



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TESIS

**LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, AÑO
2022.**

PRESENTADO POR:

Mg. ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN

CODIGO ORCID: (0000-0001-9017-671X)

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

UCAYALI –PERÚ

2023



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TÍTULO DE TESIS

**Liderazgo y toma de decisiones en la Dirección Regional de
Salud de Ucayali, Año 2022.**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Fortalecimiento de la formación profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico

ASESOR:

**DR. ROGER HABRAHAM, TAPIA TRUJILLO,
CODIGO ORCID (0000-0002-1342-3956)**

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mi familia por su paciencia y comprensión que durante el tiempo de mis estudios sintieron mi ausencia.

Rocio.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a los catedráticos de la Universidad Alas Peruanas, a mis compañeros que durante el proceso de aprendizaje siempre estuvieron ahí para brindarme su apoyo.

El autor.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

Contenido

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RECONOCIMIENTO	IV
INDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
ASTRATTO.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	15
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	16
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	16
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	16
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	16
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.....	17
1.5.2 IMPORTANCIA.....	18
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO	18
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO	20
2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICO.....	20
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	23
3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	23
3.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS	26
3.2.1 LIDERAZGO.....	26
3.2.1.1. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO.....	27
3.2.2 TOMA DE DECISIONES.....	29
3.2.2.1. DIMENSIONES DE LA TOMA DE DECISIONES	30
3.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.....	31
CAPÍTULO VI: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	33
4.1. HIPOTESIS GENERAL.....	33

4.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS	33
4.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	33
4.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....	33
4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	35
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	36
5.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
5.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	36
5.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
5.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	37
5.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	37
5.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.	38
5.3.1. POBLACIÓN.....	38
5.3.2. MUESTRA.....	38
5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
5.4.1. TÉCNICAS.....	38
5.4.2. INSTRUMENTOS.....	38
5.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	38
5.4.3.1. Validez:.....	38
5.4.3.2. Confiabilidad:.....	39
5.4.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	40
5.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
CAPITULO VI: RESULTADOS	41
6.1. ANALISIS DESCRIPTIVO	41
6.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE LIDERAZGO.....	41
6.1.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES.....	53
6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.	65
6.2.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	66
6.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1.....	67
6.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2.....	68
6.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3.....	69
CAPITULO VII: DISCUSION DE RESULTADOS	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
FUENTES DE INFORMACIÓN	74
ANEXO	76
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	77
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	78
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS	80
ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS	85

ANEXO N° 05: DATA PROCESADA.....	86
ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	87
ANEXO N° 07: AUTORIZACION DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO.....	88
ANEXO N° 08: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	89

INDICE DE TABLAS

<u>TABLA 01.</u>	41
<u>TABLA 02.</u>	42
<u>TABLA 03.</u>	43
<u>TABLA 04.</u>	44
<u>TABLA 05.</u>	45
<u>TABLA 06.</u>	46
<u>TABLA 07.</u>	47
<u>TABLA 08.</u>	48
<u>TABLA 09.</u>	49
<u>TABLA 10.</u>	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
<u>TABLA 11.</u>	51
<u>TABLA 12.</u>	52
<u>TABLA 13.</u>	53
<u>TABLA 14.</u>	54
<u>TABLA 15.</u>	55
<u>TABLA 16.</u>	56
<u>TABLA 17.</u>	57
<u>TABLA 18.</u>	58
<u>TABLA 19.</u>	59
<u>TABLA 20.</u>	60
<u>TABLA 21.</u>	61
<u>TABLA 22.</u>	62
<u>TABLA 23.</u>	63
<u>TABLA 24.</u>	64

ÍNDICE DE FIGURAS

<u>FIGURA 01.</u>	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
<u>FIGURA 02.</u>	42
<u>FIGURA 03.</u>	43
<u>FIGURA 04.</u>	44
<u>FIGURA 05.</u>	45
<u>FIGURA 06.</u>	46
<u>FIGURA 07.</u>	47
<u>FIGURA 08.</u>	48
<u>FIGURA 09.</u>	49
<u>FIGURA 10.</u>	50
<u>FIGURA 11.</u>	51
<u>FIGURA 12.</u>	52
<u>FIGURA 13.</u>	53
<u>FIGURA 14.</u>	54
<u>FIGURA 15.</u>	55
<u>FIGURA 16.</u>	56
<u>FIGURA 17.</u>	57
<u>FIGURA 18.</u>	58
<u>FIGURA 19.</u>	59
<u>FIGURA 20.</u>	60
<u>FIGURA 21.</u>	61
<u>FIGURA 22.</u>	62
<u>FIGURA 23.</u>	63
<u>FIGURA 24.</u>	64

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo, el método de investigación hipotético – deductivo y el diseño de la investigación descriptivo, no experimental, técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el presente trabajo de investigación es considerado como una investigación descriptiva correlacional, debido a los alcances prácticos, descriptivo, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. La población esta compuesta por 28 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022, “El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 28 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022. Los resultados del trabajo presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.846** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que El Liderazgo se relaciona con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

Palabras claves: La Liderazgo y el Toma de decisiones.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship of Public Management with the Quality of User Service in the Offices of the National Intercultural University of the Amazon of the District of Yarinacocha Region Ucayali, “2018. taking into account that this type of Public institutions perform adequate public management, and their activities are often carried out competitively. The research design was of a correlational descriptive type, whose methodological design was cross-sectional descriptive descriptive, considered as a correlational descriptive investigation, due to the practical, descriptive scopes, supported by standards and technical instruments of information gathering, where the contributions and research of different personalities that have facilitated the assimilation of the subject under investigation. The population was made up of 50 workers from the National Intercultural University of the Amazon, with a sample size of 47 people among men and women who work at the National Intercultural University of the Amazon. The results of the field work showed that a large part of these workers have a significant relationship between public management and the Quality of service to the user, which makes public management allow them to be competitive, to face situations that could arise in terms of services and Management; They have knowledge about planning, organization and control, they also know the leadership, the level of integration, commitment, aspects that served to establish a good public management that is significantly related to the quality of service to the user, which benefits the University National Intercultural of the Amazon.”

Keywords: Public Management and User Service Quality.

ASTRATTO

L'obiettivo generale di questo lavoro di ricerca era determinare il livello di relazione tra leadership e processo decisionale nella direzione sanitaria regionale di Ucayali, anno 2022. Il tipo di ricerca era di base, il livello di ricerca era correlazionale descrittivo, l'approccio quantitativo, il metodo di ricerca ipotetico-deduttivo e disegno di ricerca descrittivo, non sperimentale, la tecnica utilizzata in questa ricerca è stata l'indagine e lo strumento è stato il questionario, il presente lavoro di ricerca è considerato come una ricerca correlazionale descrittiva, a causa della portata pratica e descrittiva, supportata da norme e strumenti tecnici per la raccolta delle informazioni, dove sono stati considerati i contributi e le indagini di diverse personalità che hanno facilitato l'assimilazione del soggetto indagato. La popolazione è composta da 28 lavoratori della Direzione Regionale della Sanità di Ucayali, Anno 2022, "Il tipo Il metodo di campionamento è intenzionale non probabilistico a discrezione dell'autore, in questo modo il campione di studio sarà composto da 28 lavoratori della Direzione Sanitaria Regionale di Ucayali, Anno 2022. I risultati del lavoro presentano le statistiche relative al grado di correlazione tra le variabili determinate dal Rho di Spearman è 0,846** significa che esiste un'elevata correlazione positiva tra le variabili, allo stesso modo, in base alla significatività bilaterale di $p = 0,000$, che è $<0,05$, si è concluso che la leadership è correlata al processo decisionale nella Direzione Sanitaria Regionale di Ucayali, Anno 2022

Parole chiave: Leadership e processo decisionale.

INTRODUCCIÓN

A finales del siglo XX y principios del XXI, se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos llevando a las organizaciones públicas y privadas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, dando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales muy especialmente de los humanos.

El liderazgo y la toma de decisiones se complementan entre sí porque el líder ya sea en una empresa o en la vida diaria, se enfrenta a una serie de situaciones en las cuales tiene la responsabilidad de tomar las mejores decisiones para alcanzar el éxito personal, profesional y organizacional. Una de las decisiones más delicadas para un gerente es saber elegir a su equipo de trabajo en el proceso de selección de personal, es por ello la necesidad de que las organizaciones cuenten con recursos humanos de conocimiento experto.

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022.

La información para llevar a cabo este estudio se representó de la siguiente manera.

Capítulo I, se desarrolló la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, factibilidad de la investigación, limitaciones del estudio.

Capítulo II, se presenta el marco teórico conceptual así mismo los antecedentes del problema, las bases teóricas o científicas y la definición de términos básicos.

Capítulo III, se presenta la hipótesis y las variables a si mismo el cuadro de operacionalización de las variables.

Capítulo IV, se presenta la metodología que se utilizara en el estudio que dan el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos y diseño de investigación, población y muestra así mismo las técnicas e instrumentos a utilizar, la validez y confiabilidad procesamiento y análisis de datos y la ética de la investigación.

Capítulo V, se desarrolla el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Capítulo VI, se presentan las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

El autor.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

Ya inmersos en la segunda década del siglo XXI, nos encontramos con un contexto económico y geopolítico mundial muy incierto, en el aspecto económico con un mayor fortalecimiento de las economías emergentes, viene generando una alta competitividad en las organizaciones para enfrentar este contexto, por ello es indispensable una aplicación del refuerzo en las habilidades directivas y la aplicación de la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, donde la gestión del liderazgo viene cobrando cada vez mayor importancia.

Entre tantas dificultades que se vienen enfrentando en todo el mundo, se ha generado una alta competitividad en las diferentes organizaciones para enfrentar estos diversos contextos, por ello es vital aplicar diversos esfuerzos en crear habilidades directivas y también la aplicación de la flexibilidad en la administración y gestión del capital humano en las organizaciones mundiales, en donde la gestión del liderazgo viene cobrando cada vez mayor relevancia.

Influenciar, guiar y dar direcciones, supone atraer cambios de actitud o conducta, ya que las personas tienden a seguir a quienes ofrecen los medios para satisfacer sus objetivos y propuestas ya establecidas. Mientras más se comprometan y apoyen los líderes, sus subordinados esperarán estas motivaciones y cuanto más reflejen su comprensión en el comportamiento de sus labores administrativas y laborales, existirá mayor probabilidad en que estos se vuelven líderes y capaces de enfrentar cualquier situación difícil. Desde esta perspectiva, el liderazgo adquiere un papel preponderante en la respuesta social y económica de una organización, de un país. Evaluar el liderazgo depende de la estructura

y de la función de sus empleados, del contexto social del país y su desarrollo. Estados Unidos describe el liderazgo como una variable que conduce la habilidad, el trabajo en equipo y que contribuye significativamente al desarrollo organizacional, considera preferentemente al sexo masculino en la prestación de servicios de salud.

México es uno de los países que en forma gradual entre 2001 y 2005, integro dentro de sus coberturas del sistema de salud nuevas políticas que incluyan al liderazgo y la toma de decisión en cuanto a todos sus estados; con la afiliación de la Comisión Nacional de Protección Social, en 2002, 342 municipios participaron en el programa piloto, en 2003 eran 524 y en 2004 un total de 946. Para fines de 2005, casi 1 600 de los 2 454 municipios tenían familias afiliadas. Esto muestra la respuesta del liderazgo en el sector salud, que permite llegar a sus familias.

Bogotá se caracteriza por la preferencia femenina en el sistema de salud, presenta un clima caracterizado por altos niveles de recompensa, en donde la empresa premia la calidad, la productividad y el esfuerzo de los trabajadores.

Perú como política de modernización del estado, establece que las instituciones en todos los niveles de gobierno deben de tener una planificación estratégica, que les permita trabajar en función de sus objetivos, el cual les permita tomar decisiones para cumplir con los objetivos.

En la dirección regional de Ucayali, el personal presenta ausentismo, no se logra el cumplimiento de metas, uso de licencias en forma elevada, descanso médico e dan con frecuencia, existe desmotivación, esto no permite la toma de decisiones en forma adecuada, teniendo un resultado no adecuado en que la calidad de atención no es la mejor y así es percibida por la población, esta investigación propondrá analizar la relación del liderazgo y la toma de decisiones que mejoren la gestión.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

La investigación se desarrolló en el ámbito territorial de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, ubicado en la provincia de Coronel Portillo y departamento de Ucayali.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La unidad de análisis que se estudió en la investigación fueron los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali. Estos trabajadores son mujeres y hombres de edades de entre 24 a 60 años.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

El periodo en el cual se realizó investigación fue durante el año 2022.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación se realizó en base a los fundamentos bibliográfica científicas que se reflejará en el Marco teórico y definición conceptual de las variables: liderazgo y toma de decisiones y sus respectivas dimensiones.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022 ?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el Liderazgo Transformacional y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el Liderazgo Transaccional y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el Liderazgo Laissez-Faire y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Describir el nivel de relación entre el Liderazgo Transformacional y la Toma

de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

- Identificar el nivel de relación entre la Liderazgo Transaccional y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022
- Establecer el nivel de relación entre la Liderazgo Laissez-Faire y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación permite conocer la realidad problemática, los antecedentes de investigación, las bases teóricas, del liderazgo y la toma de decisiones.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El estudio que se realiza en esta investigación permitirá aplicar métodos matemáticos como la estadística y la correlación para contribuir a la solución de la problemática que se vive respecto al liderazgo y la toma de decisiones en la dirección regional de salud de Ucayali.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez por parte de 05 expertos y confiabilidad usando el método estadístico de Alfa de Cronbach, con el fin de asegurar que la información tenga un mínimo margen de error y poder comprobar la hipótesis propuesta.

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El "desarrollo de la presente investigación es importante desde el punto de vista social, porque va a permitir dar aportes a las instituciones en cuanto al Liderazgo ya que este cumple una función muy importante para conseguir la Toma de decisiones por medio de los objetivos estratégicos de las instituciones y de esta manera mejorar su eficiencia y efectividad. Toda institución es una organización humana, está compuesta por personas, y su éxito o fracaso es fruto del esfuerzo de los seres humanos que la

componen, de manera tal que este forme parte del engranaje del desarrollo social y económico del país.

1.5.2 IMPORTANCIA.

La investigación busca un análisis correlativo de como liderazgo tiene relación con la toma de decisiones para tener un mejor servicio la dirección regional de salud, producto de buenas prácticas de gestión pública y administrativas.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Recursos Humanos.

Para la realización de este proyecto, se contó con un asesor metodológico, un asesor para la elaboración de los instrumentos, y un asesor para analizar los datos estadísticos y la investigadora.

1.6.2 Recursos Financieros.

El proyecto de investigación fue financiado íntegramente por la investigadora.

1.6.3 Recursos Materiales.

El investigador contó con, una laptop, Smartphone impresora, acceso a internet, movilidad propia y otros como útiles de escritorio, que permitirán realizar el trabajo de forma eficiente.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

1.7.1 Limitación Espacial.

La investigación se realizó en la dirección regional de salud de Ucayali

1.7.2 Limitación Económica.

Los recursos económicos fueron asumidos por la investigadora. Producto de los ingresos del trabajo administrativo que desempeño en la dirección regional de salud.

1.7.3. Limitación de Tiempo y Horario.

La investigadora contó con cuatro horas diarias de lunes a viernes, de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:30 pm a 4:30 el estudio de la muestra, mediante la aplicación de los resultados.

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICO.

Muchos autores coinciden en que el liderazgo es uno de los temas más estudiados y de los menos comprendidos, de lo cual se desprende las dificultades existentes para seleccionar y desarrollar líderes. Existen muchas definiciones y teorías sobre el liderazgo, y cada una de ellas enfocada en elementos del fenómeno, entre ellos, el líder, los seguidores, el contexto, el proceso, el objetivo y la causa o propósito.

Ligia, P y Sánchez, H (2014) lo definen como el liderazgo puede definirse como la capacidad y el proceso mediante el cual un individuo influye sobre la conducta de los demás con el fin de lograr los objetivos propuestos. En este proceso la influencia interpersonal ocurre cuando se producen cambios en las actitudes, percepciones comportamientos de otros, y puede darse a través de cuatro procesos, como la emulación, la sugerencia, la persuasión y la coerción. El proceso de influencia puede generar el cumplimiento mínimo cuando se enfatiza en el comportamiento o resistencia a realizar lo demandado

Según (Katz, 2011) La epistemología de la toma de decisión “Se la considera una disciplina que se ocupa de estudiar los métodos que se emplean para alcanzar el conocimiento científico y las formas de validar dicho conocimiento”

En palabras de Daros (2010) “El conocimiento en cuanto lo comenzamos a analizar se nos presenta como algo notablemente complejo. Bajo su aparente simplicidad e inocencia, el conocimiento humano nos manifiesta una insospechada complejidad de relaciones, un retorcido y a veces poco claro sendero por el que transita la mente humana”.

Flores, F. (2016) destaca que el liderazgo en tres aspectos:

a) La conducta humana es una función de cómo vemos el mundo.

Los seres humanos desarrollamos una interpretación del mundo a partir de nuestra historia personal y nuestras distinciones. Este modo de ver el mundo nos lleva a creer que ciertas cosas son posibles y otras no.

b) Nuestra visión del mundo es una función de nuestros compromisos

Siempre tenemos algunas elecciones acerca de lo que sucede en el mundo a partir de nuestras interpretaciones y esas elecciones cuando se vuelven conscientes y articuladas se transforman en compromisos, no así cuando no nos detenemos a evaluarlas en cuyo caso, devienen en obligaciones (compromisos de los que no somos conscientes).

c) Las organizaciones son redes de relaciones y compromisos

Las organizaciones se componen de relaciones (las relaciones son redes de conversaciones y acciones entre seres humanos), que intentan hacerse cargo de las necesidades de cada uno. Lo anterior se hace por medio de la coordinación de acciones para lograr algo que no se puede lograr individualmente. Cuando se mira el trabajo de esta manera, se abre la posibilidad de cambiar nuestra situación cambiando nuestras conversaciones.

Para Selman, J. (2016), desde el enfoque ontológico, mirar el liderazgo es mirar:

a) Futuro

El futuro no es algo que ocurra allá afuera, un problema por resolver o una realidad fija o establecida. El futuro es siempre una posibilidad que se materializa a partir de las acciones colectivas o individuales que llevamos a cabo.

b) responsabilidad

Es la habilidad para responder, de manera tal que hacemos un compromiso que no se subordina a las circunstancias o al deseo convencional de lo que es o no posible, este “hacerse cargo”, es lo que distingue a los líderes, ya que puede ocurrir que aquello de

lo que se hacen cargo no lo hayan provocado ellos o no hayan tenido ninguna relación con aquello

c) compromiso

El compromiso es parte esencial del modelo ontológico, es una acción que realizamos en el lenguaje, la acción característica de los seres humanos donde, conversacionalmente se crea un futuro que antes no existía, al declarar condiciones de satisfacción que de ser cumplidas transforman la realidad.

d) acciones

Cambiar el futuro implica realizar acciones diferentes. El futuro surge de las acciones que hemos realizado en el pasado, por ello “es obvio” que es necesario realizar acciones distintas cuando no estamos satisfechos con el presente y deseamos un futuro distinto.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ayoub, J. (2018) en su investigación titulada “Liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana” tesis para obtener el grado de doctor en la universidad autónoma de Madrid, el objetivo de la investigación fue explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada de México y cuál de ellos es el más recurrente, el diseño de la investigación es descriptiva, se llegó a la conclusión que aun cuando el efecto no es mayor y su reducida variabilidad limitó el análisis, la situación de crisis se encuentra justificada mediante los resultados obtenidos a través de la aplicación de la escala de crisis a los funcionarios federales, por lo que se puede asumir que la investigación se desarrolla en un contexto de crisis nacional.

Contreras (2018), en su investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca” tesis para obtener el grado de doctor en administración de la educación en la Universidad del Rosario Bogotá, El objetivo de la investigación fue analizar cómo influye el liderazgo en el clima organización. La investigación se realizó con una muestra de 101 estudiantes de los grados noveno, se llegó a la conclusión Existe una predisposición clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente.

Hernández, J. (2017) En su investigación titulada “El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica” tesis para obtener el grado de magister en dirección y gerencia de empresas en la Universidad del Rosario de Bogotá, el objetivo de la investigación fue plantear la necesidad fundamental de generar un proceso de análisis, tendiente a proponer dinámicas organizativas humanas, desde un enfoque etológico, se concluye que los actuales conceptos administrativos son el resultado de un proceso iniciado como se observó anteriormente en los comienzos de la humanidad y que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de diferentes épocas y etapas.

Cabrera, M. (2017) en su investigación titulada “La toma de decisiones en la comunicación organizacional” tesis para obtener el grado de doctor en la Universidad Rey Juan Carlos de España, el objetivo de la investigación fue analizar qué decisiones toma el director de una organización, cómo y sobre qué decide, para generar valor reputacional y aumentar la imagen positiva de la empresa a través de las acciones de comunicación, el tipo de investigación fue cuantitativa, se llegó a la conclusión que pese al desconocimiento por parte de los Directores de los modelos teóricos existentes para la toma de decisiones en gestión estratégica de empresas, se ha podido comprobar que estos aplican las bases de los modelos más básicos en sus procesos decisorios, pero de forma inconsciente, siguiendo los pasos lógicos que marca la capacidad de raciocinio aportada por el cerebro.

Lascano, N. (2017) en su investigación titulada “La administración financiera y la toma de decisiones en la empresa Promepel S.A” tesis para obtener el grado de magister en administración financiera y comercio internacional, en la universidad técnica de Ambato de Ecuador, el objetivo de la investigación fue Determinar si incide el modelo de administración financiera en la toma de decisiones en la empresa Promepell S.A. la población fue de 12 trabajadores, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que la evidencia obtenida de la investigación es suficiente para aceptar que la hipótesis nula es falsa y que la hipótesis alternativa es verdadera con un nivel de confianza del 90%, por lo que manifestamos que la administración financiera influye significativamente en la toma de decisiones de la empresa Promepell S.A.

ANTECEDENTES NACIONALES.

Vega, M. (2019) En su investigación titulada “Liderazgo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñones Gonzales, Ayacucho, 2019” tesis para obtener el grado de maestro en administración en la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente Ayacucho, 2019, el enfoque fue cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional, la muestra que se utilizó fue de 50 docentes, se llegó a la conclusión que sí existe una correlación moderada positiva entre el liderazgo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñones Gonzales, Ayacucho, 2019 y el valor de p es $0,000 < 0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Vasquez, E. (2018) En su investigación titulada “Liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2018” tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de negocios, en la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de la investigación fue determinar la influencia entre el estilo de liderazgo que caracteriza a una empresa industrial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, la muestra fue de 40 trabajadores, el tipo de investigación fue cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que existe una correlación moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, así también los estilos más predominantes en la empresa son el coercitivo y el participativo y ello provoca una percepción del desempeño laboral fuerte.

Apolitario, S. (2018) en su investigación titulada “el control interno y la toma de decisiones, según profesionales del “Policlínico Pablo Bermúdez” de la Red Asistencial Rebagliati – 2018, tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo, la muestra fue de 93 trabajadores, el tipo de investigación fue cuantitativo, el diseño fue descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que el control interno se relaciona con la Toma de Decisiones según los profesionales del “Policlínico Pablo Bermúdez” de la Red Asistencial Rebagliati - 2018, siendo que el coeficiente de correlación R_{h0} de Spearman de 0.442 y un $p = 0,000 < a 0.05$ representó una correlación entre ambas variables.

Trujillo, A. y Medina, C (2017) en su investigación titulada “Toma de decisiones y satisfacción laboral de los CETPROS de Breña y Magdalena, Lima, 2017” tesis para obtener el grado de maestro en administración en la Universidad cesar vallejo, el objetivo es determinar la relación que existe entre la Toma de Decisiones de los directores en la Satisfacción Laboral en los CETPROS de Breña y Magdalena, Año 2016, la muestra fue de 105 docentes, el tipo de investigación fue cuantitativo, el diseño descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que existe entre liderazgo directivo y clima institucional con una relación positiva y significativa ($r_s = 0,600$, $p = .000$ en los CETPROS de Breña y Magdalena, Año 2017).

3.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

3.2.1 LIDERAZGO

Definición.

Bennis, (2017) definió liderazgo como la capacidad que tienen las personas de crear un sentido de misión, de motivar a otros a unirse a ellos en esa misión, de crear una arquitectura social adaptativa para sus seguidores, de generar confianza y optimismo, de desarrollar otros líderes, y de obtener resultados.

Bass, (2016), quien definió al liderazgo como “la capacidad de influir en otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor

Por otro lado, Kruse, (2016) luego de analizar diferentes definiciones de liderazgo considera que este es el proceso de influencia social que maximiza los esfuerzos de los demás hacia el logro de un objetivo. Es decir, el liderazgo proviene de la influencia social, no de la autoridad o el poder.

El liderazgo es de alta prioridad para la administración es un tema preocupante en la educación en estos días. Los aspectos emocionales y sociales son ahora tomados en cuenta como un factor determinante para asegurar un rápido acceso al mercado laboral. Por lo tanto, es tarea de todos los docentes educar en inteligencia emocional, para formar de manera integral a los estudiantes.

3.2.1.1. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO.

La palabra liderazgo aparece a la mitad del siglo XIX, es un fenómeno humano que ha despertado a lo largo de la historia una especial atención. En el mundo empresarial actual, dentro del área del comportamiento organizacional, el liderazgo es una variable que ha generado diversas definiciones ya que este es el factor que afecta al futuro de los negocios, tal como se ha visto en el acápite anterior. Según Bass, (2016) considera los siguientes estilos:

Dimensión: Liderazgo Transformacional

Bass, (2016) describe el liderazgo transformacional como los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además, el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. Esto genera confianza y respeto de parte de los adeptos y son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado.

Yukl (2014) señala que el liderazgo transformacional se refiere al proceso de influir en cambios importantes en las actitudes y suposiciones de los miembros de la organización y en la construcción del compromiso con la misión, los objetivos y las estrategias de la organización.

Según Bennis, (2017) Estilo de líder que promueve entre sus seguidores ser más creativos e innovadores; delegan responsabilidades como una oportunidad de desarrollo.

Dimensión: Liderazgo Transaccional

Según Bass, (2016) en el liderazgo transaccional existe un mecanismo de motivación entre el líder y el seguidor a través de intercambios y negociaciones por los servicios prestados. El líder transaccional intercambia premios y promesas por el esfuerzo y responde a los intereses inmediatos de sus seguidores. En este tipo de liderazgo hay un criterio de costo beneficio alto y constante.

Burns, (2016) describe que el liderazgo transaccional se basa en el intercambio de recompensas (constructivas-premios o correctivas-sanciones) entre un líder y sus seguidores y no hay más. Asume que líder-seguidor no comparten un interés común, sino que cada uno persigue sus propios intereses, van por caminos separados; ambos no tienen un propósito mutuo más grande que alcanzar.

Según Wagner, (2014) los líderes transaccionales tienen la característica y conocen la importancia de mantener una buena relación entre los seguidores, por consiguiente, se puede decir que el modelo transaccional se fundamenta en el criterio de que el liderazgo es la capacidad de mantener transacciones satisfactorias entre líderes y subordinados en situaciones específicas.

Dimensión: Liderazgo Laissez-Faire (dejar hacer – dejar pasar)

Bass, (2016) define a este estilo como se la ausencia de acciones con los seguidores, por ejemplo, evita expresar su punto de vista o tomar acciones en asuntos importantes, no emite ninguna retroalimentación a procesos y situaciones, permite que su autoridad permanezca en estado de inercia.

Burns, (2016) lo define como el tipo de liderazgo más pasivo y por supuesto el menos efectivo e inclusive perjudicial para la organización, ya que la falta de respuesta por parte del líder a un buen desempeño es probable que tenga más efectos negativos que la falta de respuesta a un rendimiento deficiente. En consecuencia, la falta de respuesta del líder probablemente sea vista como equitativa o justa, porque es muy probable que el subordinado no se sienta responsable del bajo rendimiento.

CARACTERÍSTICAS ESTILOS DE LIDERAZGO

Tabla N° 1:

Características de los estilos de liderazgos

Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo laissez faire
Son inspiradores. Estimulan intelectualmente a los	Son guías. Influyen en el comportamiento de los	El líder se inhibe en tomar decisiones

seguidores	seguidores		
Son innovadoras	Son implementadores		
Plantean nuevos problemas o estimulan	Ofrecen soluciones a los problemas que se presentan.	No necesaria su presencia en la toma de decisiones.	considera
Establecen sentido de misión en la organización	Establecen metas específicas		
Buscar elevar necesidades y deseos de seguidores para lograr un desempeño más allá de lo esperado.	Identifican necesidades y deseos de los seguidores y buscan lograr niveles de desempeño esperados	Situaciones que necesita su presencia prefiere mantener distancia.	
Persiguen productividad a través de la transformación y desarrollo del hombre	Persiguen productividad a través de metas organizacionales.		

Fuente: Bass, (2016)

3.2.2 TOMA DE DECISIONES

3.2.2.1 DEFINICIÓN

Griffin, (2016) La toma de decisiones puede conceptualizarse, entonces, como una actividad imprescindible en las organizaciones, con un significado especial para todos sus niveles, porque es parte fundamental e inherente a todas las demás actividades de la empresa.

Whetten, D. (2016). lo define como un proceso amplio que puede incluir tanto la evaluación de las alternativas, el juicio, como la elección de una de ellas. En otras palabras, la toma de decisiones hace referencia a la capacidad cognitiva para elegir; lo que involucra: análisis, categorización, juicios probabilísticos, construcción de alternativas y decisión

Chiavenato, (2015) define como una serie de fases que se realizan un análisis y escoger entre diferentes alternativas en curso de acción.

3.2.2.1. DIMENSIONES DE LA TOMA DE DECISIONES

Según Chiavenato, (2015) las organizaciones que deseen contar con los trabajadores mejor capacitados para tomar decisiones deben seguir estas dimensiones:

Dimensión: Poder

Según Chiavenato, (2015) los niveles de la empresa es esencial conferir a las personas el poder por medio de la delegación de autoridad y compromiso. Es decir, valora su personal, confiar en ellos, conferirle libertad y autodeterminación de actividades.

- Otorgar poder a las personas.
- Delegar autoridad y responsabilidad.
- Confiar en las personas.
- Dar libertad a las personas.
- Dar importancia a las personas.

Dimensión: Motivación

Según Chiavenato, (2015) Se refiere a incentivar a los individuos de manera constante es decir valorar un desempeño óptimo, incentivar por resultados, permitir la contribución de los trabajadores al resultado de la organización.

- Ofrecer motivación.
- Incentivar a las personas.
- Reconocer el buen trabajo.
- Recompensar los resultados.
- Participación de los resultados.
- Festejar la consecución de metas.

Dimensión: Desarrollo

Según Chiavenato, (2015) Se refiere en enseñar a los individuos de manera permanente, brindándole información y conocimiento, desarrollar talentos en la empresa esto facilita los medios para la capacitación y desarrollo en el ámbito personal y profesional.

- Proporcionar recursos a las personas.

- Capacitar y desarrollar a las personas.
- Entregar información.
- Administración del conocimiento.
- Enseñar nuevas técnicas.
- Crear y desarrollar talentos.

3.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.

Acción

De acuerdo a Bass, (2016) Capacidad esencial de los líderes asociada a la actividad, actitud proactiva, voluntad para la ejecución y realización en la práctica de actividades.

Adaptación

Según Chiavenato, (2015) Efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Autenticidad

De acuerdo con Burns, (2016) es la capacidad de los líderes para desarrollar un carácter de certeza y veracidad fruto de su acción y compromiso demostrado en el tiempo hacia la causa de la organización.

Capacidad

Según Chiavenato, (2015) es el talento y aptitud que posee un líder para conducir a su organización a la consecución de la misión compartida

Habilidades humanas

Según Griffin, (2016) Es la habilidad de laborar en cooperación con otros individuos de manera correcta.

Poder

De acuerdo a Chiavenato, (2015) En los niveles de la empresa es esencial conferir a las personas el poder por medio de la delegación de autoridad y compromiso. Es decir, valora su personal, confiar en ellos, conferirle libertad y autodeterminación de actividades.

Motivación

Según Burns, (2016) Se refiere a incentivar a los individuos de manera constante es decir valorar un desempeño optimo, incentivar por resultados, permitir la contribución de los trabajadores al resultado dela organización.

Desarrollo

Chiavenato, (2015) lo define como enseñar a los individuos de manera permanente, brindándole información y conocimiento, desarrollar talentos en la empresa esto facilita los medios para la capacitación y desarrollo en el ámbito personal y profesional.

Visión

Según Bass, (2016) Capacidad de los líderes para capturar un sueño en una frase o un párrafo que de forma inspiradora pueda alentar a un grupo humano a la acción

Voluntad

De acuerdo Burns, (2016) es la Capacidad de los líderes para mantener una constancia vital, determinación, intención, esfuerzo y coraje para enfocarse en la consecución de un propósito.

CAPÍTULO VI: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPOTESIS GENERAL

El Liderazgo se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

4.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

- El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022
- La Liderazgo Transaccional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022
- La Liderazgo Laissez-Faire se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

4.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

4.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE 1. Liderazgo

Bennis, (2017) definió liderazgo como la capacidad que tienen las personas de crear un sentido de misión, de motivar a otros a unirse a ellos en esa misión, de crear una arquitectura social adaptativa para sus seguidores, de generar confianza y optimismo, de desarrollar otros líderes, y de obtener resultados.

VARIABLE 2. Toma de decisiones

Griffin, (2018) La toma de decisiones puede conceptualizarse, entonces, como una actividad imprescindible en las organizaciones, con un significado especial para todos sus niveles, porque es parte fundamental e inherente a todas las demás actividades de la empresa.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conforme a Hernández Sampieri, R. (1996). la definición operacional “Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p. 111). Las dos variables en estudio serán medidas utilizando como instrumento de medición los cuestionarios en escala de Likert para el recojo de información en la muestra de selección.

El Liderazgo se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Laissez-Faire.

La variable Toma de decisiones se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: Poder, Motivación, Desarrollo.

4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item's	Escala de Valores
Liderazgo	Liderazgo Transformacional	Optimismo, metas, visión, creencias y supuestos.	1,2,3,4	1.-Nunca 2.-A veces 3.-Siempre
	Liderazgo Transaccional	Ayuda, objetivos, cumplimiento, desarrollo de capacidad.	5,6,7,8	
	Liderazgo Laissez-Faire	Capacidad, actividades que desempeñan, trabajo, representación.	9,10,11,12	
Toma de decisiones	Poder	Capacidad de otorgar poder, delegar autoridad y responsabilidad, confianza, desarrollo de actividades.	1,2,3,4	1.-Nunca 2.-A veces 3.-Siempre
	Motivación	Motivación, incetivación, reconocimiento, recompensa.	5,6,7,8	
	Desarrollo	Recursos, capacitación, actividades, capcidades y conocimientos.	9,10,11,12	

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

5.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Básica: busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. **Según Alfaro, C. (2012).**

5.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Descriptivo Correlacional: Porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. **Según Sabino (1992)** Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables).

Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” **Según Carrasco, (2013).**

5.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El enfoque cuantitativo: utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. **Según Sampieri Hernández (2003).**

5.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La “investigación empleó el método **hipotético-deductivo** la cual busca el camino lógico para solucionar los problemas planteados sobre la variable de estudio mediante su comprobación con los datos obtenidos. Según Cegarra S. (2004).

5.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación es Descriptivo, No experimental, Transeccional y Correlacional.

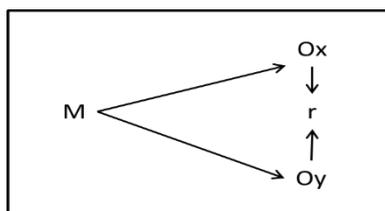
Es una investigación No experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, 2010).

Es una investigación transeccional o transversal, porque se recolectará datos del Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022, en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir las variables Liderazgo y la Toma de decisiones y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es una investigación correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre la variable Liderazgo y la Toma de decisiones en el Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022. Hernández et. al., (2010),

El diagrama es el siguiente:

Donde:



M: Muestra de la investigación.

O1: Observación del Liderazgo.

O2: Observación Toma de decisiones.

r : Coeficiente de correlación.

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

5.3.1. POBLACIÓN.

La población estuvo compuesta por los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, que fueron 28 trabajadores.

5.3.2. MUESTRA

La muestra fue censal, según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”. Por lo que para la investigación el tipo de muestreo que se utilizó es el no probabilístico censal, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 28 trabajadores.

5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.4.1. TÉCNICAS.

La Encuesta

Hernández, Fernández, y Batista, (2016) Define que “Es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas”, de acuerdo a esto es que para la investigación se va a utilizar esta técnica.

5.4.2. INSTRUMENTOS.

Cuestionario

Hernández, Fernández, y Batista, (2016) Define qué “Es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”.

El instrumento que se utilizará para ambas variables será un cuestionario.

Los instrumentos que se aplicarán para la recolección de datos serán:

- Cuestionario sobre liderazgo
- Cuestionario sobre toma de decisiones.

5.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

5.4.3.1. Validez:

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de profesionales especialistas, metodólogos y

especialistas temáticos, quienes evaluaron su pertinencia, relevancia y claridad, calificando con una opinión de aplicable los instrumentos

VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dra. Pérez Ríos, Esther J.	Aplicable
Experto 2	Dr. Verde Venturo, José	Aplicable
Experto 3	Dr. Braga Sandoval, Roger B.	Aplicable
Experto 4	Dra. Ruiz Bartra, Cheryl	Aplicable
Experto 5	Dra. Castillo de Lima María M.	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

5.4.3.2. Confiabilidad:

Según Ander-Egg, E. (1998), la confiabilidad se relaciona con la exactitud con la que un instrumento establece la medición de lo que quiere medir.

Esto llega a ilustrar en el cuadro siguiente:

Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por RUIZ (1998).

RANGO	MAGNITUD
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.001-0.20	Muy baja

Según el resultado obtenido de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach, con apoyo del software estadístico SPSS versión 24, se contó como resultado lo siguiente:

Confiabilidad de la Variable 1. Liderazgo

N° de Ítems	Alfa de Crombach

Liderazgo	12	0,898
-----------	----	-------

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,898 para los 12 ítems de la variable Liderazgo. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

Confiabilidad de la Variable 2. Toma de decisiones

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Toma de decisiones	12	0,978

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,978 para los 12 ítems de la variable Toma de decisiones. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

5.4.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

La presentación de la información será mediante cuadros y gráficos estadísticos, así como los estadígrafos correspondientes.

La información de la investigación fue procesada a través de un cuestionario utilizando la escala ordinal de Likert, con 03 alternativas, asignando un valor numérico decreciente: Siempre (3), a veces (2), nunca (1). Se realizó el análisis estadístico descriptivo y el estudio correlacional de Rho de Spearman mediante el programa SPSS, versión 26

5.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de estudio se desarrollará bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

CAPITULO VI: RESULTADOS

6.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

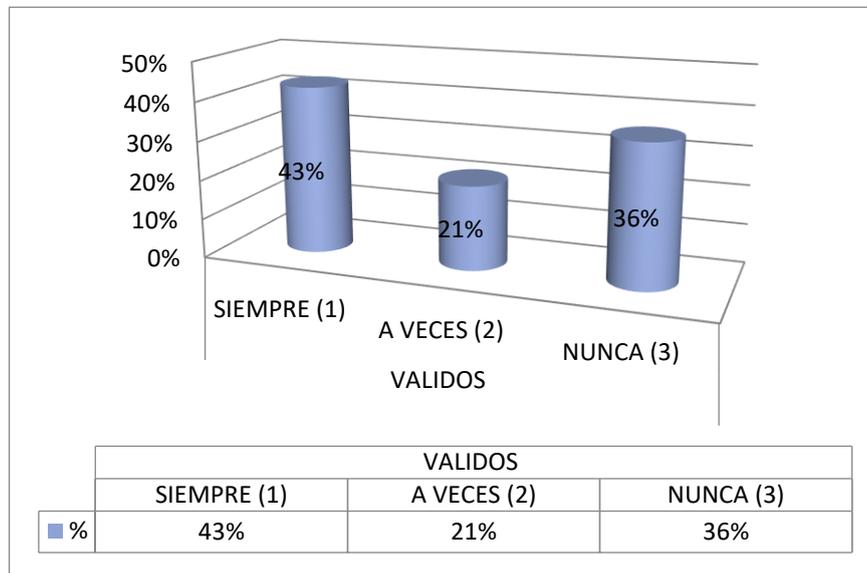
6.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Liderazgo.

Tabla 01. Con frecuencia trato de mostrar el futuro de modo optimista

TABLA N° 01

Con frecuencia trato de mostrar el futuro de modo optimista	f	%
SIEMPRE (3)	12	43%
VALIDOS A VECES (2)	6	21%
NUNCA (1)	10	36%
TOTAL	28	100%

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

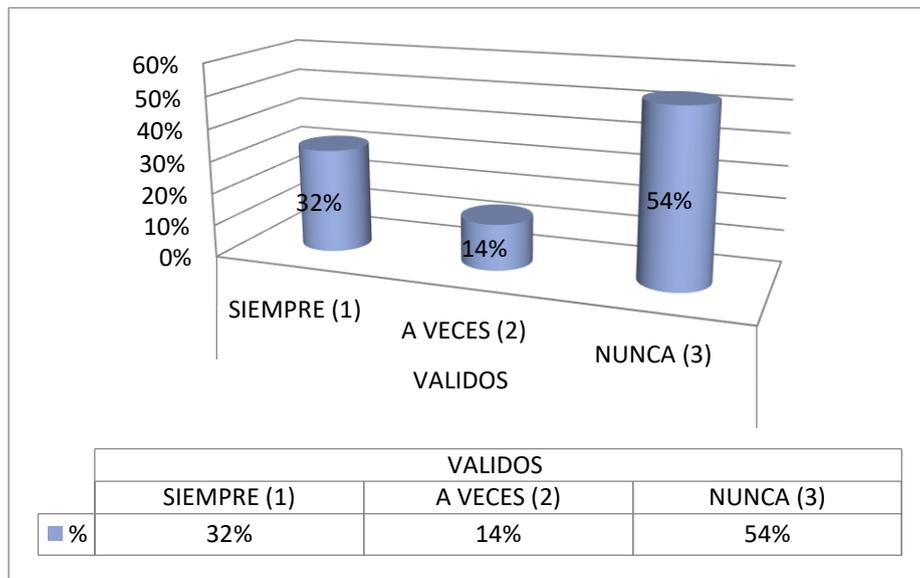
El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA, con frecuencia trato de mostrar el futuro de modo optimista el 21% A VECES, y el 43% SIEMPRE

Tabla 02. Con frecuencia tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.

TABLA N° 02

Con frecuencia tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	9	32%
	A VECES (2)	4	14%
	NUNCA (1)	15	54%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

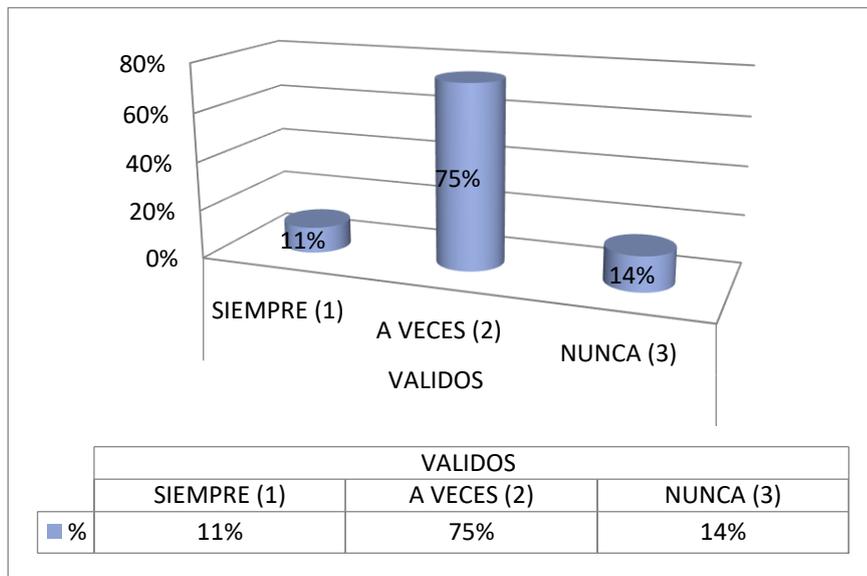
El 54% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas el 14% A VECES, y el 32% SIEMPRE

Tabla 03. Con frecuencia tengo una visión motivante del futuro

TABLA N° 03

Con frecuencia tengo una visión motivante del futuro		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	3	11%
	A VECES (2)	21	75%
	NUNCA (1)	4	14%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

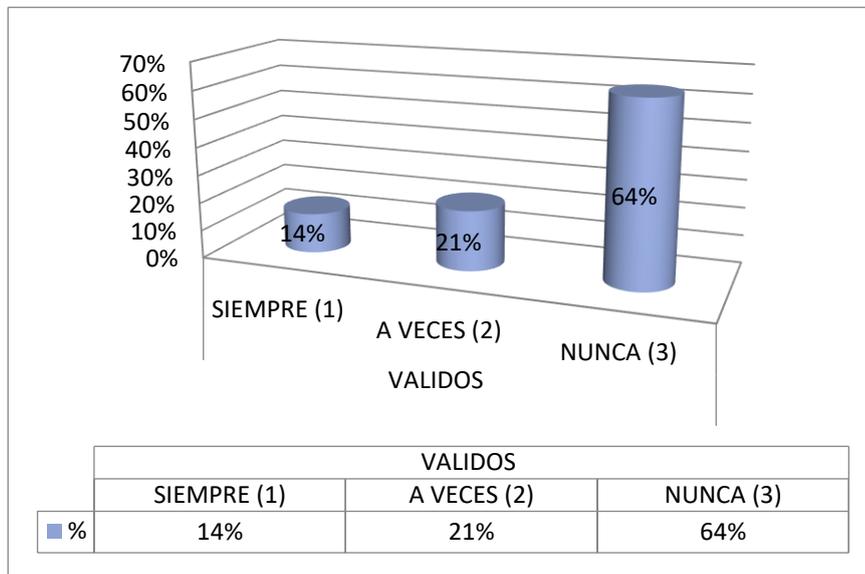
El 14% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia tengo una visión motivante del futuro el 75% A VECES, y el 11% SIEMPRE

Tabla 04. Con frecuencia acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados

TABLA N° 04

Con frecuencia acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	4	14%
	A VECES (2)	6	21%
	NUNCA (1)	18	64%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

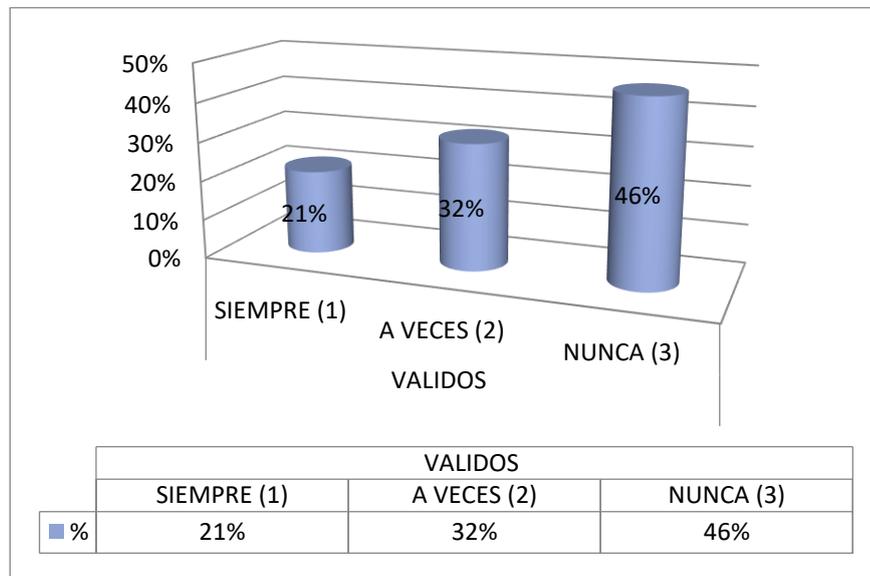
El 64% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados el 21% A VECES, y el 14% SIEMPRE

Tabla 05. Con frecuencia ayudo a los demás siempre que se esfuercen

TABLA N° 05

Con frecuencia ayudo a los demás siempre que se esfuercen		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	6	21%
	A VECES (2)	9	32%
	NUNCA (1)	13	46%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

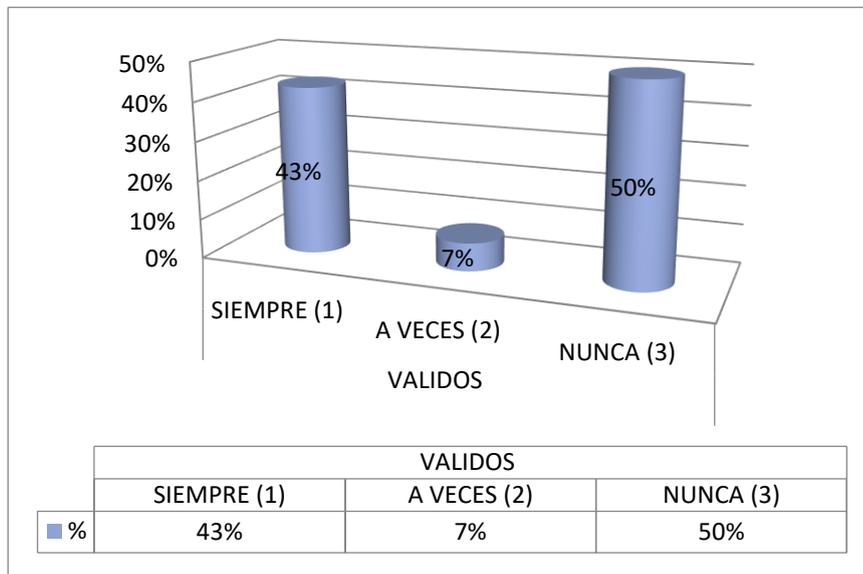
El 46% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia ayudo a los demás siempre que se esfuercen el 32% A VECES, y el 21% SIEMPRE

Tabla 06. Con que frecuencia se aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos

TABLA N° 06

Con que frecuencia se aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	12	43%
	A VECES (2)	2	7%
	NUNCA (1)	14	50%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 06



INTERPRETACIÓN

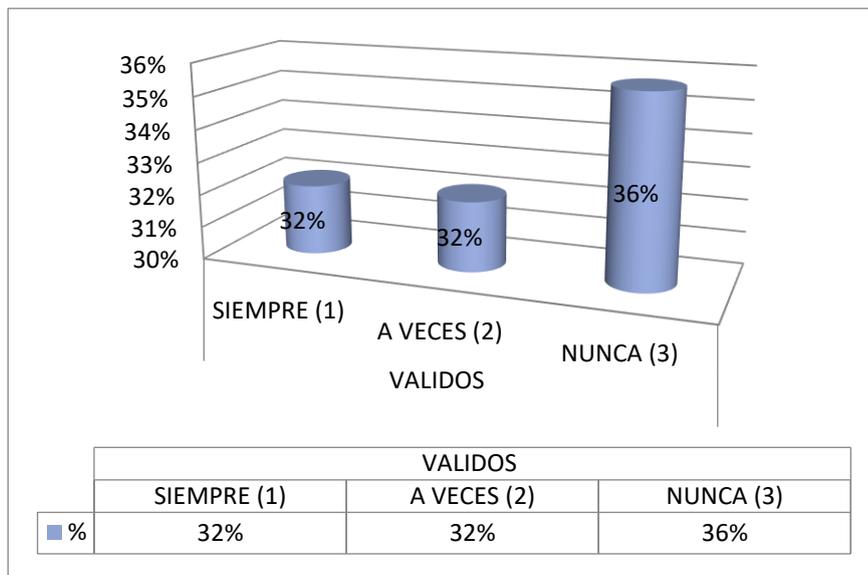
El 50% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con que frecuencia se aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos el 7% A VECES, y el 43% SIEMPRE

Tabla 07. Con frecuencia expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado

TABLA N° 07

Con frecuencia expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	9	32%
	A VECES (2)	9	32%
	NUNCA (1)	10	36%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

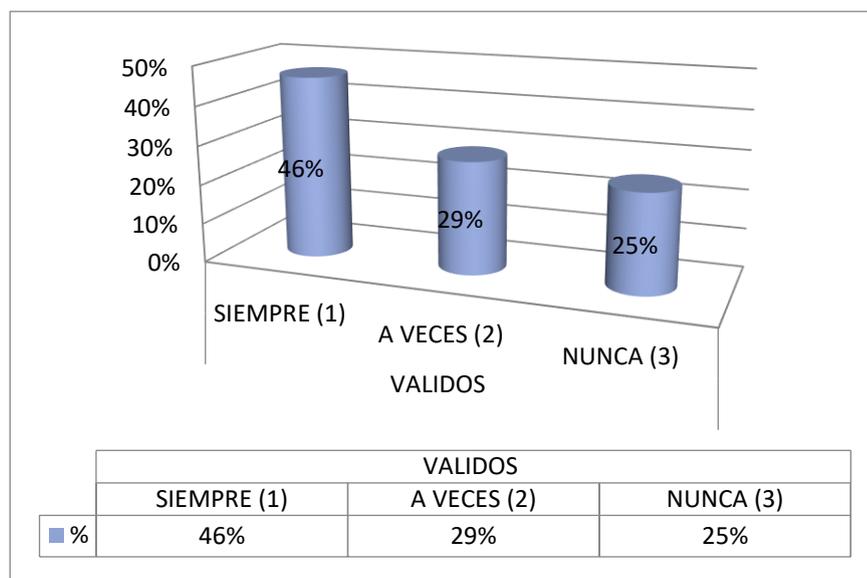
El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado el 32% A VECES, y el 32% SIEMPRE

Tabla 08. Con que frecuencia se aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos

TABLA N° 08

Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	13	46%
	A VECES (2)	8	29%
	NUNCA (1)	7	25%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

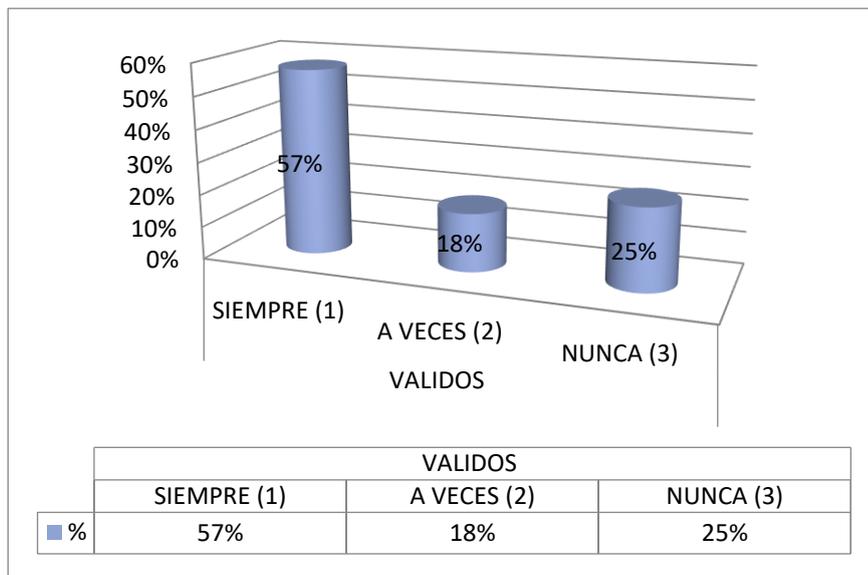
El 25% de los trabajadores respondieron que NUNCA Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás el 29% A VECES, y el 46% SIEMPRE

Tabla 09. Con frecuencia soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer

TABLA N° 09

Con frecuencia soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	16	57%
	A VECES (2)	5	18%
	NUNCA (3)	7	25%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 09



INTERPRETACIÓN

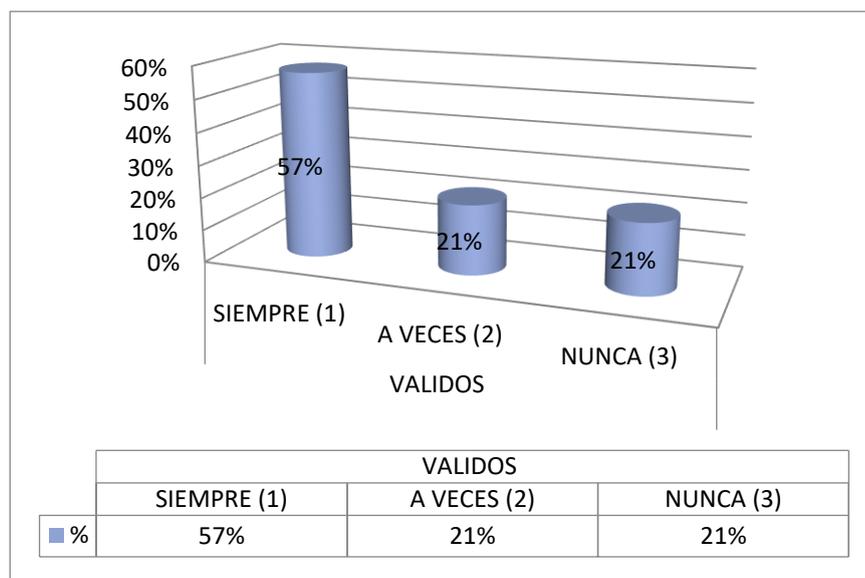
El 25% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer el 18% A VECES, y el 57% SIEMPRE

Tabla 10. Suelo motivar a mis compañeros hacia el éxito en las actividades que desempeñan

TABLA N° 10

Suelo motivar a mis compañeros hacia el éxito en las actividades que desempeñan		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	16	57%
	A VECES (2)	6	21%
	NUNCA (1)	6	21%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN

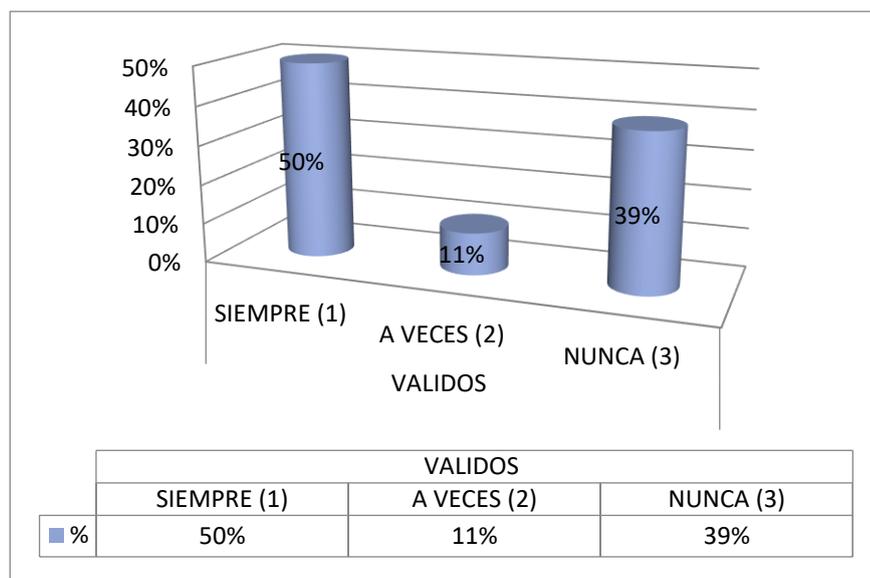
El 21% de los trabajadores respondieron que NUNCA Suelo motivar a mis compañeros hacia el éxito en las actividades que desempeñan el 21% A VECES, y el 57% SIEMPRE

Tabla 11. Soy efectivo(a) en relacionar el trabajo de los demás de acuerdo a sus necesidades

TABLA N° 11

Soy efectivo(a) en relacionar el trabajo de los demás de acuerdo a sus necesidades		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	14	50%
	A VECES (2)	3	11%
	NUNCA (1)	11	39%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 11



INTERPRETACIÓN

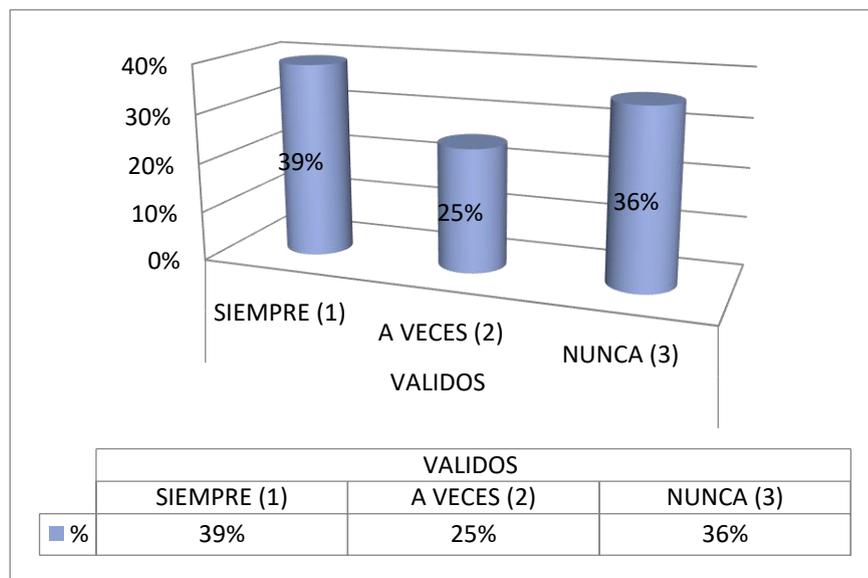
El 39% de los trabajadores respondieron que NUNCA Soy efectivo(a) en relacionar el trabajo de los demás de acuerdo a sus necesidades el 11% A VECES, y el 50% SIEMPRE

Tabla 12. Soy efectivo(a) representando a los demás frente a jefes o directores

TABLA N° 12

Soy efectivo(a) representando a los demás frente a jefes o directores		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	11	39%
	A VECES (2)	7	25%
	NUNCA (1)	10	36%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 12



INTERPRETACIÓN

El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Soy efectivo(a) representando a los demás frente a jefes o directores el 25% A VECES, y el 39% SIEMPRE

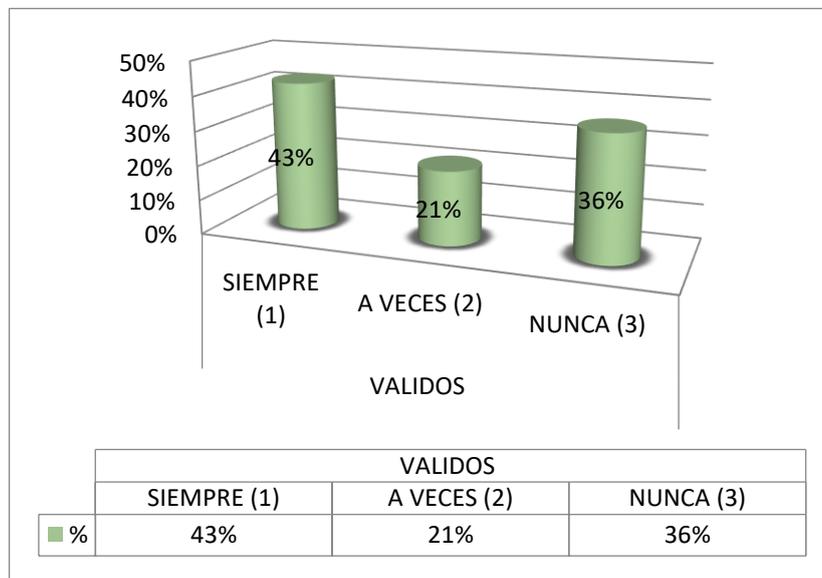
5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Toma de decisiones

Tabla 13. Con frecuencia los jefes tienen la capacidad de otorgar poder a las demás personas

TABLA N° 13

Con frecuencia los jefes tienen la capacidad de otorgar poder a las demás personas		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	12	43%
	A VECES (2)	6	21%
	NUNCA (1)	10	36%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 13



INTERPRETACIÓN

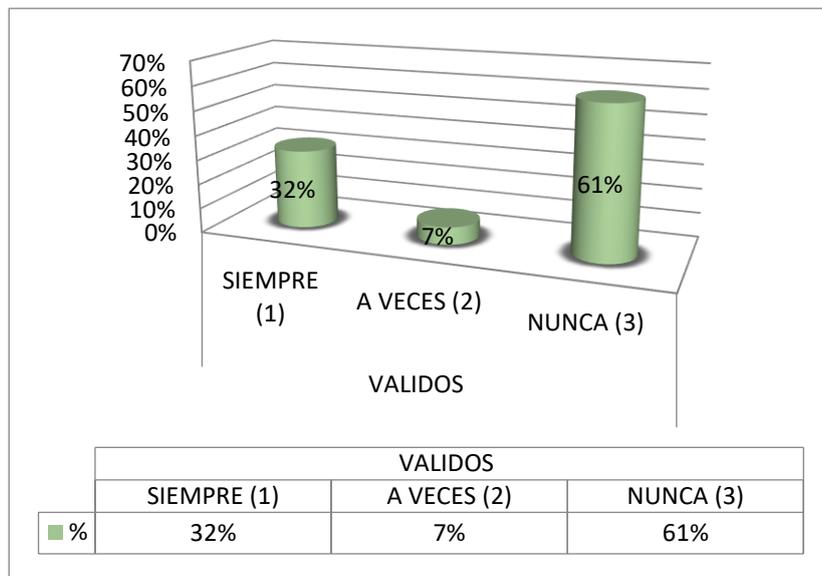
El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia los jefes tienen la capacidad de otorgar poder a las demás personas el 21% A VECES, y el 43% SIEMPRE

Tabla 14. Las autoridades de la dirección regional de salud tienen la capacidad de delegar autoridad y responsabilidades

TABLA N° 14

Las autoridades de la dirección regional de salud tienen la capacidad de delegar autoridad y responsabilidades		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	9	32%
	A VECES (2)	2	7%
	NUNCA (1)	17	61%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 14



INTERPRETACIÓN

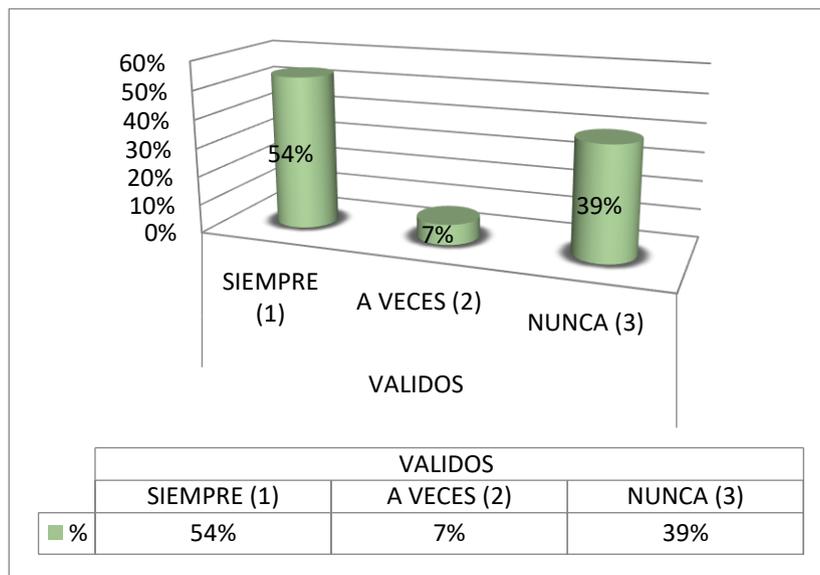
El 61% de los trabajadores respondieron que NUNCA Las autoridades de la dirección regional de salud tienen la capacidad de delegar autoridad y responsabilidades el 7% A VECES, y el 32% SIEMPRE

Tabla 15. Su jefe demuestra que tiene plena confianza en su equipo de trabajo

TABLA N° 15

Su jefe demuestra que tiene plena confianza en su equipo de trabajo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	15	54%
	A VECES (2)	2	7%
	NUNCA (1)	11	39%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 15



INTERPRETACIÓN

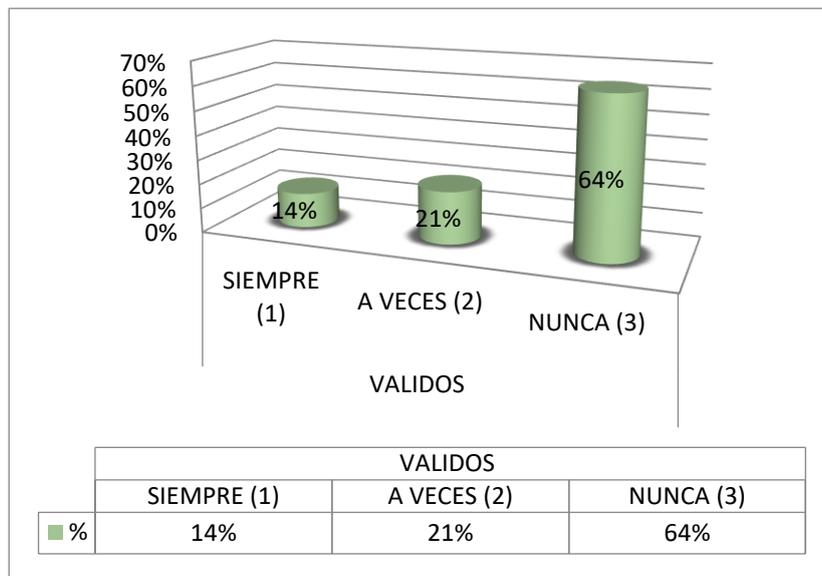
El 39% de los trabajadores respondieron que NUNCA Su jefe demuestra que tiene plena confianza en su equipo de trabajo el 7% A VECES, y el 54% SIEMPRE

Tabla 16. El equipo directivo tiene la capacidad de dar cierta libertad a su equipo de trabajo para que desarrollen sus actividades

TABLA N° 16

El equipo directivo tiene la capacidad de dar cierta libertad a su equipo de trabajo para que desarrollen sus actividades		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	4	14%
	A VECES (2)	6	21%
	NUNCA (1)	18	64%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 16



INTERPRETACIÓN

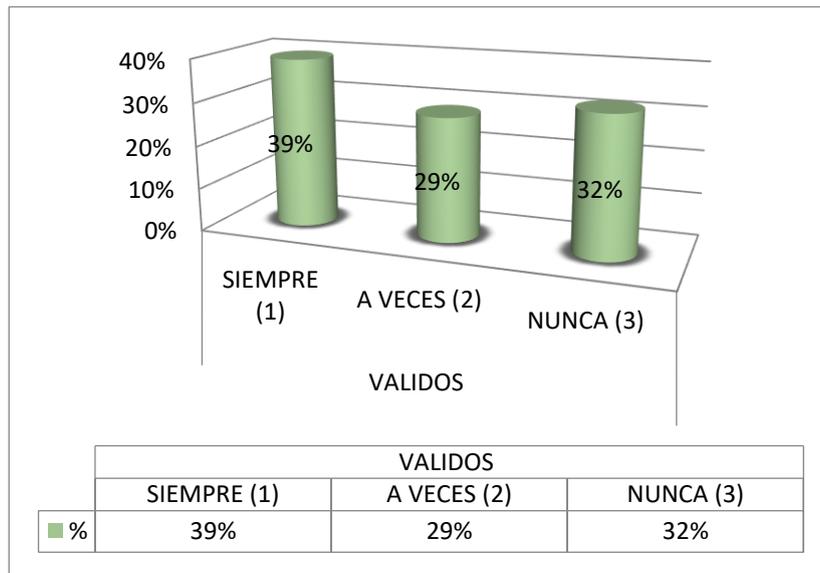
El 64% de los trabajadores respondieron que NUNCA El equipo directivo tiene la capacidad de dar cierta libertad a su equipo de trabajo para que desarrollen sus actividades el 21% A VECES, y el 14% SIEMPRE

Tabla 17. Los jefes motivan a su equipo de trabajo

TABLA N° 17

Los jefes motivan a su equipo de trabajo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	11	39%
	A VECES (2)	8	29%
	NUNCA (1)	9	32%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN

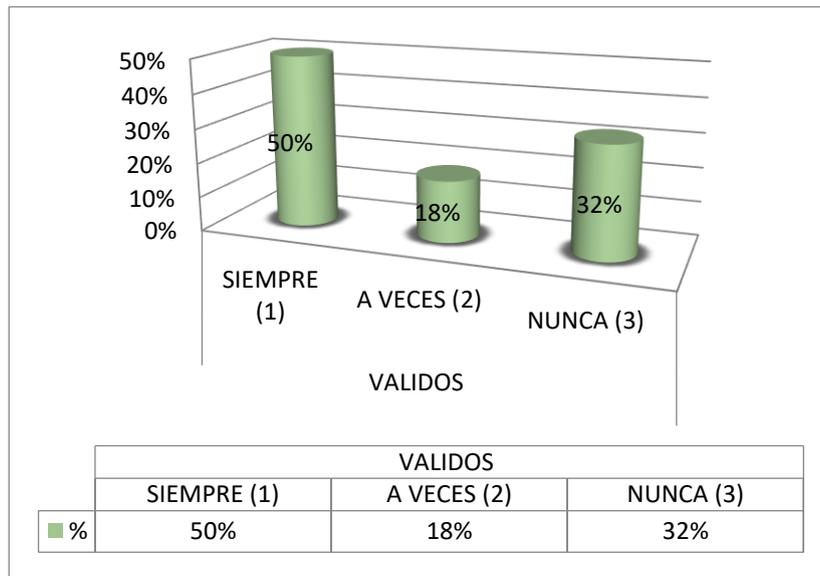
El 32% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los jefes motivan a su equipo de trabajo el 29% A VECES, y el 39% SIEMPRE

Tabla 18. Los jefes incentivan a su equipo de trabajo

TABLA N° 18

Los jefes incentivan a su equipo de trabajo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	14	50%
	A VECES (2)	5	18%
	NUNCA (1)	9	32%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 18



INTERPRETACIÓN

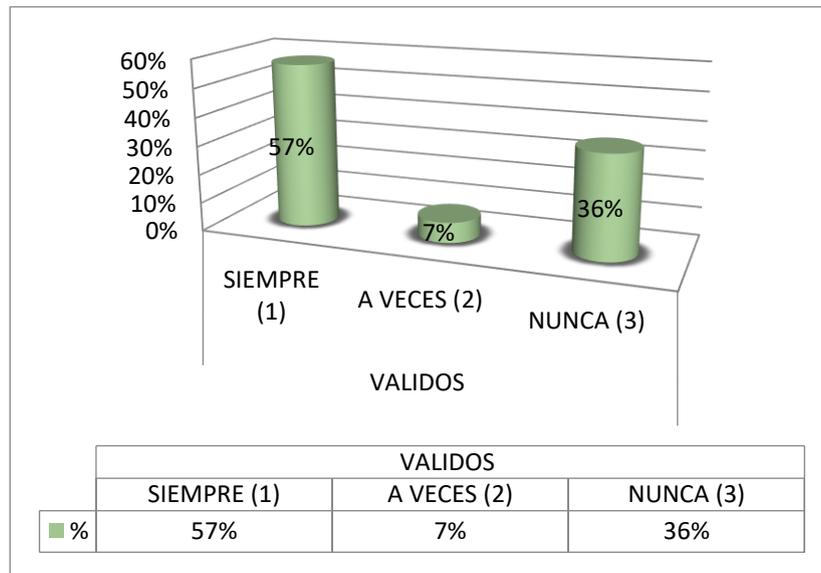
El 32% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los jefes incentivan a su equipo de trabajo el 18% A VECES, y el 50% SIEMPRE

Tabla 19. Con frecuencia los jefes reconocen el buen trabajo realizado por su equipo

TABLA N° 19

Con frecuencia los jefes reconocen el buen trabajo realizado por su equipo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	16	57%
	A VECES (2)	2	7%
	NUNCA (1)	10	36%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 19



INTERPRETACIÓN

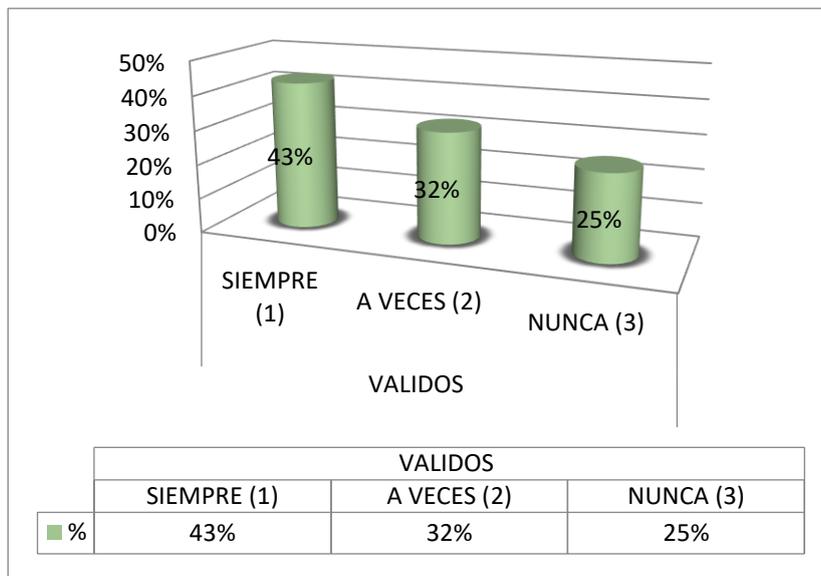
El 36% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia los jefes reconocen el buen trabajo realizado por su equipo el 7% A VECES, y el 57% SIEMPRE

Tabla 20. Con frecuencia los jefes recompensan los resultados positivos que logra su equipo

TABLA N° 20

Con frecuencia los jefes recompensan los resultados positivos que logra su equipo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	12	43%
	A VECES (2)	9	32%
	NUNCA (1)	7	25%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 20



INTERPRETACIÓN

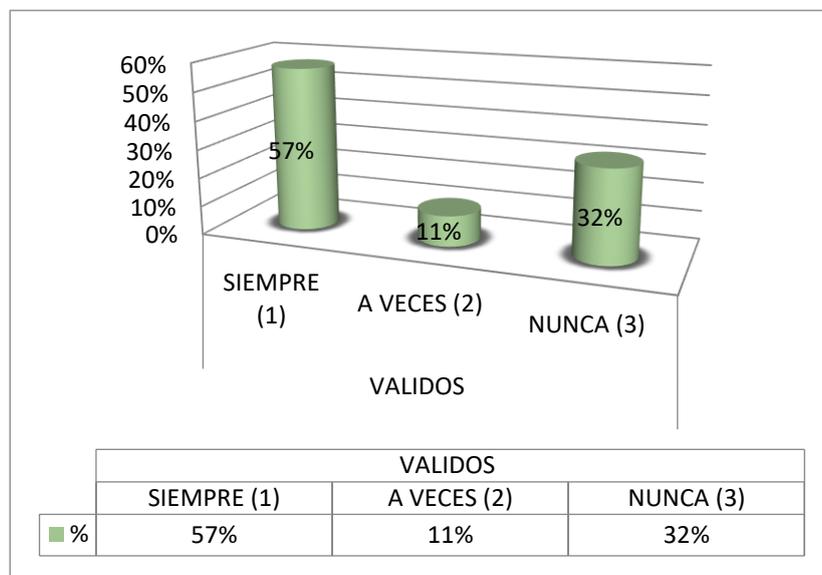
El 25% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia los jefes recompensan los resultados positivos que logra su equipo el 32% A VECES, y el 43% SIEMPRE

Tabla 21. Con frecuencia los jefes se preocupan por proporcionar recursos a su equipo para el desarrollo de las actividades

TABLA N° 21

Con frecuencia los jefes se preocupan por proporcionar recursos a su equipo para el desarrollo de las actividades		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	16	57%
	A VECES (2)	3	11%
	NUNCA (1)	9	32%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 21



INTERPRETACIÓN

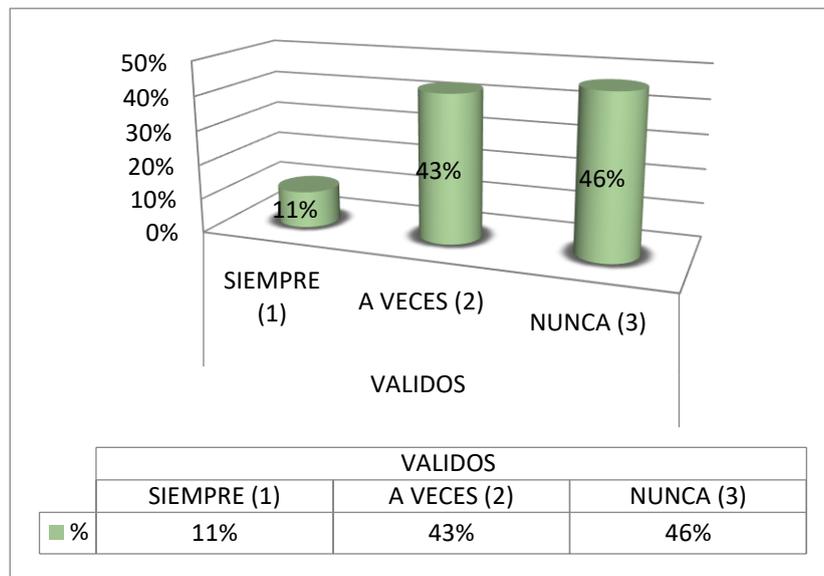
El 32% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia los jefes se preocupan por proporcionar recursos a su equipo para el desarrollo de las actividades el 11% A VECES, y el 57% SIEMPRE

Tabla 22. Su equipo se preocupa por capacitar y desarrollar las capacidades de su equipo de trabajo

TABLA N° 22

Su equipo se preocupa por capacitar y desarrollar las capacidades de su equipo de trabajo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	3	11%
	A VECES (2)	12	43%
	NUNCA (1)	13	46%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 22



INTERPRETACIÓN

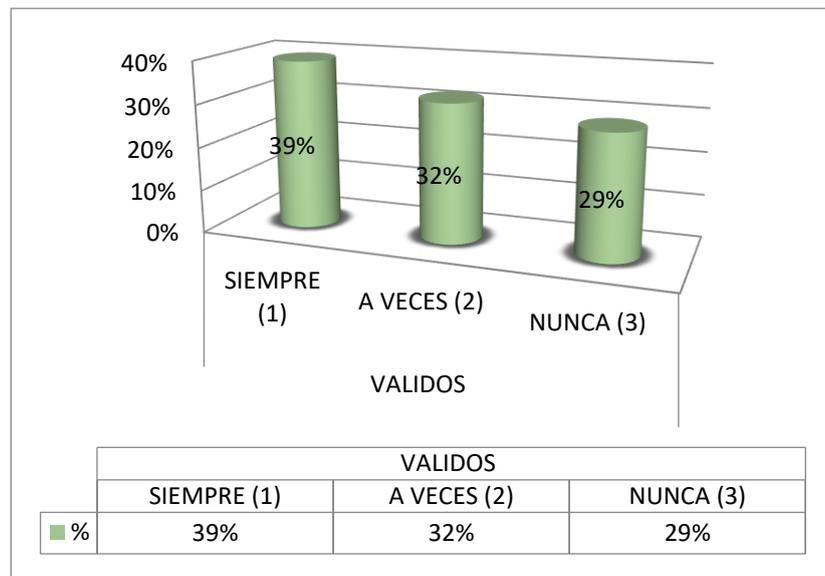
El 46% de los trabajadores respondieron que NUNCA Su equipo se preocupa por capacitar y desarrollar las capacidades de su equipo de trabajo el 43% A VECES, y el 11% SIEMPRE

Tabla 23. Con frecuencia los jefes entregan la información necesaria y precisa a su equipo de trabajo para desarrollar de manera eficiente sus actividades

TABLA N° 23

Con frecuencia los jefes entregan la información necesaria y precisa a su equipo de trabajo para desarrollar de manera eficiente sus actividades		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	11	39%
	A VECES (2)	9	32%
	NUNCA (1)	8	29%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 23



INTERPRETACIÓN

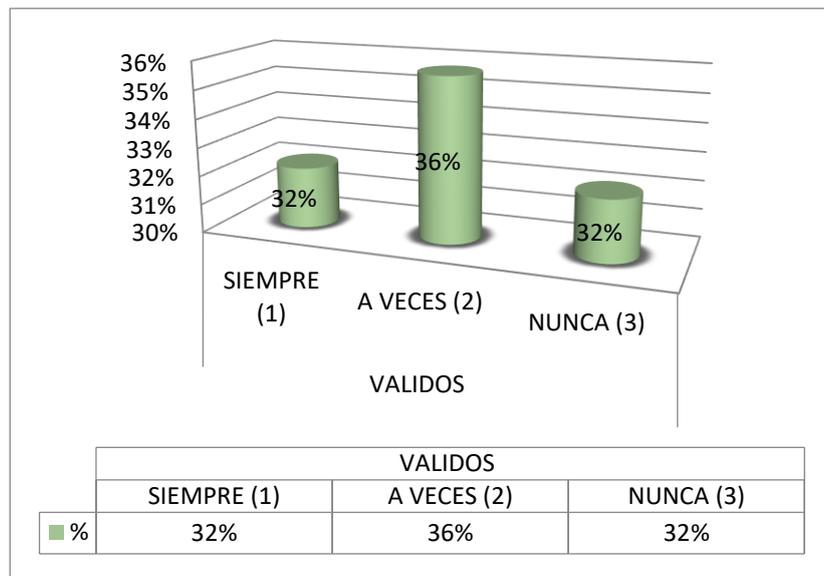
El 29% de los trabajadores respondieron que NUNCA Con frecuencia los jefes entregan la información necesaria y precisa a su equipo de trabajo para desarrollar de manera eficiente sus actividades el 32% A VECES, y el 39% SIEMPRE

Tabla 24. Los jefes tienen la capacidad para administrar las capacidades y conocimientos de su equipo

TABLA N° 24

Los jefes tienen la capacidad para administrar las capacidades y conocimientos de su equipo		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (3)	9	32%
	A VECES (2)	10	36%
	NUNCA (1)	9	32%
TOTAL		28	100%

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN

El 32% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los jefes tienen la capacidad para administrar las capacidades y conocimientos de su equipo el 36% A VECES, y el 32% SIEMPRE

6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%
Toma de decisiones	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,155	28	,000	,918	28	,000
Toma de decisiones	,140	28	,002	,956	28	,0015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelada por una distribución normal o no, o para calcular la probabilidad de una variable aleatoria de fondo es que se distribuye normalmente.

Debido a que se contó con una muestra menor a 50, la prueba de normalidad a considerar fue Shapiro-Wilk; asimismo a través de la presente prueba se evidenció que los datos no son normales, ello debido a que el valor de Sig. Bilateral fue menor al margen de error 0.05; se aplicara la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio.

6.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₀: El Liderazgo no se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

H₁: El Liderazgo se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

Correlaciones				
			Liderazgo	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0.846**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	28	28
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0.846**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	28	28

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.846** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el Liderazgo se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

6.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H₀: El Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

H₁: El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

Correlaciones				
			Liderazgo Transformacional	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	0.744**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	28	28
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0.744**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	28	28

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.744** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

6.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Ho: El Liderazgo Transaccional no se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

H1: El Liderazgo Transaccional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

Correlaciones				
			Liderazgo Transaccional	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo Transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	0.841**
		Sig. (bilateral)	.	0.012
		N	28	28
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0.841**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.012	.
		N	28	28

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.841** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo con la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el Liderazgo Transaccional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

6.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H₀: El Liderazgo Laissez-Faire no se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

H₁: El Liderazgo Laissez-Faire se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

Correlaciones				
			Liderazgo Laissez-Faire	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo Laissez-Faire	Coefficiente de correlación	1,000	0.821
		Sig. (bilateral)	.	0.007
		N	28	28
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0.821	1,000
		Sig. (bilateral)	0.007	.
		N	28	28

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.821** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.007$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el Liderazgo Laissez-Faire se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

CAPITULO VII: DISCUSION DE RESULTADOS

La presente investigación sobre el : Liderazgo y toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022 ; tuvo como principal objetivo: Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali. Los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.846** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, confirmo que el Liderazgo se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Liderazgo Transformacional, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.744** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que el Liderazgo Transformacional se relaciona con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Contreras (2018), en su investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca”, donde llegaron a la conclusión que existe una predisposición clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Liderazgo Transaccional, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.841** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Liderazgo Transaccional se relaciona con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Cabrera, M. (2017) en su investigación titulada “La toma de decisiones en la comunicación organizacional”, donde se llegó a la conclusión que pese al desconocimiento por parte de los Directores de los modelos teóricos existentes para la toma de decisiones en gestión estratégica de empresas, se ha podido comprobar que estos aplican las bases de los modelos más básicos en sus procesos

decisorios, pero de forma inconsciente, siguiendo los pasos lógicos que marca la capacidad de raciocinio aportada por el cerebro.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Liderazgo Laissez-Faire, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.821** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.007$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Liderazgo Laissez-Faire se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Apolitario, S. (2017) en su investigación titulada” el control interno y la toma de decisiones, según profesionales del “Policlínico Pablo Bermúdez” de la Red Asistencial Rebagliati – 2017, se llegó a la conclusión que el control interno se relaciona con la Toma de Decisiones según los profesionales del “Policlínico Pablo Bermúdez” de la Red Asistencial Rebagliati - 2017, siendo que el coeficiente de correlación $Rh0$ de Spearman de 0.442 y un $p = 0,000 < a 0.05$ representó una correlación entre ambas variables.

CONCLUSIONES

- 1) De los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.846** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que el Liderazgo se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022
- 2) En cuanto a la Liderazgo Transformacional, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.744** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que el Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022
- 3) En cuanto a la Liderazgo Transaccional, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.841** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, se concluyó que el Liderazgo Transaccional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022
- 4) En cuanto a la Liderazgo Laissez-Faire, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.821** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.007$, que es $< 0,05$, se concluyó que el Liderazgo Laissez-Faire se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

RECOMENDACIONES

- La toma de decisiones es una de las principales funciones del liderazgo. Su impacto puede repercutir en el rumbo de la organización, en tal sentido a los funcionarios encargados de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, se les recomienda optimizar el liderazgo directivo, a través de estrategias institucionales y administrativas orientadas al progreso y la eficacia para lograr los objetivos de la institución.
- En cuanto al Liderazgo Transformacional, se recomienda a los encargados de áreas optimizar el liderazgo haciendo un control eficaz a través de la motivación y estimulación a su equipo de trabajo, logrando la aplicación de las normas de manera igualitaria y de acuerdo con las competencias de cada componente de la Dirección Regional de Salud de Ucayali. De esta manera, debe generar y afianzar el ambiente y las habilidades relacionales para que el liderazgo se ejerza de manera efectiva.
- En cuanto al Liderazgo Transaccional, se recomienda fortalecer el liderazgo a través del trato apropiado, generando espacios internos y externos sociables o de comodidad para el equipo, logrando que formen un equipo sólido para la utilidad de los procesos y de esta manera lograr la satisfacción de los usuarios de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
- En cuanto al Liderazgo Laissez-Faire, se les recomienda optimizar el liderazgo haciendo práctico la comunicación y organización para que a través de procesos establecidos se resuelvan con criterios aquellos nudos administrativos de la gestión pública; esto guiara los procedimientos complejos y básicos logrando una mejor gestión al servicio del usuario en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Apolitario, S. (2018), Tesis “El control interno y la toma de decisiones, según profesionales del “Policlínico Pablo Bermúdez” de la Red Asistencial Rebagliati – 2018, Universidad Cesar Vallejo
- Ayoub, J. (2018), Tesis “Liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”, Universidad Autónoma de Madrid.
- Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Cabrera, M. (2017), Tesis “La toma de decisiones en la comunicación organizacional”, Universidad Rey Juan Carlos de España
- Caracas, (2004). UPEL, Iupma, Soc.Espc. Hermelinda Camirra, Prof. Scarlet Cartaya.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial. San Marcos.
- Castillo Lourdes (2017). Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental.
- Cegarra S. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica, 1º Edición.
- Chiavenato (1999). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, QUINTA EDICIÓN – Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill.
- Contreras (2018), Tesis “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca”, Universidad del Rosario Bogotá.
- García Ferrando (1996). La encuesta en García Ferrando, M. et al.: El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de la investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1996. (págs. 158 a 170).
- Grande y Abascal (2017). Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.
- Hernández Sampieri, R. (1996). Metodología de la investigación. México: Mc -Graw
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.
- Hernández, J. (2017), Tesis “El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica”, Universidad del Rosario de Bogota.

- Lascano, N. (2017), Tesis “La administración financiera y la toma de decisiones en la empresa Promepel S.A”, Universidad Técnica de Ambato de Ecuador
- López, E. (1998). Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Malhotra (2004). Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168.
- Penslar, R. (1995). Research ethics: Cases and materials. Indiana: Indiana University Press.
- Sampieri Hernández (2003). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F., 2003.
- Selltiz, (1980). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.
- Tamayo y Tamayo (2008). El proceso de la Investigación científica, Cuarta edición, Limusa, Noriega Editores, México, España, Venezuela y Colombia.
- Trujillo, A. y Medina, C (2017), Tesis “Toma de decisiones y satisfacción laboral de los CETPROS de Breña y Magdalena, Lima, 2017”, Universidad cesar vallejo
- Vasquez, E. (2018), Tesis “Liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2018”, Universidad Cesar Vallejo.
- Vega, M. (2019), Tesis “Liderazgo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñones Gonzales, Ayacucho, 2019”, Universidad Cesar Vallejo.

ANEXO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
Liderazgo y toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022 ?</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Liderazgo Transformacional y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Liderazgo Transaccional y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Liderazgo Laissez-Faire y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022?</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Describir el nivel de relación entre el Liderazgo Transformacional y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la Liderazgo Transaccional y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la Liderazgo Laissez-Faire y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p>El Liderazgo se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p> <p>La Liderazgo Transaccional se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p> <p>La Liderazgo Laissez-Faire se relaciona significativamente con la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p>	<p style="text-align: center;"><u>VARIABLE “X”</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Liderazgo</u></p> <p>Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional Liderazgo Laissez-Faire</p> <p style="text-align: center;"><u>VARIABLE “Y”</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Toma de decisiones</u></p> <p>Poder Motivación Desarrollo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo, No experimental</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 100px; height: 100px; margin: 10px auto;"> <pre> graph LR M --> Ox M --> r M --> Oy Ox --> r Oy --> r </pre> </div> <p>POBLACIÓN: La población esta compuesta por 28 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p> <p>MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 28 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022</p>

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Liderazgo.

Objetivo: Conocer el Liderazgo en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Liderazgo

Dimensiones/ Items		1	2	3
Dimensión: Liderazgo Transformacional				
1	Con frecuencia trato de mostrar el futuro de modo optimista			
2	Con frecuencia tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas			
3	Con frecuencia tengo una visión motivante del futuro			
4	Con frecuencia acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados			
Dimensión: Liderazgo Transaccional				
5	Con frecuencia ayudo a los demás siempre que se esfuercen			
6	Con que frecuencia se aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos			
7	Con frecuencia expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado			
8	Con que frecuencia se aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos			
Dimensión: Liderazgo Laissez-Faire				
9	Con frecuencia soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer			
10	Suelo motivar a mis compañeros hacia el éxito en las actividades que desempeñan			
11	Soy efectivo(a) en relacionar el trabajo de los demás de acuerdo a sus necesidades			
12	Soy efectivo(a) representando a los demás frente a jefes o directores			
Total				
Total, General				

Gracias.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Toma de decisiones.

Objetivo: Conocer la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022.

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

Dimensiones/ Items		1	2	3
Dimensión: Poder				
1	Con frecuencia los jefes tienen la capacidad de otorgar poder a las demás personas			
2	Las autoridades de la dirección regional de salud tienen la capacidad de delegar autoridad y responsabilidades			
3	Su jefe demuestra que tiene plena confianza en su equipo de trabajo			
4	El equipo directivo tiene la capacidad de dar cierta libertad a su equipo de trabajo para que desarrollen sus actividades			
Dimensión: Motivación				
5	Los jefes motivan a su equipo de trabajo			
6	Los jefes incentivan a su equipo de trabajo			
7	Con frecuencia los jefes reconocen el buen trabajo realizado por su equipo			
8	Con frecuencia los jefes recompensan los resultados positivos que logra su equipo			
Dimensión: Desarrollo				
9	Con frecuencia los jefes se preocupan por proporcionar recursos a su equipo para el desarrollo de las actividades			
10	Su equipo se preocupa por capacitar y desarrollar las capacidades de su equipo de trabajo			
11	Con frecuencia los jefes entregan la información necesaria y precisa a su equipo de trabajo para desarrollar de manera eficiente sus actividades			
12	Los jefes tienen la capacidad para administrar las capacidades y conocimientos de su equipo			
Total		.		
Total General		.		

Gracias.

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : RUIZ BARRA CHERYL
 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, AÑO 2022."
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN
 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					8	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19,2
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



 Firma y Post firma del experto

DNI: 40424182



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : *Bravo Sondosol, Roger Bravo*
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : *Doctor*
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : *Universidad Nacional de Ucayali*
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, AÑO 2022."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					<i>12</i>	<i>35</i>
Total						<i>47</i>

VALORACIÓN CUANTITATIVA : *18.8*

VALORACIÓN CUALITATIVA : *Muy Bueno*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Aplicar*

Lugar y Fecha:

Firma y Post firma del experto

DNI: *42805844*



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : VERDE VENTURO, JOSE
 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL UCAYALI
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, AÑO 2022."
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN
 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					8	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 192
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:

.....
 Firma y Post firma del experto

DNI: 22665393



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : PEREZ RIOS, ESTHER JUDITH
 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTORA
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, AÑO 2022. UCAYALI, AÑO 2020".
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN
 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.8
 Muy BUENO
 APLICAR

Lugar y Fecha:


 Firma y Post firma del experto

DNI: 00006523



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : CASTILLO DE LIMA MARIA MICAELA
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTORA
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, AÑO 2022."

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN
- 1.6. DOCTORADO : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.7. MENCIÓN : DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					<u>12</u>	<u>35</u>
Total						<u>47</u>

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.8
 VALORACIÓN CUALITATIVA : MUY BUENO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



 Firma y Post firma del experto
 DNI: 21141321



ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

NRO. ORD.	GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	CALIFICATIVO
01	DR. BRAGA SANDOVAL, ROGER B.	18.8
02	DRA. CASTILLO DE LIMA MARÍA M.	18.8
03	DR. VERDE VENTURO, JOSE	19.2
04	DRA. RUIZ BARTRA, CHERYL	19.2
05	DRA. PEREZ RIOS, ESTHER J.	18.8
	PROMEDIO DEL CALIFICATIVO	18.96

Interpretación: El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: **18.40**, lo que significa **alta validación**.

ANEXO N° 05: DATA PROCESADA

N°	DATOS PROCESADOS																							
	Liderazgo												Toma de decisiones											
	Liderazgo Transformacional				Liderazgo Transaccional				Liderazgo Laissez-Faire				Poder				Motivación				Desarrollo			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1
2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2
3	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1
4	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
5	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3
6	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1
7	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
8	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1
9	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2
10	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1
11	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1
12	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2
13	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3
14	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
15	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3
16	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3
17	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1
18	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2
19	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1
20	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1
21	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2
22	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3
23	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
24	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3
25	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2
26	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3
27	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3
28	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	3

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Mg. ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN**, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: **Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Mg. ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **Mg. ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN**.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

ANEXO N° 07: AUTORIZACION DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, en forma directa cuando transitaban por lugares cercanos a sus vivienda y trabajo, o se encontraban de descanso laboral, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

ANEXO N° 08: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo, **Mg. ORTIZ MALPARTIDA, ROCIO DEL CARMEN** estudiante del Programa de Maestría en DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2018210767, identificado con DNI: 40680877 con la Tesis titulada:

Liderazgo y toma de decisiones en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, Año 2022

Declaro bajo juramento que:

- 1).- La tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Yarinacocha, 17 de noviembre del 2022.

.....
Firma
DNI: 40680877