

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL
DE SALUD DE UCAYALI 2020”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LANDERS ALLID DÁVILA SILVA

AVELINA GAMBINI FLORES

PUCALLPA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las...*10:00*.....del día Lunes 14 de Marzo del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Mg. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2020”** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Landers Allid Davila Silva, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado...”

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad.....

Siendo las...*11:00*.....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

[Signature]
.....
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente

[Signature]
.....
Mg. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

[Signature]
.....
Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro



[Signature]
.....
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las...*10:00*...del día Lunes 14 de Marzo del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Mg. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2020"** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Avelina Gambini Flores, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las...*11:00*...del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.


.....
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente


.....
Mg. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro


.....
Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

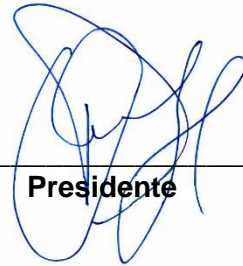



.....
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga



Presidente

Mg. Jackie Frank Chang Saldaña



Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



Asesor

Bach. Landers Allid Dávila Silva



Tesista

Bach. Avelina Gambini Flores



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0062-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de Tesis, titulado:

“EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2020”.

Cuyo(s) autor (es) : DÁVILA SILVA, LANDERS ALLID
GAMBINI FLORES, AVELINA

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN
Asesor(a) : DR. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 5%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 09/02/2022



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Landers Alid Davila Silva

Autor de la TESIS titulada:

"El liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. Lincoln Fritz Cochay Reyes

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 03 / 2022

Email: alid.12ds@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 950103470

DNI: 74367429

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Avelina Gambini Flores
Autor de la TESIS titulada:
"El liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020"

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

- PARCIAL** Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.
- TOTAL** Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 03 / 2022

Email: lina.gamflo18@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 995884015

DNI: 75088930

DEDICATORIA

A Dios, por derramar sus bendiciones sobre mí y llenarme de su fuerza para vencer todos los obstáculos desde el principio de mi vida.

Landers Allid.

A mis padres, por todo el esfuerzo y sacrificio para brindarme todo el amor, la comprensión, el amor incondicional y la confianza en cada momento de mi vida y sobre todo en mis estudios universitarios.

Avelina.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres, por su comprensión, motivación y apoyo que nos han brindado para lograr todas y cada una de nuestras metas, así como nos impulsan a lograr nuestros sueños y anhelos.

A la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, a nuestros profesores, en especial a nuestro asesor por su confianza, ayuda e interés al ayudarnos en el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	6
1.4.1. Hipótesis General.....	6
1.4.2. Hipótesis Específicas	6
1.5. VARIABLES.....	7
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	8
1.7. JUSTIFICACIÓN.....	11

1.7.1. Justificación Teórica.....	11
1.7.2. Justificación Metodológica	11
1.7.3. Justificación Práctica.....	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	13
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	13
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	15
2.1.3. Antecedentes Locales.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS	18
2.2.1. Variable 1. Liderazgo	18
2.2.2. Variable 2. Gestión.....	20
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	23
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	26
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	27
3.2.1. Población	27
3.2.2. Muestra	28
3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOs.....	28
3.3.1. Técnicas.....	28
3.3.2. Instrumentos de recolección	28
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento	29
3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
3.5. TRATAMIENTOS DE LOS DATOS	30
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	31

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD	37
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	37
4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	40
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
5.1. CONCLUSIONES.....	43
5.1. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	45
ANEXO	50

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	9
Tabla 2. Población de estudio.....	27
Tabla 3. Muestra de estudio.	28
Tabla 4. Valores del alfa de Cronbach.....	29
Tabla 5. Tabla cruzada sobre la relación del liderazgo y la gestión.....	31
Tabla 6. Tabla cruzada sobre la relación del liderazgo autoritario y gestión ...	33
Tabla 7. Tabla cruzada sobre la relación del liderazgo democrático y la gestión.....	34
Tabla 8. Tabla cruzada sobre la relación del liderazgo burocrático y la gestión.....	35
Tabla 9. Tabla cruzada sobre la relación del liderazgo visionario y la gestión.	36
Tabla 10. Prueba de normalidad.....	37
Tabla 11. Contraste de la hipótesis general.	37
Tabla 12. Contraste de la hipótesis específica 1.	38
Tabla 13. Contraste de la hipótesis específica 2.	38
Tabla 14. Contraste de la hipótesis específica 3.	39
Tabla 15. Contraste de la hipótesis específica 4.	39

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema.....	27
Figura 2. Gráfico de barras sobre la relación del liderazgo y la gestión.....	31
Figura 3. Gráfico de barras sobre sobre la relación del liderazgo autoritario y la gestión.....	33
Figura 4. Gráfico de barras sobre sobre la relación del liderazgo democrático y la gestión.....	34
Figura 5. Gráfico de barras sobre sobre la relación del liderazgo burocrático y la gestión.....	35
Figura 6. Gráfico de barras sobre sobre la relación del liderazgo visionario y la gestión.....	36

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.....	51
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	53

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020, su estudio fue aplicada, de nivel no experimental y diseño descriptivo correlacional, utilizó la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos para recolectar datos sobre las variables de estudio. En sus resultados se obtuvo que el 54.4% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo como la gestión fueron eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, también se tuvo la aceptación de la hipótesis general, con una correlación positiva alta (0.787) y el sig. (bilateral) es $0.020 < 0.05$, concluyendo, que existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

Palabras claves: Liderazgo, gestión y dirección.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship that exists between leadership and management in the Regional Directorate of Health of Ucayali 2020, its study was applied, non-experimental and correlational descriptive design, I use the survey as a technique and two questionnaires as instruments to collect data on the study variables. In its results, it was obtained that 54.4% of the total respondents affirmed that both leadership and management were efficient in the Regional Directorate of Health of Ucayali, the general hypothesis was also accepted, with a high positive contribution (0.787) and the sig. (bilateral) is 0.020 <0.05, concluding that there is a significant relationship between leadership and management in the Regional Directorate of Health of Ucayali 2020.

Keywords: Leadership, management and direction.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, se viene observando un déficit en la capacidad de liderazgo, los funcionarios tratan de imponer sus ideas, las mismas que no son aceptadas por los trabajadores, lo que contrapone con sus ideas democráticas; contribuyendo al desempeño burocrático, ya que los tramites son más lentos, limitando toda capacidad de creatividad visionaria, problema que afecta directamente a la gestión en todos sus aspectos.

El gran problema que existe en la Dirección Regional de Salud de Ucayali es la deficiencia en la gestión administrativa, los factores son la falta de una buena planificación y coordinación de actividades, lo que genera que no tomen las decisiones correctas, este proceso conlleva a que no sepan a qué rumbo se dirigen como institución, ya que no se tiene claro los objetivos, recayendo toda responsabilidad en los trabajadores quienes con el tiempo trabajan desmotivados, obteniendo resultados desfavorables tanto para la institución, trabajadores y usuarios.

El Liderazgo y la Gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, de acuerdo a los resultados que se obtengan busca crear y aportar posibles soluciones para mejorar el liderazgo ante la gestión pública de cualquier entidad u organismo público en nuestro país y en nuestra Región de Ucayali, así como también sea guía o material de consulta científica para estudios próximos.

Este estudio está redactado por cuatro capítulos y en ellas se sustenta con los estudios realizados o antecedentes, las teorías de ambas variables, la metodología utilizada, los resultados que se han obtenido, las conclusiones y

sugerencias que se establecieron como aporte y solución a esta problemática actual y así dar y/o brindar posibles soluciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Valuexperience (2017). En 2015, el Foro Económico Mundial identificó la falta de liderazgo como el tercer desafío a atacar en los próximos 12-18 meses. De los 1.767 entrevistados por la Encuesta sobre la Agenda Global, el 86% está de acuerdo en que hoy en día aún existe una crisis de liderazgo. La realidad es que la capacidad de liderazgo hoy en día es insuficiente para satisfacer las necesidades futuras de liderazgo. Las cuatro competencias más importantes en el futuro – el compromiso inspirador, los empleados líderes, la planificación estratégica y la gestión del cambio – se encuentran entre las competencias más débiles para los líderes actuales.

A nivel mundial según Leguizamón (2016) los países del mundo invierten alrededor del 8% de la riqueza global en el sector salud (aproximadamente 700 dólares por habitante del mundo al año) de ese dinero invertido solamente el 3% se destina a programas para evitar las enfermedades logrando resultados insuficientes. Por ese motivo la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud generan iniciativas para mejorar el desempeño de los sistemas y servicios de salud del mundo que conviertan el dinero invertido a nivel mundial en resultados en salud.

En Colombia, según Pinzón (2014) el liderazgo en los servicios de salud, implica comprender el primero como un componente fundamental del proceso de gestión organizacional, como competencia de los trabajadores para impactar la satisfacción laboral y la calidad de la atención. El objetivo de este estudio fue revisar algunos tópicos investigados en los últimos años acerca del liderazgo en los servicios de salud. La importancia de estudiar el efecto transformador del liderazgo a nivel de las instituciones puede contribuir a la gestión exitosa y a la satisfacción misma de los trabajadores, conllevando a plantear la necesidad de consolidar programas de formación en habilidades y competencias de liderazgo para favorecer mejores resultados en las instituciones de servicios de salud. Las ventajas relativas del liderazgo como un proceso en las organizaciones conllevan al empoderamiento de equipos, lo cual se podrá ver reflejado en el rendimiento mismo de los equipos.

Según Marín (2015), el sistema de salud público -que atiende a más del 75% de la población- no sólo parece "enfermo" por los problemas de gestión del criticado ministerio, sino que además entre los profesionales relacionados, hay más desacuerdos que trabajo en comunidad.

Según el Coloquio de Salud Pública (2018) La necesidad de que el Estado asuma el liderazgo en la información, investigación y solución a los diferentes problemas en salud pública que existen en nuestro país es prioritaria, coincidieron los profesionales que participaron en el coloquio "Ciencia y Sociedad: Salud Pública en el Perú", organizado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec).

Mientras que Pilar Mazzetti, exministra de Salud y directora del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, consideró que la política de salud debe estar liderada por el Estado, pero teniendo como actores a líderes de opinión que, mediante su experiencia, reputación y ejemplo, influyan al cumplimiento de estas, indistintamente de los gobernantes.

Según Villalobos (2014) la falta de liderazgo de la cartera constituye el inconveniente más grave. “La primera es el debilitamiento en el liderazgo del Ministerio de Salud como una institución rectora de la salud pública, hubo consenso en todos los diagnósticos de que esa era la principal debilidad que teníamos que afrontar para mejorar la condición del sector”.

A nivel nacional, según Bustamante y Ochoa (2017) en base a lo mencionado, lo que se percibe en cuanto a la gestión administrativa en la Dirección Regional de Salud, Ayacucho; es que no existe una adecuada planificación en cuanto a procesos de supervisión, seguimiento y asistencia técnica, lo que trae consigo el incumpliendo de la metas y objetivos. Y Chanamé (2018) el Gobierno no necesariamente recoge las necesidades de la población y, por ende, realiza planes que no están articulados con las brechas que debe cubrir. Por lo tanto, el planeamiento no termina siendo una herramienta efectiva de gestión y no se alinea con el presupuesto público. Las organizaciones de decenas de entidades públicas no están diseñadas de acuerdo con sus objetivos. Puede ser porque fueron diseñadas con una organización jerárquica sin claridad en los procesos que realizan para entregar sus servicios de manera oportuna y responsable

En la Dirección Regional de Salud de Ucayali, se viene observando un déficit en la capacidad de liderazgo, los funcionarios tratan de imponer

sus ideas, las mismas que no son aceptadas por los trabajadores, lo que contrapone con sus ideas democráticas; contribuyendo al desempeño burocrático, ya que los tramites son más lentos, limitando toda capacidad de creatividad visionaria, problema que afecta directamente a la gestión en todos sus aspectos. Por lo manifestado se evaluará también esta variable en todos sus contextos.

El gran problema que existe en la Dirección Regional de Salud de Ucayali es la deficiencia en la gestión administrativa, los factores son la falta de una buena planificación y coordinación de actividades, lo que genera que no tomen las decisiones correctas, este proceso conlleva a que no sepan a qué rumbo se dirigen como institución, ya que no se tiene claro los objetivos, recayendo toda responsabilidad en los trabajadores quienes con el tiempo trabajan desmotivados, obteniendo resultados desfavorables tanto para la institución, trabajadores y usuarios.

De acuerdo a la información citada líneas anteriores, este estudio se interesó en la necesidad de desarrollar la investigación denominada El Liderazgo y la Gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020, y de acuerdo a los resultados que se obtengan crear y aportar posibles soluciones para mejorar el liderazgo ante la gestión pública de cualquier entidad u organismo público en nuestro país y en nuestra Región de Ucayali, así como también sea guía o material de consulta científica para estudios próximos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera el liderazgo autoritario se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?
- ¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?
- ¿De qué manera el liderazgo burocrático con se relaciona la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?
- ¿De qué manera el liderazgo visionario u orientativo se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo burocrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo visionario u orientativo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo burocrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

- Existe una relación significativa entre el liderazgo visionario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Liderazgo

- **Definición Conceptual**

Prada (2019) afirma y/o define que el liderazgo es: El resultado de alguien ejercer influencia sobre alguien en particular o bien un grupo de cualquier organización ejerciendo la persuasión para el logro de objetivos generando confianza en la organización, elaborando la credibilidad en ambos sentidos y con esto se tomarán actitudes positivas para el logro de las metas propuestas.

- **Definición Operacional**

Esta variable se definirá operacionalmente mediante las dimensiones Liderazgo autoritario, democrático, burocrático y visionario (orientativo).

1.5.2. Variable 2: Gestión

- **Definición Conceptual**

La gestión hay que entenderlo como la demostración de hacer uso de las habilidades y recursos disponibles para alcanzar metas y

objetivos de la institución o empresa, permite tener planes para alcanzar resultados propuestos. Los principios para la gestión son: la planeación, la organización, la dirección y el control; el cual debe contribuir a tener las cuentas claras, personal motivado y estrategias exitosas. (Luna, 2014)

- **Definición Operacional**

Esta variable se definió operacionalmente mediante las dimensiones planeación, organización, dirección y control.

1.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

La operacionalización de las variables se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVEL
Variable 1 Liderazgo	Liderazgo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> - Ordenar e imponer. - Desconfía de los demás y de sus capacidades. - Toma todas las decisiones. - No delega responsabilidades. - Dominio del control. 	De acuerdo (3) Regularmente de acuerdo (2) En desacuerdo (1)	Eficiente Regularmente eficiente Deficiente
	Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Escuchar activamente. - Estimula el sentido de pertenencia. - Delega tareas. - Enfrenta las dificultades. - No margina a los trabajadores. 		
	Liderazgo burocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Rigidez y resistencia al cambio. - Alto nivel de control. - No muestra importancia por los empleados. - Desunión entre dirigentes y subordinados. 		
	Liderazgo orientativo	<ul style="list-style-type: none"> - Visión clara. - Motiva a los demás. - Son coherentes con lo que dicen y hacen. - Inspiran a los demás. - Son modelos para seguir. 		
Variable 2 Gestión	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de planes. - Objetivos. - Toma de decisiones. - Formulación de actividades. - Previsión. 	De acuerdo (3) Regularmente de acuerdo (2) En desacuerdo (1)	Eficiente Regularmente eficiente Deficiente
	organización	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura. - División de trabajo. - Simplificación de trabajo. - Coordinación de actividades. - Cumplimientos de las normas y políticas. 		
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Designación de recursos. - Comunicación. 		

		<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo. - Motivación. - Dirección de objetivos. 		
	Control	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de estándares. - Medición de resultados. - Comparación de los resultados con los estándares. - Evaluación de los resultados y tomas de decisiones. - Retroalimentación. 		

Fuente: Elaboración propia.

1.7. JUSTIFICACIÓN

1.7.1. Justificación Teórica

Considerando la existencia de diferentes enfoques, teorías y modelos de análisis del liderazgo y la gestión, la presente investigación busca aportar el conocimiento necesario para invocar a la reflexión, plasmando los resultados obtenidos y sintetizar el proceso que conlleva liderar para obtener una buena gestión, y que, a su vez, este camino al aprendizaje sea conciso.

1.7.2. Justificación Metodológica

Para lograr los objetivos propuestos, se recurrió al empleo de técnicas de investigación como las encuestas, encaminado a conocer la relación entre el liderazgo y gestión, para posteriormente demostrar su validez y confiabilidad y que puedan ser utilizadas en otros trabajos de investigación y en otras instituciones públicas.

1.7.3. Justificación Práctica

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo y gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Es de gran importancia conocer que función cumplen estas dos variables, teniendo la necesidad de evidenciar que esta institución carece

de un buen liderazgo y gestión, por los constantes cambios de autoridades, la falta de conciencia laboral por parte de los trabajadores, el inadecuado cumplimiento de los manuales de gestión.

El resultado de la investigación de estas dos variables permitió elaborar estrategias concretas y así demostrar que si son tomada de la manera correcta puede significar un gran éxito, y dar a conocer que con un buen liderazgo los trabajadores pueden ser guiados y motivados para que cumplan sus objetivos, y así llegar a hacer una gestión eficiente, sin malgastar los recursos de los ciudadanos, ya que en la actualidad casi todos son personas que solo se preocupan por ellos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Hernández (2013) en su tesis de maestría El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica, concluyó que: No se pretende en una época de cambios socioeconómicos acelerados y en busca de oportunidades de negocios para generar riqueza, poner en entredicho muchas de las más sólidas bases del concepto de liderazgo. Este análisis, resulta de una iniciativa de la investigación realizada, con el fin de desarrollar una idea autónoma de emprendimiento, salida desde las teorías de la etología y la psicología, como tratados del comportamiento del ser humano, como fuente de generación de ideas, y no necesariamente para la creación de empresa. (p.96)

Aguilar (2014) en su tesis Liderazgo y trabajo en equipo que permita servicio de calidad en el área administrativa del hospital “Jaime Roldós Aguilera”, Del Cantón Ventanas, concluyó que: A través del estudio de campo se corrobora la problemática encontrada, ya que los resultados demuestran falencias en el trabajo en equipo entre el personal administrativo del hospital, lo que desmejora la calidad de servicio, acompañado además por la falta de liderazgo lo que refleja la inconformidad de los usuarios con la manera de direccionar el área hospitalaria Los trámites administrativos en ocasiones no son cumplidos en

los tiempos previstos por la falta de personal, por falencias en el trabajo en equipo, o por distorsiones comunicacionales entre las áreas administrativas del hospital lo que impide ofertar un servicio de calidad a los usuarios externos. (p.95)

Muñoz (2019) en su tesis doctoral denominada Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria, concluyó que: Los resultados de la investigación señalan que los líderes o jefes de servicio del Hospital Clínico de la Universidad de Chile son percibidos por sus colaboradores como personas capaces de ganarse su admiración, confianza y respeto, generando, en efecto, un sentido de pertenencia a la institución, altos niveles de identidad en el endogrupo y desarrollando una visión de futuro institucional e individual. Existe una alta orientación al liderazgo transformacional, que es considerado parte de las llamadas teorías del liderazgo organizacional emergente, y su importancia descansa en la contribución de estos líderes en el éxito de las organizaciones. (Pp.109-191)

Puertas, Sotelo y Ramos (2020) en su artículo científico Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud, concluyeron que: América Latina debe encaminarse hacia sistemas de salud basados en APS participativos, con líderes con inteligencia emocional, que descubran sus propios eventos transformadores, busquen la calidad y combinen varios tipos de liderazgo. Deben ser estrategias para liderar al sistema en su transición hacia organizaciones resilientes, y “alquimistas” para lograr verdaderas transformaciones en salud, con la

voluntad y humildad de quien trabaja para alcanzar la salud universal.
(p.19)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Bustamante y Ochoa (2017) en su tesis de maestría Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017, concluyó que: Existe una relación significativa entre Liderazgo y la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho 2017, mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $r=0,753$, evidenciándose así una correlación alta positiva y un valor de significancia de 0.000, siendo inferior a 0.05, por lo cual también la relación es significativa. (p.10)

Apaza y Macchiavello (2018) en su tesis *Percepción de la gestión institucional en la mejora del clima organizacional de los servidores de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2018*, concluyeron que: Se obtuvo una correlación media, positiva y significativa, siendo el p-valor ($0,001 < 0,05$) y un Rho de Spearman (0,640); Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación directa entre la percepción de la gestión institucional en la mejora del clima organizacional de los servidores de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2018. Así mismo en relación a la variable gestión institucional el valor que predomina es el nivel medio con un 59,2% y para la variable clima organizacional el valor que predomina es el nivel medio con un 53,4%. (p.10)

Barba (2018) en su tesis de maestría Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud "Luciano

Castillo Colonna” – Sullana, 2018, concluyó que: Los resultados del estudio, indican que el nivel de Liderazgo Transformacional que posee su Órgano Directivo es 52.5% regular, 36.7% deficiente y sólo el 10.8% adecuado; asimismo en lo que respecta al nivel de Gestión Administrativa del Órgano Directivo el 72.7% es regular, el 14.4% deficiente y el 12.9% adecuado. Según los resultados obtenidos de la contratación de hipótesis se evidenció que existe una relación muy alta, positiva y altamente significativa ($r = .808$, $p = .000$) entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa. El liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa en un 65.3% y significativamente siendo el valor $p = 0.000$ menor a 0.05 en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna” – Sullana, 2018. El estudio recomienda en los indicadores deficientes las pautas a seguir, teniendo en cuenta cada dimensión del liderazgo transformacional, a efectos de que a través del liderazgo transformacional se mejore el nivel de eficiencia en la gestión administrativa. (p.13)

Macha (2020) en su tesis doctoral Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019, concluyó que:

Los valores de P son < 0.05 , por lo tanto, las relaciones entre interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Clima Organizacional, es decir una relación importante que influye considerablemente; así como con el Comportamiento Organizacional, estructura Organizacional y Estilo de Dirección. Al aplicar coeficiente de

Correlación de Pearson se tiene que la relación en 45% es decir significativa entre estas dos variables Liderazgo y Clima Organizacional ya que el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05. (p.13)

2.1.3. Antecedentes Locales

Huamán (2017) en su revista científica Estilos de liderazgo y gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali, 2017, Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, Perú, concluye que: Existe una correlación positiva muy baja y no significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017, Así mismo el nivel alcanzado de la variable estilos de liderazgo, representa el 80.51%, información obtenida de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. El nivel alcanzado de la variable gestión administrativa, es: 73.73%, información proporcionada por los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali. No existe una correlación entre el liderazgo autocrático y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. No existe una correlación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. No existe una correlación entre el liderazgo liberal y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. (p.53)

Del Águila, Granado e Isuiza (2019) en su tesis Factores del control interno, la gestión de los recursos humanos en la empresa Cervecería San Juan S.A., 2018, concluyen que: “Recomendamos que la gestión de recursos humanos sea realizada por una persona capacitada en el rubro, y

que estos sean articulados con los demás departamentos por un tema de eficiencia y eficacia”.

Panduro (2020) en su estudio denominado *El liderazgo y la gestión de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018*, concluyó que: Se determinó que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión en la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018, con un coeficiente de correlación de Pearson de (0.489) y una significancia unilateral de (0.000). Esto indica que el liderazgo autocrático, democrático y liberal contribuyen al logro de una relación positiva moderada y significativa en la gestión de la Municipalidad distrital de Yarinacocha. (p.13)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1: Liderazgo

2.2.1.1. Definición

Prada (2019) define que el liderazgo es: El resultado de alguien ejercer influencia sobre alguien en particular o bien un grupo de cualquier organización ejerciendo la persuasión para el logro de objetivos generando confianza en la organización, elaborando la credibilidad en ambos sentidos u con esto se tomarán actitudes positivas para el logro de las metas propuestas.

Goleman (2013) citado por Bustamante y Ochoa (2017) precisó en el liderazgo se define: Como la capacidad de influir en el esto de individuos y brindarles apoyo para que trabajen con entusiasmo en el logro de

objetivos comunes. Entendido también como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Ejerciendo la actividad ejecutiva en un proyecto, con eficacia y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional. (p.51)

Lussier y Achua (2015), que definen el liderazgo como “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio”. También lo definen como cinco elementos clave en esta definición como son: los líderes y seguidores, Influencia, objetivos organizacionales, cambio y personas.

2.2.1.2. Dimensiones de liderazgo

- **Liderazgo autoritario**

El liderazgo autoritario es el modelo más clásico que se conoce para liderar una empresa o equipo. Es cierto que esta figura está cada vez más en el olvido, pero aun así sigue habiendo muchos que son representados por este tipo de liderazgo. También es conocido como liderazgo autocrático, se caracteriza por ser dictatorial. Este tipo de líder es considerado como un “mandamás” que se limita a dar órdenes y tomar decisiones basadas en sus propias ideas o juicios. (Equipo Editorial de INDEED, 2019)

- **Liderazgo democrático**

Opere (2016) afirma que este tipo de liderazgo democrático: Está vinculado con un líder que nunca trabaja en solitario y que cree que siempre es una mejor solución contar con sus empleados que tomar decisiones a la

ligera de manera independiente. Es uno de los mejores líderes para desarrollar un buen ambiente de trabajo en equipo.

- **Liderazgo burocrático**

Lloria (2015) afirma que: Este es el estilo de liderazgo que hace hincapié en los procedimientos y métodos históricos, independientemente de su utilidad en entornos cambiantes. Líderes burocráticos intentan resolver problemas mediante la adición de capas de control y su poder proviene de controlar el flujo de información. Líderes burocráticos trabajan “por el libro”, asegurando que su personal sigue procedimientos exactamente.

- **Liderazgo orientativo**

Puigbo (2018) afirmó que: El líder orientativo es un visionario; tiene una visión clara a largo plazo y con su entusiasmo moviliza a las personas hacia esa visión. El liderazgo orientativo genera un gran compromiso hacia los objetivos y la estrategia de la organización. Este estilo mejora el ambiente de trabajo. Las normas para el éxito están puestas sobre la mesa en igualdad para todos, dándoles la libertad de experimentar e innovar.

2.2.2. Variable 2: Gestión

2.2.2.1. Definición de gestión

Luna (2014, citado por Bustamante y Ochoa, 2017) precisó sobre la gestión: La gestión hay que entenderlo como la demostración de hacer uso

de las habilidades y recursos disponibles para alcanzar metas y objetivos de la institución o empresa, permite tener planes para alcanzar resultados propuestos. Los principios para la gestión son: la planeación, la organización, la dirección y el control; el cual debe contribuir a tener las cuentas claras, personal motivado y estrategias exitosas, como lo menciona. (p.51)

Pérez y Merino (2020) precisa que la gestión: Deriva de latín *gestio*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación. Este autor también precisa que la noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una compañía o de un negocio.

2.2.2.2. Dimensiones de gestión

- **Planeación**

Luna (2014) citado por Bustamante y Ochoa (2017) indicó que es un proceso por el cual los gerentes plantean sus metas y acciones, basando sus actos en algún método, plan o lógica y no en presentimientos. En los planes se encuentran los objetivos de la organización y los procedimientos aptos para lograrlos. Es usado como guía de las organizaciones con el fin

de obtener y comprometer recursos que se necesitan para lograr los objetivos. La planificación se concibe como una herramienta directiva que proporciona, al menos tres contribuciones esenciales, hace posible saber elegir dónde se quiere estar en el futuro; en segundo lugar, decidir cómo se quiere llegar hasta ahí y en tercer lugar, hace posible que esto sea conocido por todas las personas cuyos esfuerzos se requerirán para alcanzar los propósitos. (p.36)

- **Organización**

Luna (2014) citado por Bustamante y Ochoa (2017) precisó que es un proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan cumplir con los objetivos de la organización. También, hace referencia que la institución como un grupo estructurado de personas, con procedimientos y reglas que, con medios y recursos, tienen planteado el logro de un fin, un horizonte al cual no podrían alcanzar de manera individual. Este proceso tiene tres elementos importantes, la definición de un propósito definido, que puede estar expresado en las metas, la composición de recursos humanos y materiales, que en conjunto son responsables de alcanzar las metas y con una estructura que incluye métodos, reglas, procedimientos y “que definen el comportamiento de sus miembros facilitan la buena marcha de la organización y la consecución de sus fines”. Actualmente las organizaciones se desarrollan en entornos muy cambiantes y complejos y exige de éstas una estructura flexible para poder adaptarse a este entorno. (p.37)

- **Dirección**

Luna (2014), citado por Bustamante y Ochoa (2017) precisa que esta dimensión es dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. También menciona que la dirección se centra en desarrollar las habilidades de los recursos humanos y potenciar su participación en los procesos de toma de decisiones". "El concepto que la dirección es un proceso sistemático y organizado para hacer las cosas mediante el desarrollo de una serie de funciones para la consecución de un fin, permanece inalterable hasta hoy. (p.38)

- **Control**

Luna (2014) citado por Bustamante y Ochoa (2017) define al control como el proceso mediante el cual se asegura si las actividades se realizan acorde a las actividades planeadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas, lo concibe de la misma manera, como un proceso interrelacionado con la planificación, donde se analizan los requisitos, las fases de los procesos establecidos. (p.39)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Líder**

Un líder es una persona con capacidad para ejercer influencia sobre otros con el fin de guiarlos y dirigirlos hacia el logro de los objetivos

comunes, sean organizacionales, deportivos, políticos, personales o de cualquier otra índole. (Porporatto, s.f.)

- **Gestión administrativa**

Luna (2014) citado por Bustamante y Ochoa, (2017), Se entiende por administración pública, en su enfoque procedimental, a todas las instituciones y organismos públicos y privados que prestan servicios públicos. Son las entidades de cualquier naturaleza que sean dependientes del gobierno central, los gobiernos regionales o los gobiernos locales, incluido sus correspondientes organismos públicos. (p.41)

- **Motivación**

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

- **Líder autoritario**

Dicho de un régimen o de una organización política: Que ejerce el poder sin limitaciones. (RAE, 2020)

- **Líder democrático**

Es uno de los más éticos y correctos, aunque sin duda su dinámica es operativamente, más lenta que las de otros estilos. (Orellana, 2019)

- **Líder burocrático**

Es un liderazgo basado en deberes oficiales fijos bajo una jerarquía de autoridad, aplicando un sistema de reglas para la gestión y la toma de decisiones. (Portal estudiando.com, s.f.)

- **Líder orientativo**

El líder orientativo tiene un gran sentimiento del valor propio y mucha autoconfianza. Invierte su tiempo en conocer muy bien a su equipo de trabajo. Comprende sus puntos de vista y se interesa activamente en sus preocupaciones, contrario a un líder coercitivo que se preocupa por favorecer a la operación y no tanto a los intereses de la gente. (Juárez, s.f.)

- **Empatía**

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

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada desde el punto de vista de sus objetivos y sustentada en base a Lozada (2014), quien precisa que “la investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto” (p.34)

3.1.2. Nivel de Investigación

Llanos y Fernández (2010) afirman que un estudio en donde no se manipula las variables son del nivel no experimental. Por consiguientes este estudio corresponde al nivel no experimental.

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación fue transversal y descriptivo correlacional, porque su propósito fue describir las variables en un momento dado. Al respecto, Llanos y Fernández (2010) afirman que los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único, también se precisa que la presente investigación es transversal en vista que se trata de un estudio que se

realizó en un momento único de tiempo. Así mismo, este autor precisa que un estudio es correlacional, porque mide el grado de relación o asociación entre las variables descritas. Gráficamente se denota:

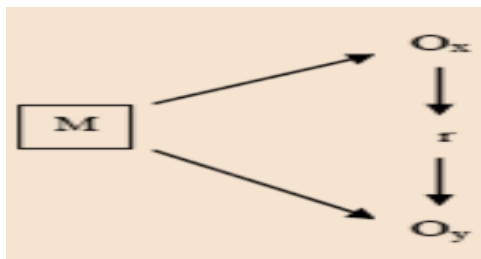


Figura 1. Esquema

Dónde:

M : Muestra.

X : Liderazgo.

Y : Gestión.

r : Correlación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Fue finita, y el 100% de los trabajadores directos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, que estuvo constituida por 158 nombrados, 132 CAS y 30 locadores, siendo un total de 320.

Tabla 2. Población de estudio

SECCIÓN	POBLACIÓN
Nombrados	158
CAS	132
Locadores	30
TOTAL	320

3.2.2. Muestra

Fue finita, y el 50% de los trabajadores directos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, siendo un total de 160, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 3. Muestra de estudio

SECCIÓN	POBLACIÓN
Nombrados	79
CAS	66
Locadores	15
TOTAL	160

3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnicas

Este estudio de investigación empleó la técnica de la encuesta para poder recolectar la información de los instrumentos de las variables de estudio.

3.3.2. Instrumentos de Recolección

Los instrumentos a emplear en este estudio fueron dos guías de entrevista bien estructurada con sus respectivos ítems para medir las variables de estudio (ver anexo 2).

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

En cuanto a la validación del instrumento de este estudio, fue mediante la ficha estructurada de juicio de expertos. Por otra parte, en cuanto a la confiabilidad fue mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach teniendo, empelando la tabla de Hurtado (2012), en donde sostienen y sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de Alpha de Cronbach:

Tabla 4. Valores del Alfa de Cronbach

Valores según Hurtado sobre la confiabilidad
Si el coeficiente esta entre $0.8 < k < 0.9$ el instrumento es excelente
Si el coeficiente esta entre $0.5 < k < 0.8$ el instrumento es bueno
Si el coeficiente esta entre $k < 0.5$ el instrumento es deficiente

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos de este estudio se realizó de la siguiente manera: En primer lugar, se solicitó permiso para la aplicación del proyecto de investigación a la alta dirección de la entidad pública, luego se aplicó los instrumentos en un solo momento, posteriormente se elaboró una base de datos en Excel 2016 de la información recopilada, para luego ser procesada en el software estadístico SPSS 26.0.

3.5. TRATAMIENTOS DE LOS DATOS

El tratamiento de los datos de este estudio se centró en la aplicación de la estadística descriptiva, elaborando tablas y gráficos estadísticos; así como también de la estadística inferencial con la prueba de normalidad, la contrastación de las hipótesis mediante la prueba de correlación de Spearman para tomar decisiones de aceptación o rechazo de las hipótesis de este estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 5. Tabla Cruzada sobre la Relación del Liderazgo y la Gestión

		Variable 2 Gestión			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Variable 1 Liderazgo	Deficiente	Recuento	11	1	0	12
		% del total	6,9%	0,6%	0,0%	7,5%
	Regular	Recuento	0	23	10	33
		% del total	0,0%	14,4%	6,3%	20,6%
	Eficiente	Recuento	0	28	87	115
		% del total	0,0%	17,5%	54,4%	71,9%
Total		Recuento	11	52	97	160
		% del total	6,9%	32,5%	60,6%	100,0%

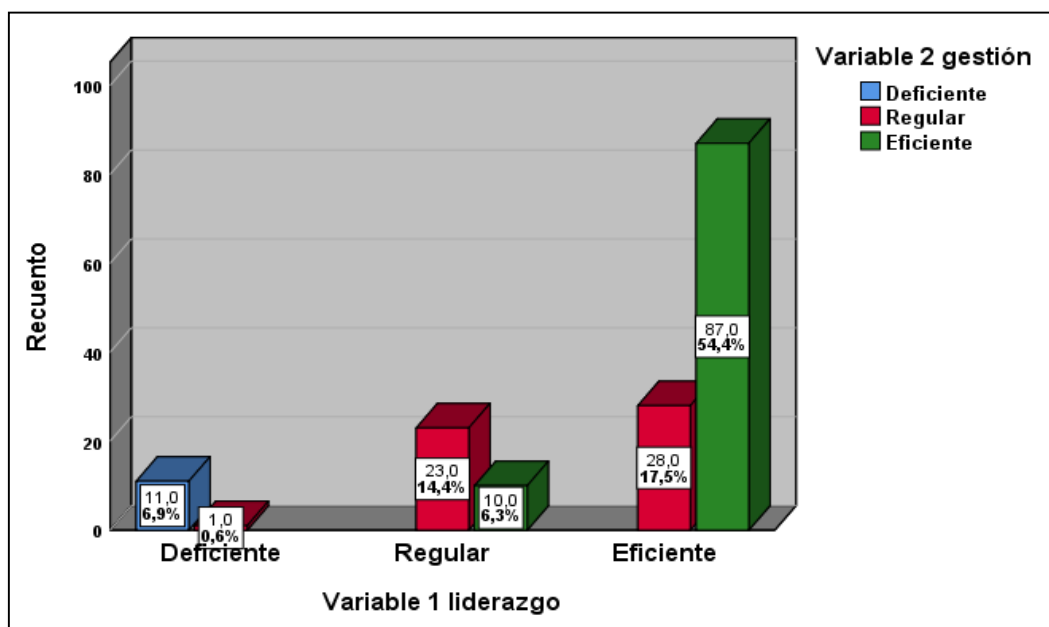


Figura 2. Gráfico de barras sobre la relación del liderazgo y la gestión

Descripción

Se observa que el 54.4% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo como la gestión fueron eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 6. Tabla cruzada sobre la relación del liderazgo autoritario y la gestión

		Variable 2 Gestión			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Liderazgo Autoritario	Deficiente	Recuento	11	1	2	14
		% del total	6,9%	0,6%	1,3%	8,8%
	Regular	Recuento	0	16	36	52
		% del total	0,0%	10,0%	22,5%	32,5%
	Eficiente	Recuento	0	35	59	94
		% del total	0,0%	21,9%	36,9%	58,8%
Total		Recuento	11	52	97	160
		% del total	6,9%	32,5%	60,6%	100,0%

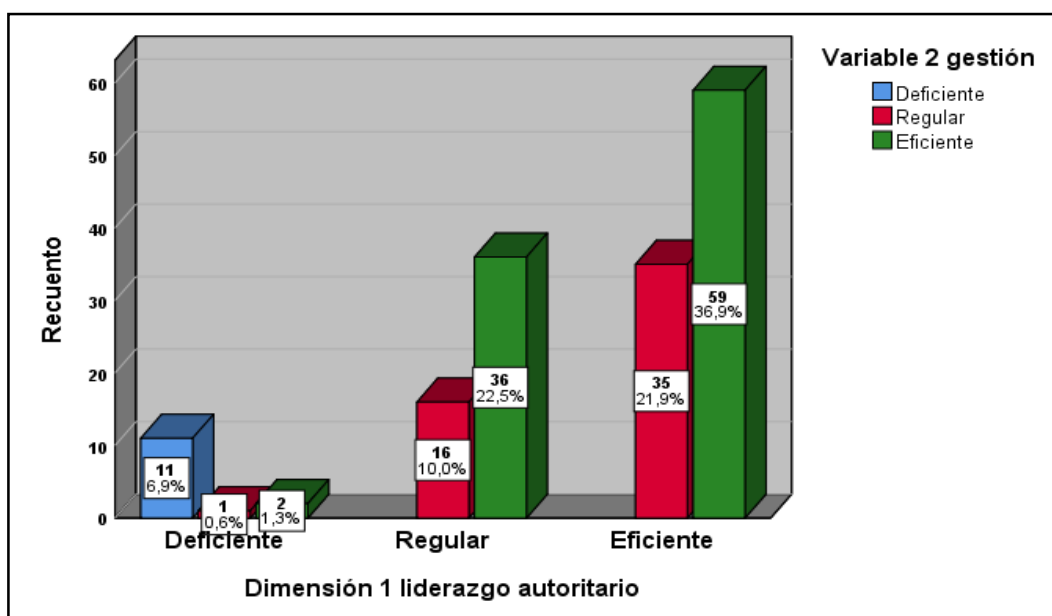


Figura 3. Gráfico de barras sobre sobre la relación del liderazgo autoritario y la gestión

Descripción

Se observa que el 36.9% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo autoritario como la gestión es eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 7. Tabla cruzada sobre la relación del Liderazgo democrático y la gestión

		Variable 2 gestión			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Liderazgo democrático	Deficiente	Recuento	11	7	6	24
		% del total	6,9%	4,4%	3,8%	15,0%
	Regular	Recuento	0	9	11	20
		% del total	0,0%	5,6%	6,9%	12,5%
	Eficiente	Recuento	0	36	80	116
		% del total	0,0%	22,5%	50,0%	72,5%
Total	Recuento	11	52	97	160	
	% del total	6,9%	32,5%	60,6%	100,0%	

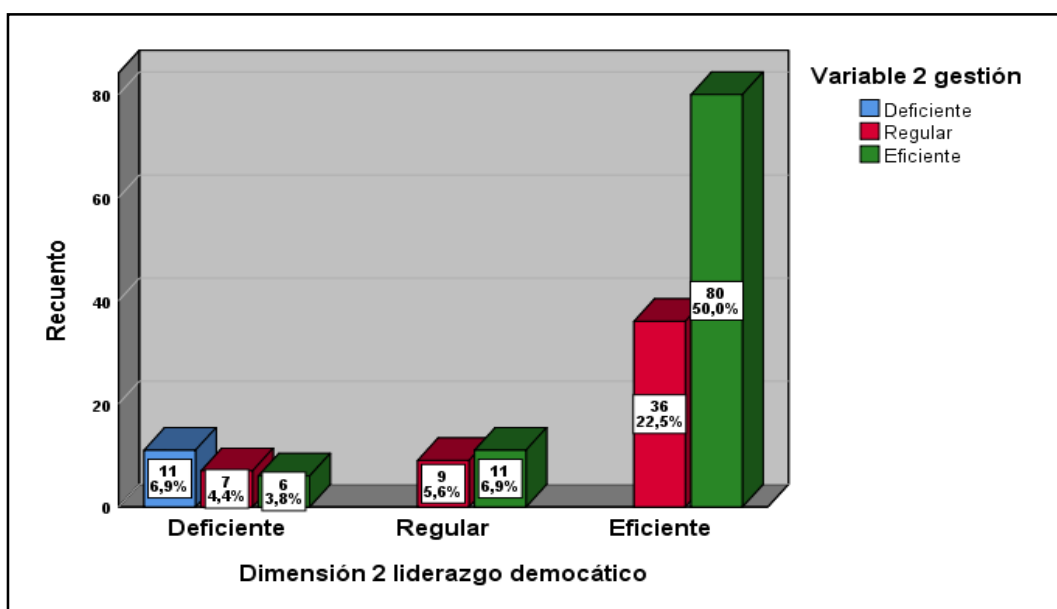


Figura 4. Gráfico de barras sobre sobre la relación del liderazgo democrático y la gestión

Descripción

Se observa que el 50% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo democrático como la gestión es eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 8. Tabla cruzada sobre la relación del Liderazgo burocrático y la Gestión

		Variable 2 Gestión			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Liderazgo Burocrático	Deficiente	Recuento	11	15	6	32
		% del total	6,9%	9,4%	3,8%	20,0%
	Regular	Recuento	0	13	17	30
		% del total	0,0%	8,1%	10,6%	18,8%
	Eficiente	Recuento	0	24	74	98
		% del total	0,0%	15,0%	46,3%	61,3%
Total		Recuento	11	52	97	160
		% del total	6,9%	32,5%	60,6%	100,0%

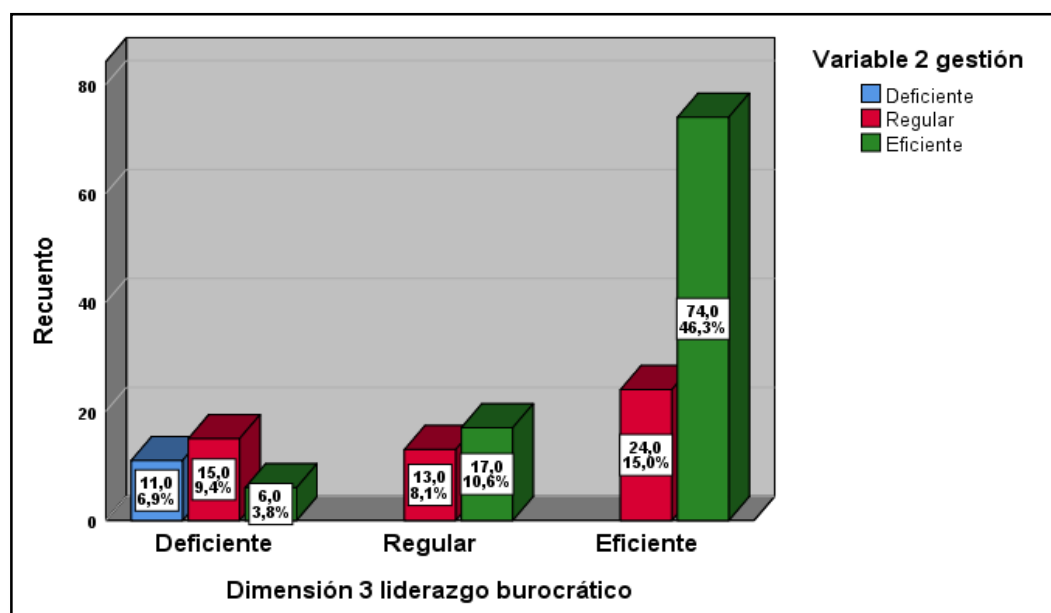


Figura 5. Gráfico de barras sobre sobre la relación del liderazgo burocrático y la gestión

Descripción

Se observa que el 46.3% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo burocrático como la gestión es eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 9. Tabla cruzada sobre la relación del Liderazgo visionario y la Gestión

		Variable 2 Gestión			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Liderazgo Visionario	Deficiente	Recuento	11	15	2	28
		% del total	6,9%	9,4%	1,3%	17,5%
	Regular	Recuento	0	10	23	33
		% del total	0,0%	6,3%	14,4%	20,6%
	Eficiente	Recuento	0	27	72	99
		% del total	0,0%	16,9%	45,0%	61,9%
Total		Recuento	11	52	97	160
		% del total	6,9%	32,5%	60,6%	100,0%

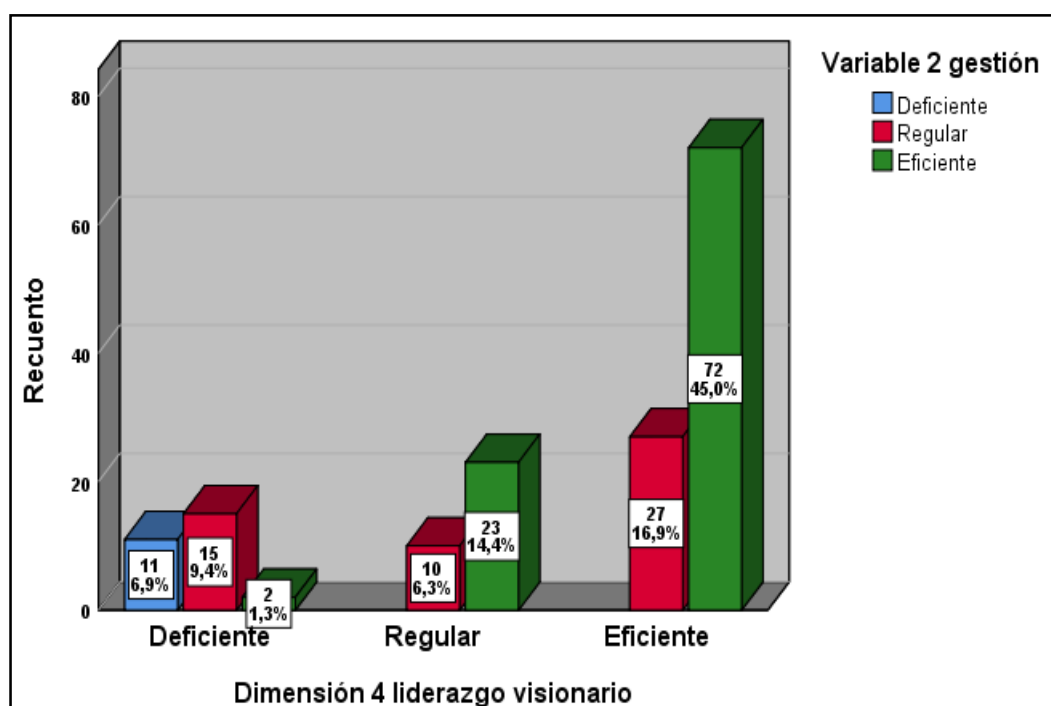


Figura 6. Gráfico de barras sobre sobre la relación del liderazgo visionario y la Gestión

Descripción

Se observa que el 45% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo visionario como la gestión es eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 10. Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 liderazgo autoritario	0,249	160	0,000
Dimensión 2 liderazgo democrático	0,373	160	0,000
Dimensión 3 liderazgo burocrático	0,200	160	0,000
Dimensión 4 liderazgo visionario	0,248	160	0,000
Variable 1 liderazgo	0,186	160	0,000
Variable 2 gestión	0,184	160	0,000

Descripción

Dado que todos los valores del Sig. son menores de 0.05, se usó la prueba de correlación de Spearman para las pruebas de hipótesis.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 11. Contraste de la Hipótesis General.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		GESTIÓN
	Rho	0,787
Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,020
	N	160

Descripción

Se tiene una correlación positiva alta (0.787) y el sig. (bilateral) es $0.020 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

Tabla 12. Contraste de la Hipótesis Específica 1

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		GESTIÓN
	Rho	0,789
Liderazgo Autoritario	Sig. (bilateral)	0,000
	N	160

Descripción

Se tiene una correlación positiva alta (0.789) y el sig. (bilateral) es $0.000 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

Tabla 13. Contraste de la Hipótesis Específica 2

Correlación de Spearman		Gestión
	Rho	0,789
Liderazgo Democrático	Sig. (bilateral)	0,000
	N	160

Descripción

Se tiene una correlación positiva alta (0.789) y el sig. (bilateral) es $0.000 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

Tabla 14. Contraste de la Hipótesis Específica 3

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		GESTIÓN
Liderazgo burocrático	Rho	0,770
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	160

Descripción

Se tiene una correlación positiva alta (0.770) y el sig. (bilateral) es $0.001 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo burocrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

Tabla 15. Contraste de la Hipótesis Específica 4

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		GESTIÓN
Liderazgo Visionario	Rho	0,757
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	160

Descripción

Se tiene una correlación positiva alta (0.757) y el sig. (bilateral) es $0.002 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo visionario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos en este estudio, se respondió al objetivo general, es decir que el 54.4% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo como la gestión fueron eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali (ver tabla 3). Respondiendo a los objetivos específicos, podemos ver en cuanto al primero que, el 36.9% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo autoritario como la gestión es eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali (ver tabla 4); para el segundo, se tuvo que 50% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo democrático como la gestión es eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali (ver tabla 5); para el tercero, el 46.3% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo burocrático como la gestión es eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali (ver tabla 6); para el cuarto, el 45% del total de encuestados afirmaron que tanto el liderazgo visionario como la gestión es eficiente en la Dirección Regional de Salud de Ucayali (ver tabla 7). Estos hallazgos podemos comparar y discutir con los que arribaron Barba (2018), quien en su tesis de maestría concluyó que el nivel de Liderazgo Transformacional que posee su Órgano Directivo es 52.5% regular, 36.7% deficiente y sólo el 10.8% adecuado; asimismo en lo que respecta al nivel de Gestión Administrativa del Órgano Directivo el 72.7% es regular, el 14.4% deficiente y el 12.9% adecuado; también de Macha (2020), quien, en su tesis doctoral, concluyó que existe una relación en un 45% de significativa entre estas dos variables Liderazgo y Clima Organizacional.

También se tuvo resultados que afirmaron las hipótesis planteadas en este estudio, es decir, se aceptó la hipótesis general, ya que hubo una correlación positiva alta (0.787) y el sig. (bilateral) es $0.020 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020; se aceptó la hipótesis específica 1, ya que se obtuvo una correlación positiva alta (0.789) y el sig. (bilateral) es $0.000 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020; también se aceptó la hipótesis específica 2 obteniendo una correlación positiva alta (0.789) y el sig. (bilateral) es $0.000 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020; además, se aceptó la hipótesis específica 3, con una correlación positiva alta (0.770) y el sig. (bilateral) es $0.001 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo burocrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020; finalmente se tuvo la aceptación de la hipótesis específica 4, con una correlación positiva alta (0.757) y el sig. (bilateral) es $0.002 < 0.05$, lo cual concluimos que existe una relación significativa entre el liderazgo visionario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020. Estos resultados podemos comprobar con los de Bustamante y Ochoa (2017), quien en su tesis de maestría concluyó que existió una relación significativa entre Liderazgo y la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho 2017, debido a que su correlación de Spearman fue $r=0,753$, evidenciándose que hubo una correlación alta

positiva y un valor de significancia de 0.000. También podemos comparar con los de Barba (2018), quien en su tesis de maestría arribó a resultados también similares a este estudio, es decir, que existió una relación muy alta, positiva de $r=0.808$ y altamente significativa con un $p=0.000$, entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa. Finalmente, podemos comparar con los resultados de Huamán (2017), quien llegó a la conclusión que existe una correlación positiva muy baja y no significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Se aceptó la hipótesis general, ya que se obtuvo una correlación positiva alta de 0.787 y un sig. (bilateral) de $0.020 < 0.05$, concluyendo, que existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
2. Se aceptó la hipótesis específica 1, ya que se obtuvo una correlación positiva alta de 0.789 y un sig. (bilateral) de $0.000 < 0.05$, concluyendo, que existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
3. Se aceptó la hipótesis específica 2, ya que se obtuvo una correlación positiva alta de 0.789 y un sig. (bilateral) de $0.000 < 0.05$, concluyendo, que existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
4. Se aceptó la hipótesis específica 3, ya que se tuvo una correlación positiva alta de 0.770 y un sig. (bilateral) de $0.001 < 0.05$, concluyendo, que existe una relación significativa entre el liderazgo burocrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.
5. Se aceptó la hipótesis específica 4, ya que se tuvo una correlación positiva alta de 0.757 y un sig. (bilateral) de $0.002 < 0.05$, concluyendo,

que existe una relación significativa entre el liderazgo visionario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.

5.2. RECOMENDACIONES

- 1.** A todas las entidades públicas, en especial a la Dirección Regional de Salud a nivel nacional, seguir implementado con actividades sobre el liderazgo para mejorar la gestión.
- 2.** A todas las entidades públicas, en especial a la Dirección Regional de Salud a nivel nacional, seguir implementado con actividades sobre el liderazgo autoritario para mejorar la gestión.
- 3.** A todas las entidades públicas, en especial a la Dirección Regional de Salud a nivel nacional, seguir implementado con actividades sobre el liderazgo democrático para mejorar la gestión.
- 4.** A todas las entidades públicas, en especial a la Dirección Regional de Salud a nivel nacional, seguir implementado con actividades sobre el liderazgo burocrático para mejorar la gestión.
- 5.** A todas entidades públicas, en especial a la Dirección Regional de Salud a nivel nacional, seguir implementado con actividades sobre el liderazgo orientativo para mejorar la gestión.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar, S. M. (2014). *Liderazgo y trabajo en equipo que permita servicio de calidad en el área administrativa del hospital “Jaime Roldós Aguilera”, Del Cantón Ventanas* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2144/Santa%20tesis%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza, V. A.; Macchiavello, H. R. (2018). *Percepción de la gestión institucional en la mejora del clima organizacional de los servidores de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26862/apaza_cv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barba, L. S. (2018). *Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna” – Sullana, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31787?show=full>
- Bustamante, D.; Ochoa, F. (2017). *Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19895/bustamante_yd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chanamé, C. (2018). *Cuatro deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver*. <http://redgestorespublicos.pe/cuatro-deficiencias-la-gestion-publica-peru-se-deben-resolver/>

- Coloquio de Salud Pública. (2018). *Solución a problemas de salud requiere intervención multidisciplinaria*. <https://andina.pe/agencia/noticia-solucion-a-problemas-salud-requiere-intervencion-multidisciplinaria-726811.aspx>
- Del Águila, J. K.; Granados, E. E.; Jesús, A. R. (2019). *Factores del control interno, la gestión de los recursos humanos en la empresa cervecera San Juan S.A., 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4246/000004176T-CONTABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Equipo Editorial de INDEED. (2019). *Qué es el liderazgo autoritario en ámbito laboral: características, ventajas y desventajas*. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-autoritario>
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo. El poder de la inteligencia Emocional*. Barcelona, España: Ediciones B. S.A. https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo_El_poder_de_la_inteligencia_em.html?id=E6hnBAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Hernández, J. L. (2013). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/HernandezCuesta-JorgeLuis-2013.pdf;jsessionid=5D837F21FA73DBA2418E10D6543AE8DF?sequence=1>

- Huamán, C. A. (2018). Estilos de liderazgo y gestión administrativa del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. *Repositorio de revistas de la Universidad Privada de Pucallpa*, 2(04). <https://doi.org/10.37292/riccva.v2i04.86>
- Hurtado, S. (2012). Criterios de expertos. Su procesamiento a través del Método Delphy.
http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=21:criterio-de-expertos-su-procesamiento-a-traves-del-metododelphy&catid=11&Itemid=103
- Juárez, S. (s.f.). *Estilo de liderazgo orientativo*. <https://belider.net/estilo-orientativo/>
- Leguizamon, A. (2016). *Gestión en Salud Pública*. Fundación Universitaria Sanitas.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica.*, pp.47-50
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo (1ra edición ed.)*. México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Lussier, R.; Achua, C. (2015). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. (Cuarta Edición ed.)*. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Llanos, E.; Fernández, E. (2010). *Métodos y técnicas de investigación*. Lambayeque-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo., Perú.
- Lloria, R. (2015). *13 estilos de liderazgo en dirección de equipos*. <https://ricardlloria.wordpress.com/2015/09/14/13-estilos-de-liderazgo-en-direccion-de-equipos/>

- Macha, V. (2020). *Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martin, J. (2019). *Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa*.
<https://www.cerem.es/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>
- Muñoz, C. (2019). *Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria* [Tesis doctoral, Universitat de Lleida].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Opere, M. (2016). Tipos de liderazgo empresarial: ¿Qué tipo de líder eres?
<https://blog.grupo-pya.com/tipos-de-liderazgo-empresarial-que-tipo-de-lider-eres/>
- Orellana, P. (2019). *Definición de Líder democrático*.
<https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-democratico.html>
- Panduro, A. S. (2020). *El liderazgo y la gestión de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali].
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4701/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_ANNIE-PANDURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, J. y Merino, M. (2020). *Concepto de gestión*. <https://definicion.de/gestion/>

- Puertas, E. B.; Sotelo, J. M.; Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Rev Panam Salud Pública*. 2020;44: e124. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Pinzón, O. (2014). Liderazgo en los servicios de salud. *Ciencia y Salud Virtual*. <http://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/413>
- Portal estudiando.com (s.f.). *Definición de líder burocrático*. <https://estudiando.com/que-es-el-liderazgo-burocratico-definicion-ejemplos-y-desventajas/>
- Puigbó, J. (2018). *Estilos de liderazgo según Goleman*. <https://www.psicologia-online.com/estilos-de-liderazgo-segun-goleman-4269.html#:~:text=El%20l%C3%ADder%20orientativo%20es%20un,mejora%20el%20ambiente%20de%20trabajo.>
- Porporatto, M. (s.f.). *Definición de líder*. <https://quesignificado.com/lider/>
- Real Academia Española. (2020). *Definición de autoritario*. <https://dle.rae.es/autoritario>
- Valuexperience Community Manager. (2017). *Déficit de Liderazgo: Causas y Posibles Soluciones*. <https://valuexperience.com/deficit-de-liderazgo-causas-y-posibles-soluciones/>
- Villalobos, J. (2014). *Ministerio de Salud no tiene liderazgo*. <http://www.laprensalibre.cr/Noticias/detalle/956-ministerio-de-salud-no-tiene-liderazgo.>

ANEXO

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO 1

Estimado trabajador, le entregamos un cuestionario para recabar información sobre el estudio denominado El Liderazgo y la Gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020, el cual usted debe rellenar en base a su criterio personal de acuerdo a los siguientes criterios:

En desacuerdo: 1 Regularmente de acuerdo: 2 De acuerdo: 3

Finalmente, la información que usted nos proporciona será confidencial y de forma anónima con fines académicos.

N°	ÍTEMS	Escala		
		1	2	3
LIDERAZGO AUTORITARIO				
01	Los directivos ordenar e imponen las actividades de las funciones que les competen.			
02	Los directivos desconfían de los demás y de sus capacidades como personal de la institución.			
03	Los directivos toman todas las decisiones adecuadas.			
04	Los directivos no delegan responsabilidades.			
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO				
05	Los directivos saben escuchar activamente.			
06	Los directivos estimulan el sentido de pertenencia.			
07	Los directivos delegan tareas.			
08	Los directivos enfrentan las dificultades cuando existe un problema dentro y fuera de la institución.			
LIDERAZGO BUROCRÁTICO				
09	Los directivos tienen una rigidez y resistencia al cambio.			
10	Los directivos realizan un alto nivel de control.			
11	Los directivos no muestran importancia por los empleados.			
12	Los directivos fomentan desunión entre dirigentes y subordinados.			
LIDERAZGO ORIENTATIVO				
13	Los directivos tienen una visión clara.			
14	Los directivos motivan a los demás.			
15	Los directivos son coherentes con lo que dicen y hacen.			
16	Los directivos inspiran a los demás.			

CUESTIONARIO 2

Estimado trabajador le entregamos un cuestionario para recabar información sobre el estudio denominado El Liderazgo y la Gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020, el cual usted debe rellenar en base a su criterio personal de acuerdo a los siguientes criterios:

En desacuerdo: 1 Regularmente de acuerdo: 2 De acuerdo: 3

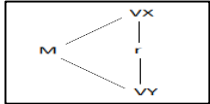
Finalmente, la información que usted nos proporciona será confidencial y de forma anónima con fines académicos.

N°	ÍTEMS	Escala		
		1	2	3
PLANEACIÓN				
01	La institución tiene una definición de planes.			
02	La institución tiene Objetivos claros.			
03	La institución Toma de decisiones correctas.			
04	La institución tiene una Formulación de la gestión.			
ORGANIZACIÓN				
05	La institución tiene una buena estructura.			
06	La institución tiene una buena división de trabajo.			
07	La institución realiza una buena simplificación de trabajo.			
08	La institución tiene una buena coordinación de actividades.			
DIRECCIÓN				
09	La institución tiene una buena designación de recursos.			
10	La institución tiene una comunicación.			
11	La institución tiene un buen liderazgo.			
12	La institución realiza Motivación de manera constante.			
CONTROL				
13	La institución tiene un buen establecimiento de estándares.			
14	La institución tiene una buena medición de resultados.			
15	La institución tiene realiza comparación de los resultados con los estándares.			
16	La institución realiza evaluación de los resultados y tomas de decisiones.			

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2020”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera el liderazgo autoritario se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo burocrático se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo visionario u orientativo se relaciona con la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo burocrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo visionario u orientativo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo burocrático y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo visionario u orientativo y la gestión en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2020.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Autoritario, democrático, burocrático y visionario (orientativo).</p> <p>Variable 2 Gestión</p> <p>Dimensiones</p> <p>Planeación, Organización, Dirección y control</p>	<p>Método</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño</p> <p>Transversal y descriptivo correlacional</p> <p>Esquema</p>  <p>Donde: M = Muestra. Vx = Medición de la variable 1 liderazgo. Vy = Medición de la variable 2 gestión. r = Correlación.</p>	<p>Técnicas</p> <p>La encuesta.</p> <p>Instrumento</p> <p>Guías de entrevista.</p>	<p>Población</p> <p>Fue finita, y el 100% de los trabajadores directos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, que está constituida por 158 nombrados, 132 CAS y 30 locadores, siendo un total de 320.</p> <p>Muestra</p> <p>Fue finita, y el 50% de los trabajadores directos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, siendo un total de 160.</p>