: lo que se desea en un futuro no muy lejano, reconocido como la visión, la misión, las políticas, los propósitos de la orientación de capitales humanos, y los ejercicios en general que desarrollan.

Evaluación de los recursos humanos. Es uno de los pilares en que se fundamenta la administración, permite conocer los resultados de la ejecución en relación con el plan inicial, permite testificar que las actividades programadas se hayan cumplido dentro de lo planificado, aquí el líder o gerente debe tener la plena seguridad de los actos que muestran los integrantes de una determinada organización, el cual están conducidas hacia lo que se planificó y se desea alcanzar.

El propósito de la evaluación del área de los capitales humanos, están diseñados para el desempeño en este rubro, lo que permitirá enfocarnos en las formas o métodos de evaluación, los beneficios, el proceso y procedimiento en sí del desempeño.

Tomar en cuenta que los diversos conceptos, (Corral (2009) así como los instrumentos serán constantemente modificables esto debido a la alta inestabilidad y actividad de las instituciones y de la sociedad, por lo que es necesario definir las etapas de acuerdo a la circunstancia y a la realidad en que estemos vivenciando, Para ello, es necesario considerar lo siguiente:

La evaluación del desempeño por competencia introduce el elemento retroalimentación, ya que utiliza la evaluación de 360 grados. Y esto es para todos sus miembros ya sea de forma interna o externa. Así mismo hay que tener en cuenta que en épocas pasadas algunas empresas usaron este tipo de evaluación enfocándose en el hecho de evaluar si los trabajadores cumplían con lo establecido y esto se daba en una sola vía de Jefe- a trabajador, en donde el trabajador debería responder un cuestionario de forma confidencial.

En este proceso de evaluación del desempeño por competencias también se utiliza parámetros de calidad, rendimiento de productividad y eficiencia establecida por la empresa en relación a las competencias establecidas. Todo ello contribuye a elevar el nivel de productividad planteado por la organización. Además, el elemento

competencias tiene la ventaja de detectar aspectos que pueden ser corregidos rápidamente y de manera precoz, ya que existe una comunicación abierta para ello.

Finalmente, respecto a este rubro es necesario señalar que los aspectos a evaluar deberán ser medibles y observables, para que sean objetivas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La tesis comprende ser básico, ya que tiene como finalidad acrecentar los discernimientos, comprende los hechos y fenómenos de la sociedad, sirve de base y fundamentos para otras investigaciones (Sierra, 2007)

Por otro lado, el diseño de estudio no experimental y transversal, el primero se cumplió en la medida que en todo el proceso no se transformó ninguna de las variables, no se hizo ningún tratamiento de cambio, estudiándose de manera natural los fenómenos tal como se dieron en el contexto. Asimismo, el estudio es transversal puesto que se ha recolectado los datos en tiempos determinados o únicos. (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Finalmente se detalla que el estudio tiene un nivel correlacional busca medir la correlación entre las variables, en qué medida ambas variables están asociados para actuar en contexto determinado.

3.2. Variable, operacionalización.

Variable: Las competencias de Liderazgo, los autores Carreras Leaverton y Sureda, (2011) definen a la competencia del liderazgo como Las competencias de liderazgo son actuaciones que se visualizan y son usuales que transportan a la conquista de una ocupación u ocupación de una organización que pueden ser mejoradas a través de la práctica, dichas competencias son competencia personal, social y competencia cognitiva.

Con relación a la definición operacional las competencias de liderazgo que es un conjunto comportamiento observables que, para operacionalizar la variable se dimensionó en tres dimensiones: competencia personal con 7 indicadores, correspondientes; competencia social constituido por 4 indicadores, competencia cognitiva constituido por 3 indicadores, todos ellos con sus respectivos ítems correspondientes.

Variable: Administración de recursos humanos Chiavenato (2008) citado en Chávez y Alcántara (2014), refiere que es un conjunto de procesos y actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización, que permite materializar la política laboral, que se aplican con la participación activa y afectiva de los

trabajadores en la planeación, organización, dirección, y evaluación de los recursos humanos que determinan o inciden en el desempeño de la organización.

La definición operacional se establece que la administración es todo un proceso de varias acciones establecidas y que para su medición se determinó situar como dimensiones la planeación que comprendió 4 indicadores, la organización con 6 indicadores, la dirección con 6 indicadores y la evaluación con 3 indicadores. (ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Para la investigación se tuvo en cuenta una población de 89 trabajadores de DISA Lima Sur. En ese sentido se anuncia que la población es un conglomerado de elementos con características comunes correspondientes a una definición misma. Talavera (2011).

Con respecto a la muestra, Hernández et al. (2010) define a la muestra como un subconjunto de una población determinada. Por lo consiguiente la muestra como para el estudio fue de 64 participantes servidores de la Dirección de Salud II Lima Sur. Se usó de la muestra tipo no pirobalística, puesto de una población de acuerdo al tipo de muestra brinda la oportunidad a los individuos ya comprendidos o seleccionados, (Hund et al. 2015).

El muestreo que fue utilizado fue el no probabilístico intencional. Cuyo muestreo admite elegir a participantes cuya población es estrechamente pequeña (Balestrini et al. 2001)

tabla:

Tabla 1

la muestra distribuida por sexo

	Sexo	
	Masculino	Femenino
Trabajadores Administrativos	29	35
Total	64	

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la ejecución desarrollo del trabajo de investigación la encuesta fue la técnica elegida, puesto que ha permitido indagar, explorar y recolectar la información

mediante un conjunto de interrogantes desarrolladas de forma indirecta a los participantes que conformaron la muestra respectiva (Anlló, 2008)

Asimismo, como instrumento se tomó en cuenta el cuestionario de escala denominado Likert con interrogantes que permitieron medir los acontecimientos colectivos de los individuos, asimismo permitió medir las percepciones y hechos colectivos de los mismos expresando en sus respuestas una opinión o actitud particular según fuera su caso. (carrasco 2009).

Con relación a la validez de contenido de los instrumentos de las variables de estudio las herramientas de recolección de información se contó con la evaluación de este por expertos temáticos y metodológicos quienes hicieron una revisión exhaustiva de las interrogantes con el objeto de ver la pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas y calificar si todo el instrumento tiene la condición de suficiencia y aplicabilidad del mismo. A continuación, se detalla el consolidado respectivo

Tabla 2

Consolidado de la validez de contenido de la herramienta

Juez	Calificativo
Juez 1	Es aplicable
Juez 2	Es aplicable
Juez 3	Es aplicable

Para la obtención de la fiabilidad de las herramientas del estudio se utilizó el Alfa de Cronbach, que establece ser un coeficiente que se monopoliza cuando los instrumentos son politómicos, indicó que el instrumento es altamente confiable para su aplicación. Continuación se presenta la tabla con los resultados obtenidos.

Tabla 3

Fiabilidad del instrumento

competencias del liderazgo		Administración de recursos humanos	
A. Cronbach	Nº preguntas	A. Cronbach	Nº preguntas
,081	31	,089	41

3.5. Procedimiento

Con respecto a la recepción de la información se procedió a solicitar el permiso correspondiente a la autoridad competente para que de manera personal hacer llegar los cuestionarios a los participantes quienes dieron la información de manera directa respondiente el cuestionario respectivo. Para luego ser procesado y obtener respuestas en función al objetivo.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de haber obtenido la información con la aplicación de los instrumentos se creó una base de datos para el análisis respectivo, en ese sentido se realizó primeramente un análisis estadístico descriptivo a través de la interpretación de tablas y figuras descriptivos; asimismo de ejecuto el análisis estadístico inferencial a través de ella se comprobó la hipótesis del estudio. Garcia A. (2017).

3.7. Aspectos éticos

Se presentó los permisos necesarios a las autoridades para el consentimiento de la aplicación del instrumento, la información adquirida ha sido tratado con cautela y confidencialidad respetado los protocolos de elaboración y ejecución respectivo del estudio, asimismo se respetó la autoría puesto que se citó y referenció; por otro lado se tuvo en cuenta APA para la redacción del estudio, se usó de manera adecuada la información requerida en todo el proceso, se citó autoría y se cumplió con todos los protocolos para su redacción.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

A continuación, se presentan los resultados descriptivos del estudio:

Tabla 4

Las competencias del liderazgo por niveles de la dirección de Salud II Lima Sur 2015.

	(f)	%
Válido Bajo	23	35,9
Moderado	37	57,8
Alto	4	6,3
Total	64	100,0

Los resultados en la tabla atestiguan que el 57,8% de los encuestados afirmaron que las competencias del liderazgo está en un nivel moderado, el 35,9% afirma que existe un liderazgo de nivel bajo, y el 6,25% considera el liderazgo del director es alto en la Dirección de Salud II Lima Sur-2015.

Tabla 5

La Gestión de recursos humanos por niveles de la Dirección de Salud II Lima Sur 2015.

	(f)	%
Válido Malo	15	23,4
Regular	37	57,8
Bueno	12	18,8
Total	64	100,0

Tal como se presenta el resultado de la tabla se indica que el 57,8% indicaron que la gestión de recursos humanos se desarrolla en un nivel regular, asimismo el 23,4% ha manifestado que la gestión referida se está dando en un nivel malo, otros 18,8% indicaron que la gestión se ha ejecutado en un nivel bueno, prevaleciendo que la gestión se da en un nivel de regular a malo en la institución ya mencionada.

Tabla 6

Liderazgo del director y Gestión de recursos humanos de la Dirección de Salud, Lima Sur, 2015.

		Adm.. Rec. Hum.			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Competencias de Liderazgo	Bajo	5 7,8%	15 23,4%	3 4,7%	23 35,9%
	Moderado	9 14,1%	20 31,3%	8 12,5%	37 57,8%
	Alto	1 1,6%	2 3,1%	1 1,6%	4 6,3%
Total		15 23,4%	37 57,8%	12 18,8%	64 100,0%

El resultado hace mención que 31,2 de los participantes mencionaron que el liderazgo del director está en un nivel moderado cuando la gestión de recursos humanos está en un nivel regular, el 23,4% indicaron que las competencias se da en un nivel bajo cuando la gestión de recursos humanos se establece en un nivel regular, asimismo el 14,1% indicó que las competencias del liderazgo se sitúa en un nivel malo en la dirección regional de salud de Lima Sur.

Comprobación de la hipótesis general

H₀: Las competencias de liderazgo no se relaciona con la administración de recursos los humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

H_a: Las competencias de liderazgo se relaciona con la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

Tabla 7

Correspondencia entre las competencias de liderazgo y la administración de recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015

Correlaciones				
		Competencias de Liderazgo		Administración de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Competencias de Liderazgo	Coef. de correlación	1,000	,353*
		Sig. (bilateral)		,002
		N	64	64
	Administración de los Recursos Humanos	Coef. de correlación	,353*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	64	64

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

Los resultados establecidos por el Rho de Spearman en la tabla indica la correlación moderada que existe entre las variables donde se cuenta con un coeficiente de 0,353 y una significancia bilateral de $p=0,017 < 0,05$ lo que indicó rechazar la hipótesis nula y tener como aceptación la hipótesis alterna, en ese sentido las competencias de liderazgo tiene una relación moderada directa y significativa con la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima Sur 2015.

Prueba de hipótesis específico 1

H₀: Las competencias de liderazgo no se relaciona con la planeación de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

H₁: Las competencias de liderazgo se relaciona con la planeación de la de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

Tabla 8

Correspondencia entre las competencias de liderazgo y Planeación de la dirección regional de salud II Lima sur 2015

			Correlaciones	
			Competencia del Liderazgo	Planeación
Rho de Spearman	Competencias del liderazgo	Coef. de correlación	1,000	,298*
		Sig. (bilateral)		,017
	Planeación	N	64	64
		Coef. de correlación	,298*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	
		N	64	64

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

Por otro lado, las derivaciones establecidos por el Rho de Spearman en la tabla indica la correlación baja que existe entre las variables donde se cuenta con un coeficiente de 0,298 y una significancia bilateral de $p=0,017 < 0,05$ lo que indicó contradecir la hipótesis nula y tener como aceptación la hipótesis alterna, se menciona entonces que las competencias de liderazgo tienen una relación bajo pero directa y significativa con la planeación liderazgo del director de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

De la hipótesis específico 2

Ho: Las competencias de liderazgo no se relaciona directamente con la organización de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

H2: Las competencias de liderazgo se relaciona directamente con la organización de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

Tabla 9

Correspondencia entre las competencias de liderazgo y la organización de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

Correlaciones				
			Competencias de Liderazgo	Organización
Rho de Spearman	Competencias de Liderazgo	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 64	,456* ,002 64
	Organización	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	,456* ,002 64	1,000 64

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

Otra de las derivaciones establecidos por el Rho de Spearman en la tabla indica la correlación moderada que existe entre las variables donde se cuenta con un coeficiente de 0,298 y una significancia bilateral de $p=0,017 < 0,05$ lo que indicó contradecir la hipótesis nula y tener como aceptación la hipótesis alterna, se menciona entonces que las competencias de liderazgo tienen relación bajo pero directa y significativa con la planeación liderazgo del director de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

De la hipótesis específica 3

Ho: Las competencias de liderazgo no se relaciona directamente con la dirección de la regional de salud II Lima sur 2015

H3: Las competencias de liderazgo se relaciona directamente con la dirección de regional de salud II Lima sur 2015.

Tabla 10

Correspondencia nivel de las competencias de liderazgo y organización de gestión de recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015

Correlaciones				
			Competencias de Liderazgo	Dirección
Rho de Spearman	Competencias de Liderazgo	Coefic. de correlación	1,000	,321*
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	64	64
Dirección	Dirección	Coefic. de correlación	,321*	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	64	64

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

Otra de los resultado obtenidos por el Rho de Spearman en la tabla indica la correlación moderada que existe entre la variable y dimensión donde se cuenta con un coeficiente de 0,321 y una significancia bilateral de $p=0,004 < 0,05$ lo que indicó contradecir la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se menciona entonces que las competencias de liderazgo tienen relación baja pero directa y significativa con la dirección de la regional de salud II Lima sur 2015.

Hipótesis específica 4

Ho: Las competencias de liderazgo no se relaciona directamente con la evaluación de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

H4: Las competencias de liderazgo se relaciona directamente con la evaluación de la dirección regional de salud II Lima sur 2015.

Tabla 11

Correspondencia entre las competencias de liderazgo y la evaluación de gestión de recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015

Correlaciones				
			Competencias de Liderazgo	Evaluación
Rho de Spearman	Competencias de Liderazgo	Coefic. de correlación	1,000	,431*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	64	64
Evaluación	Evaluación	Coefic. de correlación	,431*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	64	64

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

Finalmente, los resultados obtenidos por el Rho de Spearman en la tabla indicaron la correlación moderada que existe entre la variable y dimensión donde se cuenta con un coeficiente de 0,431 y una significancia bilateral de $p=0,016 < 0,05$ lo que indicó contradecir la hipótesis nula y acceder con la hipótesis alterna, se menciona entonces que las competencias de liderazgo tienen relación moderada directa y significativa con la evaluación de la administración de recursos humanos de la regional de salud II Lima sur 2015.

V. DISCUSIÓN

El objeto de la exploración ha sido medir la correspondencia existente entre la competencia de liderazgo y la administración de recursos humanos. En ese sentido de ha llegado a determinar las correlaciones entre la variable competencias de liderazgo con la variable administración de recursos humanos y cada uno de sus dimensiones.

En referencia a los resultados donde se llegó a la conclusión en que las competencias de liderazgo tiene relación con la administración de los recursos humanos de la Dirección Regional de Salud II Lima Sur -2015, es necesario tener en cuenta que hacer gestión es necesario que la organización cuente con un liderazgo de calidad, este resultados demuestra que los problemas que está existiendo en el campo administrativo y de gestión de los hospitales de Lima Sur están sujetas por la carencia de competencias adecuadas de los directivos. Este resultado supone hacer cambios de inmediato y cambiar formar de liderar elevar el compromiso de los directivos mismos y de los servidores. Este estudio está relacionado con los estudios de Torre (2011), el autor ha referido que los procesos de las acciones con relación a los recursos humanos está orientadas a la consecución de los objetivos organizacionales sin descuidar de los trabajadores sus propósitos profesionales y personales, cuyo liderazgo le faculta brindar las maniobras para ejecuta con eficiencia y eficacia su labor encomendado trabajo, el autor señalado hace referencia que quien debe ejercer un liderazgo asertivo el es director, quien es la cabeza de la organización y tiene como tarea gestionar un grupo humano, para ello cuando hay una responsabilidad y soporte de parte de la organización se consigue una mayor complacencia organizacional y ocupación profesional, León (2017).

En referencia a la conclusión de que las competencias de liderazgo tienen relación con la planeación de la gestión de los recursos humanos de la Dirección Regional de Salud II Lima Sur- 2015, se manifiesta a sí ya que en los diferentes establecimientos de salud no existe una planeación objetiva, pues se observa que la gran mayoría de los directivos no tienen la capacidad de realizar planes estratégicos que para ello es necesario tener un perfil. En ese sentido, Díaz y Delgado (2014) entre sus conclusiones manifestaron que nuestra sociedad frente a la existencia de diversos obstáculos requiere que existan personas eficaces,

capaces de saber planificar y tener resultados eficientes de hacerle frente a los problemas y dar la solución necesaria a las vicisitudes que se presentan en el día a día, siendo así las diversas instituciones de hoy en día requieren este tipo de personas con diversas capacidades y dominios y aptitudes, y como tal puedan tener posición en el medio por la calidad de sus servicios y actos. A decir específicamente de las instituciones públicas, determinan la necesidad de contar con personal idóneo y competente en gestión y liderazgo personal y profesional el cual generen cambios positivos en bien de la organización y de todos sus integrantes, tal es así que los mismos directivos de algunas instituciones demuestran carencias muy agudas sobre el manejo y el liderazgo frente a los demás, y refieren que esta aptitud o competencia es punto clave para la puesta en marcha de los planes y propósitos de una organización, es por ello que son los propios directivos los encargados de repotenciar en todos los aspectos a la institución recaída a su cargo, resaltando que las mejores puntuaciones tiene que ver con la competencia de manejo interpersonal. Entonces es necesario señalar que son ellos los que deben cuidar a toda la parte humana que labora con ellos, cuidándolos en todo aspecto.

En referencia a los resultados donde se ha llegado a la conclusión de que las competencias de liderazgo tienen relación con la organización la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015. En consecuencia, es necesario manifestar que sin un buen liderazgo no puede haber una buena organización. En ese sentido Calderón (2012), en su estudio concluye que se percibe el liderazgo que tienen los directivos en todas las instituciones, reflejándose en el desempeño que manifestaron los colaboradores; las relaciones humanas se ubican en un nivel intermedio y requiere más la participación de los trabajadores con el sano propósito de lograr el liderazgo del personal que tiene mayor jerarquía y que se contribuya a optimar el ejercicio profesional. Que las disímiles acciones de integración profesional favorezcan y fortalezcan las relaciones interpersonales e identidad institucional, ello beneficia a la existencia de un clima organizacional adecuada, y que la preparación de los directivos se perfila a un nivel alto, puesto que las estrategias del desarrollo laboral y personal muestran un buen nivel perfilándose a obtener una calidad más adecuada. Finalmente se incentiva al fomento de actividades que permitan al ser humano la reflexión en lo

que escucha, observa y deba opinar, con la única finalidad de ir perfeccionando la administración organizacional y como tal ir fortificando el liderazgo del director

De acuerdo a los resultados llega a la conclusión de que las competencias de liderazgo tienen relación con la dirección de la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015, a si también en que las competencias de liderazgo tienen relación con la evaluación de gestión de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015. Estos resultados están en concordancia con los resultados de puesto que la forma de dirigir y evaluar los resultados son claves para una buena tener resultados eficaces. Tal como menciona Corredera (2013), hace referencia en sus resultados obtenidos demuestra que el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos es realizado en diversas empresas reales. En este caso respecto a las compañías estudiadas menciona el autor en su estudio que éstas disponen de una estructura organizativa orgánica, el cual presenta una división por niveles poco reducidas, así como en cuanto a su jerarquía la organización es también mínima. Por el contrario, las empresas con mayor eficacia en cuanto a conocimiento que tienen como finalidad empresarial desarrollar estrategias innovadoras, son propensas a la formación de prácticas avanzadas en la gestión de los recursos humanos. Por cuanto aquí se constatan las diversas suposiciones encomendadas desde un inicio y que son dadas como el motor más importante en la presente investigación, dicho de otro modo, la capacidad de innovación de una determinada organización se centra en las prácticas de desarrollo de los recursos humanos con actividades superdotadas, actualizadas e innovadas. Por otro lado, el autor menciona que el liderazgo, el cual están presentes en estos centros y que para ello recomienda que los diferentes grupos de trabajo tomen su distancia de a imagen de los demás grupos de trabajo, lo que conlleva a señalar que ambos tienen un liderazgo compartido entre sus miembros. Así mismo el autor, refiere descentralizar la toma de decisiones, así como la representación en las responsabilidades funcionales puesto que ello favorecerá la armonía y motivación entre sus miembros, materias que deberán ser abordadas con miras al futuro.

Finalmente, con relación al resultado final donde existe una correlación baja entre las competencias de liderazgo y la evaluación de la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima Sur 2015, por existir un

coeficiente de 0,431 y una significancia bilateral estadístico de $p=0,016 < 0,05$. Se expresa que el liderazgo directivo está encaminándose positivamente con respecto a la problemática de la evaluación de la administración; entendiendo que la evaluación es un elemento importante para medir los resultados, ver los procesos planificar acciones de contingencia pero todo va a depender del rol de liderazgo que ejecutan los directivos y trabajadores, dicho líder suministrar estrategias para el desarrollo de sus labores, lo que hace en mayor satisfacción el desempeño de sus miembros, todo ello visto como la mejor práctica de los recursos humanos, destinados de manera positiva al apoyo organizacional y a su propia autonomía (la Torre, 2011) . Asimismo, el resultado se contrasta con Ríos (2010), refiere que al hablar de la persona como líder, es reconocida como persona que muestra ser el motor del cambio social en un determinado contexto, brindándoles a las personas que los siguen confianza, entusiasmo, esperanza, compromiso y energía positiva. Por el contrario, no debiera mostrar o tener actitudes de un caudillo, un cabecilla, el líder no adopta algunos valores negativos de estos, es mucho más, resalta sus valores y principios, resaltando su capacidad de trabajar en equipo, y como tal sentirse libre de dar a conocer sus ideales, capaz de luchar por sus principios.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

El estudio se concluye de acuerdo a los resultados que existe una correlación moderada entre las competencias de liderazgo con la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015, al existir un coeficiente de correspondencia de 0,353 y una significancia bilateral estadístico de $p=0,017<0,05$.

Segunda

El estudio ha concluido de acuerdo a los resultados que existe una correlación baja entre las competencias de liderazgo y la planeación de la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015, al existir un coeficiente de correspondencia de 0,298 y una significancia bilateral estadístico de $p=0,017<0,05$.

Tercera

El estudio ha concluido de acuerdo a los resultados que existe una correlación baja entre las competencias de liderazgo y la organización de la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015, al existir un coeficiente de correspondencia de 0,321 y una significancia bilateral estadístico de $p=0,004<0,05$.

Cuarta

La investigación determina de acuerdo a los resultados que existe una correlación baja entre las competencias de liderazgo y la dirección de la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima sur 2015, al existir un coeficiente de correspondencia de 0,331 y una significancia bilateral estadístico de $p=0,016<0,05$.

Quinta

Finalmente, la investigación determina de acuerdo a los resultados que existe una correlación baja entre las competencias de liderazgo y la evaluación de la administración de los recursos humanos de la dirección regional de salud II Lima

Sur 2015, al existir un coeficiente de 0,431 y una significancia bilateral estadístico de $p=0,016 < 0,05$

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Dar a conocer la información obtenida a los que dirigen la organización y demás trabajadores de las instituciones de la salud para que valoren la importancia del rol fundamental que cumplen los directores que ejercen un liderazgo cuyas competencias de líder sean eficaces y estén a la altura de las exigencias de la realidad para cumplir con firmeza y los roles que les corresponden. Así mismo para fortalecer los perfiles de los líderes realizar seminario, cursos y estudios de mediano y largo plazo.

Segunda

Es necesario que todos los establecimientos de salud realicen una planeación altamente estratégica, objetiva y real de la organización, que evite las improvisaciones, falta de recursos y sobre todo falta de personal para la ejecución del trabajo, tener en cuenta que una buena planeación será un avance grande para la ejecución de las acciones a seguir, todo ello se hará con un buen liderazgo no solamente de los directivos sino también de todos los que integran la organización. Caso contrario desarrollar planes de acción estratégica inmediata para corregir dificultades que conlleven al éxito eficaz en diversos rubros, como el crecimiento personal, los incentivos y los compromisos de trabajador.

Tercera

La organización es importante, es por ello que se debe de buscar las herramientas propicias para potencializar las diversas áreas de del potencial humano facilitando y resaltando los procesos que las empresas siempre han utilizado. Así mismo buscar que el personal de las áreas no haga énfasis en tareas complicadas que puedan ser automatizadas, por el contrario que se busque la creación de programas innovadores para desarrollar las potenciales de sus capitales humanos.

Cuarta

En cuanto a la dirección se recomienda que desde las políticas de trabajo de todos los colaboradores, se encuentren organizadas y encauzadas hacia un objetivo común. Exclusivamente de esta manera será posible instaurar las condiciones

organizativas requeridas para beneficiar una direccionalidad firme en un entorno creativo con fines de realizar un trabajo que cumplan los estándares requeridos

Quinta

Diseñar un sistema de evaluación para los diferentes rubros, enfatizando los diversos métodos para su cumplimiento, así como aplicar la evaluación al personal en sus diversas áreas o rubros, con la finalidad de determinar si se viene alcanzando los objetivos propuestos por las organizacionales, así mismo corregir los errores en un plazo inmediato.

REFERENCIAS

- Alcaide, I. (2002). *Estilos de gestión según género en el diseño del proyecto educativo institucional en institutos superiores*. Lima: pucp.
- Alles, m. (2004). *Desempeño por competencias*. Santiago de Chile: ediciones Granica.
- Anlló, G. y Suarez, D. (2008). *Innovación: algo más que I+D. Evidencias iberoamericanas a partir de las encuestas de innovación: construyendo las estrategias empresarias competitivas. Obtenido desde la Organización de Estados Iberoamericanos*, <http://www.oei.es/salactsi/innova.pdf>
- Arazamendi, I. (2010). *La investigación jurídica*. Lima: Griley.
- Barros, M. (2010). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano en el servicio de rentas internas*. Quito.
- Bautista Vara, M. (2016). *El humanismo en la Competencia se autodetermina y cuida de sí, como parte de la formación en las y los estudiantes de área de humanidades del bachillerato universitario*. México: Puebla.
- Bravo, P. (2007). *Agrupación, análisis y descripción de puestos de trabajo del personal administrativo de la escuela superior*. Quito.
- Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de Personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3era ed.) México, México McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9na ed.) Mexico: McGraw-Hill.
- Clavijo, P. (2010). *Diseño de la unidad de gestión del talento humano para el broker alfaseguros*. Quito.
- Cortes, C. (2009). *Claves para la gestión de entidades no lucrativas, Cuaderno de gestión nº 7*, Fundación Luis Vives, Madrid, página 88.

- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Ciencias de la educación 19(33) pp. 228-247.
- Dirección de políticas de administración pública. (2002). *Lineamientos generales para la administración del talento humano al servicio del estado*. Bogotá: Departamento administrativo de la función pública.
- Equipo de Consultaría Social de Sartu y Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia (2013). *Gestión de competencias clave en las organizaciones del Tercer Sector Social*. Estudios Gráficos Zure, página 9.
- Espada, H. (2006). *Como Motivar al Trabajo*. Recuperado el día 25 de enero del 2015 en Nueva economía. com.bo/revista.
- Garcia Alsina, Montserrat. (2017). *Big data: gestión y explotación de grandes volúmenes de datos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Gana, F. y Navarrete, E. (2013). *Enfoques asociados a liderazgo eficaz para la organización*. Revista gaceta labora <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=uscali&id=GALE|A337719639&v=2.1&it=r&sid=IFME&asid=8ec19076>
- Giorgio M., (1997). *La Gestión Eficaz*, edición Díaz de Santos S.A. Juan Bravo, 3-A. 28006 Madrid España, p 1.
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla: Uninorte.
- Gutiérrez, J. (2011). *La gestión del talento y la generación del valor en la empresa*. Cuaderno de investigación. Paidós
- Hernández, R . (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-hill.
- Hund, L.; Bedrick, E. J. & Pagano, M. (2015) *Choosing a cluster sampling design for lot quality assurance sampling surveys*. PLoS One, 10(6):e0129564
- Jaramillo, O. (2005). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa expo pyme de la universidad del norte en los sectores de confecciones y alimentos*. pensamiento y gestión.

- León, R. (2017). *Gestión de capacitación y desarrollo y desempeño laboral en la empresa prestadora de servicios Emapa Huacho, Huacho - Lima, 2017.* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16074>
- Oliver, J. (2010). *Administración de recursos humanos.* Tokio: Jica.
- Perez, A. (2018). *Conociendo a los precursores del capital humano* Economía, 125-164. Disponible en <http://www.revistaespacios.com/>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal.* Lima Perú
- Peiró P. (1996). Motivación en el trabajo. www.pepsic.bvsalud.org.
- Puchol, Luis (2003) *Dirección y Gestión de Recursos Humanos.* Edición Díaz de Santos S.A. Madrid.
- Reynoso, A. (2010). *Universidad Nacional abierta a distancia.*
- Rementería, A. (s.f). *Veamos ahora el concepto de gestión.* <http://lauca.usach.cl/~aremente/tema2.htm>.
- Robbins P. y Coulter M. (2010). *Administración.* México: Pearson.
- Rodríguez B., (2010). *La Gestión de Recursos Humanos por Competencias.* http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadmper/materiales/Gestion_por_Competencias.pdf.
- Robbins P. y Coulter M. (2010). *Administración.* México: Pearson.
- Rodríguez Lagual, Yndra (2013). *Gestión de recursos humanos.* Disponible en <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>
- Salinas, O. (2001). *La descripción y el análisis de Cargos.* <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no5/descripcionanaliscargos.htm#mas-autor>.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competencia en el trabajo, modelos para un rendimiento superior,* John Wile&Sons, Inc, USA.

Stoner J, Freeman E. y Gilbert Jr. y Danie R. (2009). *Administración*. Madrid: Pearson.

Talavera JO, Rivas-Ruiz R, Bernal-Rosales LP. (2011). *Investigación clínica V. Tamaño de muestra*. Rev Med Inst Mex Seguro Soc.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
General	General	General	V. INDEPENDIENTE: (X): COMPETENCIAS DE LIDERAZGO		
<p>¿Qué relación existe entre las competencias de liderazgo y la administración de Recursos Humanos de la Dirección de Salud II Lima Sur 2014?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias liderazgo y la planificación la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre las</p>	<p>Determinar relación existe entre las competencias de liderazgo y la administración de Recursos Humanos de la Dirección de Salud II Lima Sur 2014</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo y la planeación de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014.</p> <p>Determinar si existe relación entre las competencias de liderazgo y</p>	<p>existe relación entre las competencias de liderazgo y la administración de Recursos Humanos de la Dirección de Salud II Lima Sur 2014?</p> <p>Específicos:</p> <p>existe relación la competencias liderazgo y la planificación la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre la competencias liderazgo y la</p>	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems / Índices
			Competencia personal	Autoconocimiento emocional, Valoración adecuada de uno mismo, Confianza en uno mismo	1,2,3 4,5,6,7, 8,
			Competencia social	Autocontrol emocional, Transparencia y Adaptabilidad	9,10,11,12,13, 13,14,15,16,17 18,
			Competencia cognitiva	Logro, iniciativa, optimismo, Empatía, Conciencia de la organización, Servicio inspiración	19, 20,21,22, 23,24,25, 26,27,28,29, 30,31,32

<p>competencias de liderazgo y organización de la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre la competencias de liderazgo la dirección de la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias liderazgo y la evaluación de la administración de recursos humanos de</p>	<p>organización de la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014.</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014.</p> <p>Determinar la relación existente entre la motivación y la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014.</p>	<p>organización de la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre la competencias liderazgo la dirección de la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre la competencias liderazgo y la evaluación de la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud Lima Sur 20</p>	<p>Comunicación e influencia,</p> <p>Desarrollo de los demás,</p> <p>Pensamiento analítico,</p> <p>Pensamiento conceptual,</p> <p>Conocimientos y experiencia</p>	<p>V. DEPENDIENTE: (Y) ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>			
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1205 874 1451 938">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1451 874 1738 938">INDICADORES</th> <th data-bbox="1738 874 2233 938">Ítems / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1205 938 1451 1246">Planeación de recursos humanos</td> <td data-bbox="1451 938 1738 1246"> Reclutamiento Selección Cargos Evaluación del desempeño </td> <td data-bbox="1738 938 2233 1246"> 1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11,12 </td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems / Índices	Planeación de recursos humanos	Reclutamiento Selección Cargos Evaluación del desempeño	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11,12	
DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems / Índices					
Planeación de recursos humanos	Reclutamiento Selección Cargos Evaluación del desempeño	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11,12					

<p>la Dirección de Salud Lima Sur 2014?</p>			<p>Organización de recursos humanos</p>	<p>Reciprocidad de los recursos humanos Las funciones de los recursos humanos Los procesos y procedimientos que llevan a cabo los recursos humanos Las relaciones de intercambio Los incentivos y contribuciones</p>	<p>13,14, 15,16, 17,18, 19 20,21, 22,23, 24</p>	
			<p>Dirección de recursos humanos</p>	<p>Visión de los recursos humanos Misión de los recursos humanos Políticas de recursos humanos en la universidad Objetivos de la dirección Acciones que desarrollan</p>	<p>25,26, 27,28, 29,30, 31</p>	

			<p>Evaluación de recursos humanos</p>	<p>Objeto de la evaluación de los recursos humanos</p> <p>Objetivos de la evaluación del desempeño de los recursos humanos</p> <p>Beneficios de la evaluación del desempeño</p>	

Anexo 2. Operacionalización de variables:

Operacionalización de la variable competencia del liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Competencia personal	Autoconocimiento emocional,	Del 1 al 15	Siempre	Bajo
	Valoración adecuada de uno mismo,		Casi (5)	(41 - 102)
	Confianza en uno mismo			Moderado (103- 164)
	Autocontrol emocional,		Siempre (4)	Alto (165- 205)
	Transparencia y Adaptabilidad			
	Logro, iniciativa, optimismo,		A veces (3)	
	Fuente propia cvv bn,... motivación,			
	Resistencia a la frustración		Casi nunca (4)	
Competencia social	Empatía, Conciencia de la organización,	Del 16 al 25	Nunca (5)	
	Servicio inspiración			
	Comunicación e influencia,			
	Desarrollo de los demás,			
	Catalizar el cambio,			
	Gestión de los conflictos,			
	Establecer vínculos y alianzas,			
	Trabajo en equipo y Colaboración			

D3. Competencia cognitiva	Pensamiento analítico, Pensamiento conceptual, Conocimientos y experiencia	Del 26 al 41.
---------------------------------	---	------------------

Operacionalización de la variable de la administración de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Planeación de recursos humanos	Reclutamiento		Siempre	Mala
	Selección	Del 1 al 10	Casi siempre	(10-23)
	Cargos		A veces	Regular
	Evaluación del desempeño		Casi nunca	(24 -37)
	Remuneraciones		Nunca	Buena
	Beneficios sociales			
Organización de recursos humanos	Reciprocidad de los recursos humanos y las dependencias de universidad	Del 11 al 17	Siempre	
			Casi siempre	Bajo
	Las funciones de los recursos humanos		A veces	(8- 19)
	Los procesos y procedimientos que llevan a cabo los recursos humanos		Casi nunca	Moderado
			Nunca	(20- 31)
	Las relaciones de intercambio			
	Los incentivos y contribuciones			(32- 40)
Dirección de recursos humanos	Visión de los recursos humanos en la universidad	Del 18 al 22	Siempre	Bajo
			Casi siempre	(5-11)
	Misión de los recursos humanos en la universidad		A veces	Moderado
	Políticas de recursos humanos en la universidad		Casi nunca	(12-18)
	Objetivos de la dirección de recursos humanos		Nunca	alto
	Acciones que llevan a cabo los recursos humanos			

Evaluación de recursos humanos	Objeto de la evaluación de los recursos humanos	Del 23 al 29	Siempre	Buena
	Objetivos de la evaluación del desempeño de los recursos humanos		Casi siempre	(8- 17) Regular
	Beneficios de la evaluación del desempeño		A veces	(18 -27)
	Métodos de evaluación del desempeño		Casi nunca	
	Proceso de evaluación del desempeño		Nunca	Mala (28 -35)

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Estimado director

La presente encuesta tiene como propósito recabar tu valiosa opinión de algunos aspectos sobre las competencias de liderazgo que se desarrolla en la Dirección de Salud II Lima Sur 2014. El cuestionario es anónimo y la sinceridad de su respuesta será muy útil para el fin que se persigue este trabajo de investigación. Su respuesta será manejada con mucha confidencialidad.

Instrucciones

Por favor de marcar solo un aspa (x) en un casillero por ítem según sea su caso.

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Nº	VARIABLE 1: COMPETENCIAS DEL DIRECTIVO					
	D.1 Competencia personal					
1	Actúa después de analizar la solución de un problema					
2	Acepta las fortalezas y limitaciones de los servidores y/o personas en general					
3	Admite y aprender de sus errores					
4	Mantiene la calma bajo presión o ante eventos inesperados					
5	Aboga por las causas de los equipo de trabajo al interior y al exterior de la institución					
6	Tolera la incertidumbre y la ambigüedad de los servidores					
7	Actúa con resiliencia ante la adversidad					
8	Mantiene siempre el compromiso en su labor					
9	Muestra empeño, pasión y entusiasmo en la dirección					

10	Busca el logro de los resultados con todos los trabajadores					
11	Mantiene siempre la tenacidad ante los obstáculos					
12	Muestra disposición para realizar tareas operativas cuando se le necesita					
13	Mantiene un equilibrio de vida/trabajo y da su lugar a cada responsabilidad					
14	Se responsabiliza de las actividades y resultados de la organización					
15	Tiene disposición para la toma de decisiones relevantes					
	D. 2. Competencia social					
16	Trabaja productivamente y con empatía con el personal del área y de otras áreas					
17	Incide en el comportamiento y las decisiones de las personas de forma efectiva					
18	Trabaja productivamente y con empatía con los servidores					
19	Escucha diferentes puntos de vista antes de tomar una decisión					
20	Desarrolla redes de trabajo colaborativa para la solución de los problemas importantes de la organización.					
21	Trabaja los demás directivos de la institución y de otras organizaciones en un ambiente de confianza e igualdad					
22	Da y recibe retroalimentación constructiva entre servidores públicos					
23	Participa positivamente en los proyectos que se realizan en forma activa.					
24	Motiva a la participación de las personas con bajo nivel de involucramiento, así como los que toman un rol protagónico					
25	Comunica las necesidades de la institución a sus superiores					

	D3. Competencia cognitiva					
26	Identifica los elementos que hay que tomar en cuenta para la implementación de una nueva estrategia de gestión					
27	Conoce e implementa las mejores prácticas de dirección para la mejora de los servicios que se presta.					
28	Diseña estrategia de gestión de calidad y los pone en práctica para hacer una administración eficiente					
29	Conoce las nuevas tendencias y prácticas administrativas que impactan en el trabajo.					
30	Implementa las nuevas tendencias científicas y tecnológicas					
31	Conoce las políticas nacionales en materia del trabajo que realiza.					
32	Conoce el campo del conocimiento de los gerentes-directivos e investigadores de la institución					
33	Reconoce y se vincula con otras organizaciones para mejorar su gestión.					
33	Administra adecuadamente los recursos (humanos, financieros, equipos,...)					
35	Usa eficazmente las tecnologías de información para optimizar la comunicación y el desempeño de las actividades clave del puesto.					
36	Administra efectivamente el trabajo y el tiempo					
37	Tiene habilidades de auto-organización					
30	Desarrolla su perfil académico, personal y profesional					
39	Dirige las reuniones con un liderazgo efectiva					
40	Apoya al personal de la institución a mejorar sus procesos de trabajo					
41	Conoce y difunde los riesgos administrativos y laborales del puesto					

VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°						
	D.1. PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
1	Existe un plan estratégico de reclutamiento del personal					
2	El reclutamiento se realiza de acuerdo al plan establecido					
3	Existe una selección adecuada del personal en función a su perfil y los roles establecidos					
4	Existe un equipo especializado para la selección de personal					
5	Los cargos se establecen de acuerdo a las necesidades de servicio.					
6	Los que están con cargos directivos realizan planes de trabajo de área específica					
7	Los directivos cuentan con un plan de evaluación de desempeño profesional.					
8	Las remuneraciones están acorde a la canasta familiar					
9	Los trabajadores se sienten satisfechos de los sueldos que perciben.					
10	En los planes estratégicos están proyectados los beneficios sociales para los servidores					
	D. 2. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
11	Existe organigramas de funciones y nominales en las oficinas de los directivos.					
12	Los servidores están organizados recíprocamente					
13	Las funciones se establecen y se brindan según los perfiles que tiene el servidor.					
14	Se organizan los procesos y procedimientos de trabajo de acuerdo a los objetivos previstos.					
15	Se organizan acciones para mejora del clima organizacional.					

16	Se organizan los incentivos de acuerdo a los méritos de planes.					
17	Se cuenta con una política adecuada de recursos humanos.					
	D3. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
18	Las acciones que se ejecutan son coherentes con la visión de la institución.					
19	La misión impartida está dirigida al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización					
20	Las políticas de la institución están bien establecidas y todos las respetan					
21	Se ponen en práctica las políticas de la organización.					
22	Los servidores ejecutan su trabajo teniendo en cuenta los objetivos de la institución					
	D4. EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
23	Se cuenta con un plan de evaluación institucional					
24	El directivo cuenta con una política de evaluación de desempeño.					
25	Las evaluaciones de desempeño se realizan con fines de mejora del servicio de atención.					
26	Se cuenta con beneficios sociales y económicos como resultado de una evaluación de desempeño eficiente					
27	Se realiza acciones de evaluación con métodos apropiados					
28	Los procedimientos de evaluación están de acuerdo al perfil de los profesionales.					
29	Se estableces acciones de retroalimentación.					

Anexo 4. Certificado de validez de contenido.

Certificado de validación de instrumentos

ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	D.1 Competencia personal									
	Actúa después de analizar la solución de un problema	✓		✓		✓		✓		
2	Acepta las fortalezas y limitaciones de los servidores y/o personas en general	✓		✓		✓		✓		
3	Admite y aprender de sus errores	✓		✓		✓		✓		
4	Mantiene la calma bajo presión o ante eventos inesperados	✓		✓		✓		✓		
5	Aboga por las causas de los equipo de trabajo al interior y al exterior de la institución	✓		✓		✓		✓		
6	Tolera la incertidumbre y la ambigüedad de los servidores	✓		✓		✓		✓		
7	Actúa con resiliencia ante la adversidad	✓		✓		✓		✓		
8	Mantiene siempre el compromiso en su labor	✓		✓		✓		✓		
9	Muestra empeño, pasión y entusiasmo en la dirección	✓		✓		✓		✓		
10	Busca el logro de los resultados con todos los trabajadores	✓		✓		✓		✓		
	Mantiene siempre la tenacidad ante los obstáculos	✓		✓		✓		✓		
11	Muestra disposición para realizar tareas operativas cuando se le necesita	✓		✓		✓		✓		
12	Mantiene un equilibrio de vida/trabajo y da su lugar a cada responsabilidad	✓		✓		✓		✓		
13	Se responsabiliza de las actividades y resultados de la organización	✓		✓		✓		✓		
14	Tiene disposición para la toma de decisiones relevantes	✓		✓		✓		✓		
15	D. 2 Competencia social	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Trabaja productivamente y empatía con el personal del área y de otras áreas	✓		✓		✓		✓		
17	Incide en el comportamiento y las decisiones	✓		✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D.1 Competencia personal									
1	Actúa después de analizar la solución de un problema	✓		✓		✓		✓		
2	Acepta las fortalezas y limitaciones de los servidores y/o personas en general	✓		✓		✓		✓		
3	Admite y aprender de sus errores	✓		✓		✓		✓		
4	Mantiene la calma bajo presión o ante eventos inesperados	✓		✓		✓		✓		
5	Aboga por las causas de los equipo de trabajo al interior y al exterior de la institución	✓		✓		✓		✓		
6	Tolera la incertidumbre y la ambigüedad de los servidores	✓		✓		✓		✓		
7	Actúa con resiliencia ante la adversidad	✓		✓		✓		✓		
8	Mantiene siempre el compromiso en su labor	✓		✓		✓		✓		
9	Muestra empeño, pasión y entusiasmo en la dirección	✓		✓		✓		✓		
10	Busca el logro de los resultados con todos los trabajadores	✓		✓		✓		✓		
	Mantiene siempre la tenacidad ante los obstáculos	✓		✓		✓		✓		
11	Muestra disposición para realizar tareas operativas cuando se le necesita	✓		✓		✓		✓		
12	Mantiene un equilibrio de vida/trabajo y da su lugar a cada responsabilidad	✓		✓		✓		✓		
13	Se responsabiliza de las actividades y resultados de la organización	✓		✓		✓		✓		
14	Tiene disposición para la toma de decisiones relevantes	✓		✓		✓		✓		
15	D. 2 Competencia social	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Trabaja productivamente y empatía con el personal del área y de otras áreas	✓		✓		✓		✓		
17	Incide en el comportamiento y las decisiones	✓		✓		✓		✓		

	de las personas de forma efectiva.	✓		✓		✓		✓	
18	Trabaja productivamente y con empatía con los servidores.	✓		✓		✓		✓	
19	Escucha diferentes puntos de vista antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		✓	
20	Desarrolla redes de trabajo colaborativa para la solución de los problemas importantes de la organización.	✓		✓		✓		✓	
21	Trabaja los demás directivos de la institución y de otras organizaciones en un ambiente de confianza e igualdad.	✓		✓		✓		✓	
22	Da y recibe retroalimentación constructiva entre servidores públicos.	✓		✓		✓		✓	
23	Participa positivamente en los proyectos que se realizan en forma activa.	✓		✓		✓		✓	
24	Motiva a la participación de las personas con bajo nivel de involucramiento, así como los que toman un rol protagónico.	✓		✓		✓		✓	
25	Comunica las necesidades de la institución a sus superiores.	✓		✓		✓		✓	
	D3. Competencia cognitiva	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
26	Identifica los elementos que hay que tomar en cuenta para la implementación de una nueva estrategia de gestión.	✓		✓		✓		✓	
27	Conoce e implementa las mejores prácticas de dirección para la mejora de los servicios que se presta.	✓		✓		✓		✓	
28	Diseña estrategia de gestión de calidad y los pone en práctica para hacer una administración eficiente.	✓		✓		✓		✓	
29	Conoce las nuevas tendencias y prácticas administrativas que impactan en el trabajo.	✓		✓		✓		✓	
30	Implementa las nuevas tendencias científicas y tecnológicas.	✓		✓		✓		✓	
31	Implementa las nuevas tendencias científicas y tecnológicas.	✓		✓		✓		✓	
32	Conoce las políticas nacionales en materia del	✓		✓		✓		✓	

	trabajo que realiza.								
33	Conoce el campo del conocimiento de los gerentes directivos e investigadores de la institución.	✓		✓		✓		✓	
34	Reconoce y se vincula con otras organizaciones para mejorar su gestión.	✓		✓		✓		✓	
35	Administra adecuadamente los recursos (humanos, financieros, equipos,...)	✓		✓		✓		✓	
36	Usa eficazmente las tecnologías de información para optimizar la comunicación y el desempeño de las actividades clave del puesto.	✓		✓		✓		✓	
37	Administra efectivamente el trabajo y el tiempo.	✓		✓		✓		✓	
38	Tiene habilidades de auto-organización.	✓		✓		✓		✓	
39	Desarrolla su perfil académico, personal y profesional.	✓		✓		✓		✓	
40	Dirige las reuniones con un liderazgo efectivo.	✓		✓		✓		✓	
41	Apoya al personal de la institución a mejorar sus procesos de trabajo.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Menacho Rivera Alejandro Sabino*

DNI: *32403439*

Especialidad del validador: *Docente de Post Grado UCV - Lima Norte*

20 de *Febrero* del 2015

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

[Firma]
 Firma de *Menacho Rivera*
 Docente - Catedrático
 ANR: A1535756
 CM: 1032403439


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D1. PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS:									
1	Existe un plan estratégico de reclutamiento del personal	✓		✓		✓		✓		
2	El reclutamiento se realiza de acuerdo al plan establecido	✓		✓		✓		✓		
3	Existe una selección adecuada del personal en función a su perfil y los roles establecidos	✓		✓		✓		✓		
4	Existe un equipo especializado para la selección de personal	✓		✓		✓		✓		
5	Los cargos se establecen de acuerdo a las necesidades de servicio.	✓		✓		✓		✓		
6	Los que están con cargos directivos realizan planes de trabajo de área específica	✓		✓		✓		✓		
7	Los directivos cuentan con un plan de evaluación de desempeño profesional.	✓		✓		✓		✓		
8	Las remuneraciones están acorde a la canasta familiar	✓		✓		✓		✓		
9	Los trabajadores se sienten satisfechos de los sueldos que perciben.	✓		✓		✓		✓		
10	En los planes estratégicos están proyectados los beneficios sociales para los servidores	✓		✓		✓		✓		
	D2. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS									
11	Existe organigramas de funciones y nominales en las oficinas de los directivos.	✓		✓		✓		✓		
12	Los servidores están organizados recíprocamente	✓		✓		✓		✓		
13	Las funciones se establecen y se brindan según los perfiles que tiene el servidor.	✓		✓		✓		✓		
14	Se organizan los procesos y procedimientos de trabajo de acuerdo a los objetivos previstos.	✓		✓		✓		✓		
15	Se organizan acciones para mejora del clima organizacional.	✓		✓		✓		✓		
16	Se organizan los incentivos de acuerdo a los méritos de planes.	✓		✓		✓		✓		
17	Se cuenta con una política adecuada de recursos humanos.	✓		✓		✓		✓		
	D3. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS									
18	Las acciones que se ejecutan son coherentes con la visión de la institución.	✓		✓		✓		✓		

19	La misión impartida está dirigida al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización	✓		✓		✓		✓	
20	Las políticas de la institución están bien establecidas y todas las respetan	✓		✓		✓		✓	
21	Se ponen en práctica las políticas de la organización.	✓		✓		✓		✓	
22	Los servidores ejecutan su trabajo teniendo en cuenta los objetivos de la institución	✓		✓		✓		✓	
D4. EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
23	Se cuenta con un plan de evaluación institucional	✓		✓		✓		✓	
24	El directivo cuenta con una política de evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		✓	
25	Las evaluaciones de desempeño se realizan con fines de mejora del servicio de atención.	✓		✓		✓		✓	
26	Se cuenta con beneficios sociales y económicos como resultado de una evaluación de desempeño eficiente	✓		✓		✓		✓	
27	Se realiza acciones de evaluación con métodos apropiados	✓		✓		✓		✓	
28	Los procedimientos de evaluación está de acuerdo al perfil de los profesionales.	✓		✓		✓		✓	
29	Se estableces acciones de retroalimentación.			✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia, puede ser aplicado
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Rivera Alejandro Salino
 DNI: 3240 3439
 Especialidad del validador: Docente E.P.G UCV - Metodología.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 FIRMADO POR EL VALIDADOR
 Docente - Catedrático
 ANR: A1535756
 CM: 1032403439

Anexo 5.

Base de datos de la variable Competencias de Liderazgo

2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4
3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4
3	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4
4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4
4	3	2	3	3	3	5	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4
4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	5	2	1	2	
3	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	5	2	1	2	
3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	5	2	1	2	
4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2
4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	
2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2
3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	2	3	3	3	5	2	1	2	4	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	

3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	
4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	
4	2	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2		
4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4		
3	2	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	
4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	3	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	5	
3	2	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	5	
2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5
3	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	
3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	2	4	2	
4	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	
4	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	
2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	
3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	

3	2	2	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3			
4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2			
4	2	4	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2			
2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3		
3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	5	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	5			
2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3		
2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3		
2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2			
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2			
3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3			
3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3			
4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	2	4	3			
2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	5	2	1	2	4	2	4	3	4	3	3			
2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3			
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2

3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2
2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3
2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	5
3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2
4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2
3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	5	2	1	2	3	3	3	3	5
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5
5	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2
3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2
2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	2	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2

1	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	
1	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	1	2	3	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	1	2	3	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5

Base de datos de administración de recursos humanos.

4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2
2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2
4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2
4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2

2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
4	4	3	2	2	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	
5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
5	2	1	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	
5	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
5	2	1	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	
2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2
3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	
3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	
3	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	
3	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	

2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	2
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3
3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	3	1
2	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	4	3	1
5	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	1	2	1
3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	2	1	2	3	5	2	1	2	3	5	2	1	2	2
3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	3	5	2	1	2	3	5	2	1	2	3	5	2	1	2	2
2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	1
3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3
3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	5	2	1	2
3	4	3	3	5	2	1	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	2	3	2	2	2	3	3	5
3	5	2	1	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1
2	3	3	5	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5
3	3	2	2	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	5	2	4	2	4	3	4	3	3	5

2	3	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3
3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	2	3	2	5	2	1	2	4	2	3	3
5	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1	3	3	3
2	3	4	3	3	2	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3
2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2
2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3
5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	3	5	3	3	5	2	1	2	4	2
5	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	1	3
2	3	4	3	5	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	2	1	3	4	3	3	5	2	1	3
2	3	4	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	2	1	3	3	3	3	2	2
2	3	4	3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	2	2	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	5
5	2	1	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5	2	1	2	2	2	2	3	3	5	2	1	2	3	3	5
2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
2	3	4	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	2	1	2	4	2	3	2	2
2	3	4	3	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	2	1	3	3	2	2

5	2	1	2	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5	2	1	2	3	3	4	3	3	5	2	1	3	3	3	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 3587 – 2015 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 19 de noviembre de 2015

VISTO:

El expediente presentado por **RAMOS ROJAS GISCAR HUGO** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DE SALUD II LIMA SUR - 2015** y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) **RAMOS ROJAS GISCAR HUGO** ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Magíster en Gestión Pública**;

Que, el proceso para optar el Grado de Magíster está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Postgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Postgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DE SALUD II LIMA SUR - 2015** presentada por **RAMOS ROJAS GISCAR HUGO** .

Art. 2°.- **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
Presidente : Dr. Hugo Prado Lopez
Secretario : Dra. Grisi Bernardo Santiago
Vocal : Dr. Alejandro Menacho Rivera

Art. 3°.- **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : Aula 205
Día : 20 de noviembre de 2015
Hora : 2:00:00 PM

Resprese, comuníquese y archívese.



Ing. Carlos Venturo Orbegoso MBA
Director
Escuela de Postgrado – Filial Lima



MBA Ommero Trinidad Vargas
Secretario Académico
Escuela de Postgrado – Filial Lima

Cc. Jurados, interesado, Archivo.




Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Angel Salvatierra Melgar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor (a) de la tesis titulada: **“Competencias de liderazgo y la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud II, Lima Sur - 2015”** del estudiante **Ramos Rojas, Giscar Hugo**, constato que la investigación tiene índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 29 de abril del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Angel Salvatierra Melgar	
DNI 19873533	Firma 
ORCID 0000-0003-2817-630X	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Competencias de liderazgo y la administración de recursos humanos de la Dirección de Salud II, Lima Sur - 2015

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

AUTOR:
Ramos Rojas, Gisicar Hugo (ORCID: 0000-0003-4301-7083)

ASESOR:
Mg. Salvatierra Melgar, Angel (ORCID: 0000-0001-8785-4546)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2016

Resumen de coincidencias ✕

22 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	5 %	>
	Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	2 %	>
	Trabajo del estudiante		
3	documentop.com	1 %	>
	Fuente de Internet		
4	www.scribd.com	1 %	>
	Fuente de Internet		
5	www.slideshare.net	1 %	>
	Fuente de Internet		
6	outsourcingguadalajar...	1 %	>
	Fuente de Internet		
7	issuu.com	1 %	>
	Fuente de Internet		
8	www.clubensayos.com	1 %	>
	Fuente de Internet		
9	www.coursehero.com	<1 %	>
	Fuente de Internet		
10	amanda-organizaciong...	<1 %	>

Página: 1 de 37Número de palabras: 10583Versión solo texto del informeAlta resoluciónActivado