



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud
en una micro red, Callao 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Carbajal Tello, Evelyn Del Rosario (orcid.org/0000-0002-8815-835X)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado primero a Dios que gracias a su manto celestial, mi familia y yo seguimos bendecidos con salud y vida.

También lo dedico a mis padres, porque con su esfuerzo, amor y paciencia estoy culminando un peldaño más de mis estudios, a mi hermana y a mi sobrinito que siempre me hace reír con sus ocurrencias.

A mi compañero de vida, que siempre está a mi lado apoyándome, dándome tranquilidad y más amor junto a Felipe para poder formar un solo camino.

Agradecimiento

A mi lugar de trabajo, porque ahí encontré a grandes compañeros que entre risa y risa me motivan y se preocupan por mí.

Dejándome avanzar como profesional brindándome su confianza y estar dispuestos a ser parte de esta investigación.

A mis maestros de mi querida Alma Mater, que llevare sus conocimientos, memorias y cariño dentro de mí.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.....	16
Tabla 2. Liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.....	17
Tabla 3. Liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.....	18
Tabla 4. Liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.....	19
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	20
Tabla 6. Asociación significativa entre el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.....	21
Tabla 7. Asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.....	22
Tabla 8. Asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.....	23
Tabla 9. Asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.....	24

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de Investigación.....	11
--	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo conocer la asociación entre el liderazgo jefatural con las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022. Se realizó un estudio de investigación básico, descriptivo y correlacional, con población de 74 trabajadores de la salud tanto asistencial como administrativos, fueron seleccionados de manera probabilístico aleatorio simple, para la recolección de datos se entregó un cuestionario virtual, el cual anteriormente fue validado por tres expertos, logrando una fiabilidad de 0,782 (liderazgo jefatural) y 0,913 (competencias laborales) a través del Alfa de Cronbach.

Los resultados demuestran el 88,3% del personal de salud consideran que el liderazgo actual es regular por lo tanto sus competencias laborales reflejan lo mismo, según la prueba de Rho de Spearman (0,447) si existe asociación significativa ($p < 0,01$) entre las dos variables. Con respecto a la dimensión motivación (0,684) también tiene asociación ($p < 0,01$), en la dimensión desempeño (0,273) de igual se manera se asocia ($p < 0,01$) y por último en la dimensión capacidad laboral (0,186) también se asocia significativamente ($p < 0,01$) con el liderazgo jefatural.

Se concluye que el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud se relacionan de manera significativa al igual que sus dimensiones.

Palabras clave: Liderazgo jefatural, competencias laborales, personal de salud, micro red.

Abstract

The objective of this research work is to know the association between head leadership with the labor competencies of health personnel in a Micro network, Callao 2022. A basic, descriptive and correlational research study was carried out, with a population of 74 health workers, both care and administrative, they were selected in a simple random probabilistic manner, for data collection a virtual questionnaire was delivered, which was previously validated by three experts, achieving a reliability of 0,782 (supervisory leadership) and 0,913 (job skills) through Cronbach's Alpha.

The results show that 88,3% of the health personnel consider that the current leadership is regular, therefore their labor competencies reflect the same, according to the Spearman's Rho test (0,447) if there is a significant association ($p < 0,01$) between the two variables. With respect to the motivation dimension (0,684) it also has an association ($p < 0,01$), in the performance dimension (0,273) it is also associated ($p < 0,01$) and finally in the work capacity dimension (0,186) is also significantly associated ($p < 0,01$) with managerial leadership.

It is concluded that the head leadership and the labor competencies of the health personnel 2022 are significantly related as well as their dimensions.

Keywords: Head leadership, job skills, health personnel, micro network.

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2000, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), refieren que los sistemas de salud son cada vez más complejos, los cuales van a ir evolucionando constantemente para poder adaptarse a los diferentes cambios epidemiológicos, demográficos y sociales. Estos sectores de salud al estar conformado por personas, es necesario que estas sean guiadas por un personal que esté capacitado y posea carácter de líder. Pero en el año 2020, durante una junta de vigilancia mundial refieren que el mundo se encuentra a la deriva ya que no existe liderazgo y no existe acción oportuna en las diferentes áreas de servicio (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

En el año 2015, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), refieren que para afrontar las metas establecidas u objetivos específicos que se presentan en el sector salud, es necesario que esté presente un liderazgo seguro, positivo y ordenado (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2015).

En estudios pasados se evidenciaron que entre el liderazgo del jefe y su personal tienen una vinculación aproximadamente de un 70%, también mencionan que si hay una correcta gestión entonces existirá trabajadores competentes (SuperRRHHeroes, 2016).

En el Perú, el Ministerio de Salud (MINSA), en el año 2008 presentó un documento que trata de los sistemas de gestión de calidad en el sector salud, donde tienen como principio fundamental al liderazgo, también se evidencia que el 97% de los centros de salud están siendo liderados por un personal profesional de la salud, cuando alrededor del mundo esta dirección no está precisamente llevado a cabo por un profesional médico sino por un personal que tenga la capacidad de liderazgo (Ministerio de Salud [MINSA], 2008).

Las competencias laborales, según la OPS, refieren que son capacidades que se pueden aprovechar y desarrollar, pero este desarrollo contiene pautas, herramientas y procedimientos que tendrán una consecuencia. También indican que las competencias laborales es la creación de enseñanzas para alcanzar un área competente en cualquier ambiente laboral (Irigoín y Vargas, 2011).

En el 2019, en nuestro país, las competencias laborales aún no han alcanzado con las metas para el crecimiento de las habilidades del trabajador, realizándose un estudio comparativo entre el año 2009 y 2012 sobre la realización para el alcance de las metas de los indicadores de salud en el desarrollo de los recursos humanos, presentándose como meta regional que el 70% del personal de enfermería y el personal técnico progresan en sus aptitudes y competencias entre estos años evidenciándose un avance significativo desde 28% hasta el 57% respectivamente (Inga, 2019).

La realidad problemática que presenta esta Micro red, es que en casi su totalidad del personal asistencial y administrativo perciben que existe falta de liderazgo en la jefatura, la cual fue asumida en los últimos cuatro años, señalando que existe una carencia en la toma de decisiones evidenciándose así el poco desempeño de sus trabajadores en cada área laboral, ya que no reciben el reconocimiento a sus esfuerzos laborales independientemente de sus retribuciones por sus labores establecidos. En ese sentido, el liderazgo en salud y las competencias laborales están interrelacionados y desempeñan un papel primordial en la gestión de los servicios de la salud. Saber reconocer y analizar los diferentes tipos de liderazgo podría ayudar al fortalecimiento del sistema de salud desde la atención primaria. El líder o jefe del establecimiento de salud debe concentrarse en examinar los desafíos que se presente, adaptándolos a la realidad.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se planteó la siguiente pregunta: ¿Qué asociación existe entre el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022? Existiendo preguntas específicas: ¿Qué asociación existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022?, ¿Qué asociación existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022?, ¿Qué asociación existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022?

Como justificación teórica, se puede mencionar que la información obtenida en este trabajo reflejará el tipo de liderazgo jefatural que se efectúa en la Micro red ubicado en la provincia constitucional del Callao en el año 2022, el cual permitirá

observar como el tipo de liderazgo que se encuentra en esta, se asocia con las competencias laborales del personal de salud, tanto asistencial como administrativo (Aguirre, 2017).

Como justificación práctica, se puede mencionar que los datos obtenidos permitirán elaborar planes específicos para fortalecer las acciones de liderazgo en sus respectivas áreas, y esto a su vez fomentar el desarrollo de competencias laborales en una manera positiva (Tejada, 2005).

También se muestra una justificación metodológica, ya que el cuestionario que se utilizara en el trabajo de investigación ha sido anteriormente validado, por eso es un instrumento confiable para la investigación (Chucos, 2021).

El objetivo general de la investigación fue conocer la asociación que existe entre el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022. Existiendo objetivos específicos los cuales fueron: conocer la asociación que existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022; conocer la asociación que existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022; conocer la asociación que existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro Red, Callao 2022.

Finalmente, la hipótesis general de la investigación fue: si existe una asociación significativa entre el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022. Como hipótesis específicas se encuentran: si existe asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022; si existe asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022; si existe asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para este capítulo se procedió con la respectiva revisión bibliográfica con las variables del tema de investigación, encontrándose que hay estudios internacionales referentes al tema ubicado en Indonesia, China, Serbia, Uganda, Ecuador y México. Iniciando con Rakhim (2021) en Indonesia, tuvieron como finalidad conocer la proporción entre el estilo del líder y la motivación con el desempeño de las enfermeras en hospitales, encontrándose que el buen liderazgo actúa con el buen rendimiento del personal (3,19 veces) a comparación de un liderazgo incierto, también se evidencia que una buena motivación al personal da como resultado que este cumpla un mejor desempeño en su área laboral (OR=3,65); de igual manera se encuentra Chu H (2021) en China, tuvieron como objetivo determinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los médicos, evidenciándose que el rendimiento y el desempeño de los médicos se encuentran asociados a el liderazgo transformacional ($p < 0,005$); por otro lado Purwanto (2020) en Indonesia, tuvieron como objetivo establecer el efecto del estilo de liderazgo transaccional y transformacional en el servicio de los centros de salud públicos, encontrándose que el líder transformacional si adquiere una respuesta positiva con el desempeño ($r = 0,63$), también hay que si hay un líder transaccional el desempeño laboral será mejor; además Sabbah (2020) en Líbano, tuvieron como finalidad asociar los estilos de liderazgo con el bienestar de los enfermeros, encontrándose que el liderazgo transformacional se asocia significativamente con los licenciados ($p = 0,05$). Krstic (2019) en Serbia, tuvieron como objetivo conocer los factores motivacionales de los empleados en las instituciones de atención médica, evidenciándose que la motivación más importante en el personal asistencial es el salario (22,6%), como segunda motivación se encuentran las relaciones interpersonales (16,3%); también Nadeak (2019) en Indonesia, tuvieron como finalidad conocer la correlación entre el liderazgo transaccional y el programa de capacitación con la motivación laboral de los empleados en una fábrica, encontrando que si existe relación entre el liderazgo y la motivación ($p = 0,559$), también establecen que si existiera un líder eficaz este podría aumentar la motivación entre los trabajadores; además Musinguzi (2018) en Uganda, tuvieron como objetivo establecer la relación entre el estilo de liderazgo de la jefatura y la motivación, la satisfacción del personal y el trabajo en equipo, evidenciándose que

los trabajadores optan por un líder transformacional (62%), el cual a su vez se relacionó con la motivación del personal ($r=0,32$) y con la satisfacción laboral ($r=0,38$), también la motivación se relacionó de manera significativa con los líderes que presentaban una conducta de influencia ($OR=2,4$), también se puede mencionar que el trabajo en equipo logro un $OR=3,9$ a lo que respecta a la recompensa contingente, así mismo Guamán (2018) en Ecuador, tuvieron como objetivo evaluar el desempeño de los trabajadores y la satisfacción laboral, encontrándose que el desempeño laboral está relacionado con la satisfacción de la misma ($p=0,73$), también se encuentra que el 27% de los trabajadores declararon que debe haber un análisis de sus jefes, ya que no los consideran como un buen líder; además Toledo (2018) en México, tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre el liderazgo jefatural con la motivación del personal administrativo que trabaja en una universidad, encontrando que la relación entre estos son relativamente bajos ($p=0,24$), pero a su vez el personal se siente motivado con el desarrollo profesional, el horario, el salario y el reconocimiento de sus esfuerzos.

También se encuentran antecedentes a nivel nacional en los diferentes departamentos del Perú como en Lima, Cajamarca, Lambayeque, Junín y Ayacucho. Comenzando con Cotrina (2021) en Lima, tuvo como finalidad determinar la motivación laboral con el estilo de liderazgo transformación en enfermera en un hospital nacional, evidenciándose que si hay asociación significativa entre el estilo de liderazgo hallado con la motivación laboral ($p=0,679$); de igual manera Alcantara (2019) en Cajamarca, tuvo como objetivo conocer el liderazgo que posee la enfermera jefe con la motivación de las licenciadas de enfermería, encontrando que el 38% del personal refieren que la motivación se encuentra relacionados con el salario, el 31% de ellos también mencionan que la enfermera jefe las motiva para alcanzar las metas; también Pinedo (2019) en Lambayeque, tuvo como finalidad conocer los diferentes estilos de liderazgo con la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería en una hospital, encontrando que el estilo que más predomina es el democrático el cual estuvo asociado a las tomas de decisiones y la responsabilidad, también encuentra que el liderazgo no se encuentra asociado con la satisfacción laboral ($p=0,852$) destacando que esta área no se encuentra asociado con la gestión del jefe; a su vez Rivas (2019) en Cajamarca, tuvo como objetivo conocer las competencias laborales con la gestión

del talento humano en el personal de una Micro red, evidenciando que si hay asociación significativa ($p < 0,05$) entre las competencias y la gestión del talento humano con un $r = 0,562$, también se evidencia que existe asociación entre la gestión y la motivación ($p < 0,05$) con un $r = 0,336$, por otro lado; Nuñez (2018) en Junín, tuvo como finalidad identificar el estilo de liderazgo y las competencias para la toma de decisiones en los jefes de una red de salud, refiere que el liderazgo encontrado con un alto porcentaje (50,9%) es el liderazgo transaccional, también señala que el liderazgo y la competencia de integración tienen relación significativa en la toma de decisiones ($r = 0,671$); y por último Yarcuri (2017) en Ayacucho, tuvo como objetivo establecer los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en un centro de salud, evidencia que el 54% de los trabajadores cree que su jefe tiene un buen liderazgo, el cual se relaciona con los trabajadores que tiene un buen desempeño laboral (54%), reflejándose así la relación entre estos ($p < 0,05$).

En relación a las bases teóricas, la primera variable fue el **liderazgo fejtural** donde Wildavsky (2018) refiere que el liderazgo fejtural ha sido estudiado por mucho tiempo en las diferentes especialidades, en estos tiempos esta variable se ha vuelto más trascendente en el clima organizacional, llevando a diferentes teorías; por ejemplo Chen (2021) refiere que la asociación entre el líder y el trabajador, fusiona porque ambos desean conseguir un equilibrio entre ellos para que la institución funcione; lo cual coincide con Rudolph (2020) relata que el principio del liderazgo, son aquellas personas que tienden a seguir a otras que son capaces de motivarlos e impulsarlos a alcanzar sus metas; en esa misma línea se encuentra, Kanat (2020) refiere que actualmente el sistema se encuentra en un constante cambio, por ende el líder debe fortalecer e inspirar a su trabajador; de igual manera Lee (2019) donde relacionan el liderazgo con varios factores como las cualidades, conducta, autoridad, etc. Por eso es que se menciona que el liderazgo es un aspecto social porque ocupan un lugar de superioridad en los demás, el cual tendrá que plantear, organizar y ejecutar una meta específica, el líder se debe basar en sus propias cualidades para tener la aceptación de manera positiva de sus empleados a través de estrategias para que puedan alcanzar un objetivo específico que necesite la empresa. De igual manera Andriani (2018)

refiere que un líder sabe dar confianza cuando un personal da su punto de vista ante una situación; también Mango (2018) relata que la ausencia de liderazgo va a limitar el desempeño laboral; por otro lado Gigliotti (2020) menciona que la principal característica de un líder es tener un enfoque para que pueda inspirar a sus trabajadores mediante su modelo; de igual manera Eliyana (2019) evidencia que el liderazgo es un elemento principal que debe existir en una empresa para que se logre alcanzar y/o superar las diferentes metas que puedan existir, motivándolos y enseñándoles más con el ejemplo que con el poder que este posee.

Con el trascurso del tiempo, según Oberer (2019) la poca capacidad de gestionar los diferentes sectores de salud, se va volviendo un impedimento para obtener avances en la calidad de atención, es por eso que se necesita de líderes capacitados para que puedan ejercer en los múltiples sectores que se encuentre el establecimiento de salud y que a su vez motive a su personal mejorando sus conductas. Para esta variable, se consideran tres dimensiones: tipos de liderazgo, toma de decisiones y estilo de comunicación; es por eso que para la primera dimensión, según Ma (2018) existe diferentes **tipos de liderazgo** que van a intervenir en la forma de ser del líder, donde cada líder tiene sus pros y contras; Andersen (2018) refiere que los diferentes tipos de liderazgo van a ser las características principales que cada líder tome en la tomas de decisiones para cada proyecto o meta que el establecimiento necesite, de esta manera se verá reflejado también en el desempeño de sus trabajadores; mencionando que existe tres tipos de liderazgo: autocrático, democrático y permisivo.

Para Chukwusa (2018) el liderazgo autocrático se caracteriza por ser aquel líder exigente, dictatorial e intransigente con aquellas ideas opuestas a su posición, es aquel que toma, marca, diseña y elige las decisiones, los trabajadores solo deben limitarse a obedecer todo lo que el líder decreta, este líder también ignora las recomendaciones de sus colaboradores e impone solo sus ideas.

Para Fakhri (2021) el liderazgo democrático se caracteriza por ser aquel líder participativo y motivacional, es aquel que prefiere escuchar las opiniones de sus trabajadores para tomar una decisión, ejecutando esta acción el personal a su cargo se sentirá apreciado y realizará sus labores de manera organizada y en grupo

para alcanzar con los objetivos en base a sus acuerdos conjuntos, creando así la confianza entre ellos.

Para Makgato (2018) el liderazgo permisivo se caracteriza por ser aquel líder liberal, es aquel que toma las decisiones con mucha rapidez para que sus trabajadores puedan laborar de manera independiente sin su supervisión constate, solo le limita en determinar los objetivos entregándoles todo el acceso a los diferentes recursos que el personal solicite, así el personal tiene la gran libertad de organizarse y decidir por ellos mismos.

Para la segunda dimensión, que trata sobre la **toma de las decisiones** mientras el personal realiza sus labores frecuentes en el centro de trabajo, se tendrá que enfrentar a diferentes situaciones por lo cual deberá tomar una decisión para solucionar el problema que se encuentre y el cual repercutirá en el centro de trabajo y a sus compañeros; según Burton (2019) refiere que la competencia de una persona al tomar una decisión se da por la independencia que este tiene al poder elegir una opción y hacerse cargo de las consecuencias que este refleje; de igual manera se encuentra Loftus (2019) refiere que la autonomía es una habilidad que tiene el trabajador, la cual es estudiada y asimilada en el transcurso del tiempo y se verá reflejado en sus labores; también Gallivan (2018) expresa que la libertad en la toma de decisiones es la habilidad que tiene una persona, el cual puede aplicarlo en el ámbito personal y/o laboral; en esa misma línea Pieterse (2019) refiere que la toma de las decisiones es cuando una persona tiene la capacidad de visualizar, analizar y actuar ante una situación, evaluando todas sus alternativas y consecuencias, pero esto a su vez no significa que su elección sea la más adecuada es por ello que es importante conocer el problema.

Para la tercera dimensión, que trata sobre el **estilo de comunicación**, según Fan (2018) la comunicación es el punto clave que todo centro de trabajo necesita para poder desarrollarse con tranquilidad, pero hallar la manera correcta de hacerlo puede ser difícil y mas en situaciones de desacuerdo, el líder debe expresar todo lo bueno y lo malo en un momento exacto para que pueda evitar problemas mayores, según Brown (2019) existen cuatro estilos de comunicación: asertivo, pasivo, agresivo y pasivo-agresivo. El cual refiere que la comunicación asertiva es aquel que tiene una actitud personal positiva al momento de interactuar con los

demás, expresando sus opiniones, pero evitando conflictos, este tipo de comunicación es la más adecuada para la interacción entre el personal de una organización.

Para Bhatia (2018) la comunicación pasiva, es aquella persona que no expresa sus ideas y permite que otros hablen por ellos, actúan indiferentes ante las situaciones y siempre aceptan las decisiones de otros, mostrando así sus inseguridades, ocasionando que los demás no tengan respeto hacia él.

Para Horan (2022) la comunicación agresiva, es aquella persona que para defender sus opiniones lo hará de forma agresiva y sin respetar a nadie, se caracteriza por ser personas con poca empatía donde su único objetivo es imponer sus propias ideas sin tener ética para expresarlo, si un líder posee este tipo de comunicación tendrá el rechazo de sus trabajadores.

Para Agarwal (2019) la comunicación pasivo-agresiva, es aquella persona que para expresar sus opiniones negativas lo hará a través de sus acciones en lugar de manejarlas directamente, creando una brecha entre lo que dice y lo que hace, también puede utilizar la manipulación para llegar a su objetivo.

En relación a la segunda variable, las **competencias laborales**, Li (2019) refiere que estas competencias son combinaciones entre las habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas que pueden ser realizadas al momento de desempeñarse en trabajos específicos. Es por eso que, según Kowalska (2020) los elementos que intervienen en las competencias laborales son los elementos cognitivos del conocimiento como el aprendizaje o la experiencia para realizar una actividad productiva, pero cuando se habla de los elementos actitudinales se refiere a la disposición para realizar una actividad en cualquier momento requerido, también se observara el desempeño que se posea, incluyendo las destrezas y habilidades para realizar su trabajo. Según Narziev (2021), las competencias laborales son las que tienen motivación, habilidades con conductas que reflejan su desempeño y también refleja la capacidad laboral.

Esta variable también presenta tres dimensiones: la motivación laboral, el desempeño laboral y la capacidad laboral; según Baljoon (2018) refiere que el

desempeño laboral está asociado al comportamiento y que a su vez es influenciado por otros elementos que darán la energía suficiente para iniciar una actividad laboral; también según Pancasila (2020) el factor de la **motivación laboral** es primordial para el desempeño laboral porque incrementara la productividad, la motivación es único para cada trabajador y a su vez crea una identidad al establecimiento, creando así un ambiente más amigable y proactivo; en esa misma línea se encuentra Cetin (2018) que menciona que la motivación es un factor que está relacionado con la conducta y/o comportamiento y así dar paso a una motivación a la organización.

Para la segunda dimensión, según Hassan (2020) el **desempeño laboral** es importante y necesario para el desarrollo personal del trabajador para que pueda alcanzar el éxito en su trabajo, también menciona que los factores como la hora de salida o los recesos puede alterar el desempeño laboral; de igual manera He (2019) menciona que al momento de evaluar el desempeño se debe calificar las competencias, ya que un buen desempeño describe a un trabajador que es competente.

Para la tercera dimensión, según Nordling (2020) la **capacidad laboral** es un conjunto de aptitudes que posee una persona para que pueda desarrollar diferentes labores que el trabajo demande, de igual manera Maestas (2019) refiere que el conjunto de destrezas permitirá al trabajador desarrollarse en diferentes ambientes, pero habiendo una capacitación previa, el cual mejorara la capacidad de desarrollarse en cualquier área.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

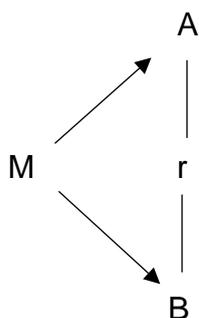
Para el presente trabajo se utilizó un tipo de investigación básico, ya que presenta un marco teórico con la finalidad de aumentar el conocimiento científico a base de un análisis de evidencia que ayudara a responder las preguntas planteadas (Flick, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Se realizó un estudio descriptivo, ya que se basó solo en observar y en describir las características de la población en evaluación (Siedlecki, 2020); también es de enfoque cuantitativo, porque se analizó con certeza las hipótesis planteadas a base de una medición numérica y análisis descriptivo (Bloomfield J, 2019); es de diseño correlacional, porque se basó en recolectar los datos del objetivo de investigación con la finalidad de establecer la relación entre estos (Seeram, 2019).

Figura 1.

Diseño de Investigación



M : Personal de salud que labora en la Micro red en estudio.

A : Liderazgo jefatural.

B : Competencias laborales.

3.2. Variables y definición operacional

Variable 1: Liderazgo jefatural

- **Definición conceptual:** Es un proceso donde un individuo va a influir sobre otra pero con el fin de lograr un objetivo en común, o es aquella persona que va a dirigir una entidad empleando sus destrezas, habilidades y experiencias con el fin de alcanzar progresivamente una meta (Helme, 2021).
- **Definición operacional:** Se midió a través de tres cuestionarios, el cual permitió identificar las respectivas dimensiones; para el tipo de liderazgo, el cuestionario constaba de 33 preguntas la cual fue medido a través de la escala de Likert; para la toma de decisiones, el cuestionario tuvo de 5 preguntas y para el tipo de comunicación consto de 10 preguntas con escala nominal.

Variable 2: Competencias laborales

- **Definición conceptual:** Es la capacidad que tiene cada persona para realizar de manera eficiente las actividades que se encuentran establecidas en su lugar de trabajo, también es aquella persona que tiene varias capacidades y/o conocimientos que le ayudaran a buscar una solución en las diferentes situaciones que se pueda encontrar, también posee la característica de tener un aprendizaje constante lo cual le permitirá a tener un mejor desempeño (Dubreta, 2018).
- **Definición operacional:** Se midió a través de tres cuestionarios, el cual permitió identificar las respectivas dimensiones; para la motivación, el cuestionario tuvo 8 preguntas, para el desempeño, el cuestionario constaba de 12 preguntas y para la capacidad consto de 10 preguntas con escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Estuvo conformada por 90 trabajadores de salud en una Micro red ubicado en la provincia constitucional del Callao, para calcular el tamaño de muestra se utilizó la formula para una población finita.

- **Criterios de inclusión:** se encuentra a todo el personal de salud que quieran colaborar con el estudio, personal que aceptó el consentimiento informado, personal con contrato de nombrado, CAS, CAS COVID-19.
- **Criterios de exclusión:** se encuentran a todo el personal de salud que no quiera colaborar con el estudio y que se encuentra de vacaciones.

3.3.2 Muestra: La muestra estuvo conformada por 74 trabajadores de una Micro red Callao, los cuales tiene las mismas características que se desea evaluar, es amplia y representativa (Steven, 2019).

3.3.3 Muestreo: Se utilizó el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que este método da a la población las mismas probabilidades de ser seleccionado (Timothy, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder realizar la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta a través de un instrumento que es el cuestionario. El cual se adaptó a este estudio, con el tamaño de población que se obtuvo y que a su vez permitió tener las respuestas en un corto tiempo (Tamayo, 2006).

El instrumento que se utilizó fue encaminado para obtener las respuestas necesarias para la medición y la información de las variables, también para realizar la matriz de consistencia (Chucos, 2021). Para este trabajo de investigación, se utilizó 4 cuestionarios; 3 cuestionarios para la primera variable y 1 cuestionario para la segunda variable.

Para la variable de liderazgo jefatural; la primera dimensión que fue los tipos de liderazgo, se realizó a través de 33 preguntas con una escala de medición Likert;

la segunda dimensión que fue la toma de decisiones, se realizó través de 5 preguntas con una escala de medición Likert; la tercera dimensión que fue la comunicación, se realizó a través de 10 preguntas con una escala de medición nominal. El tiempo que se realizaron los cuestionarios fue de aproximadamente de 20 minutos.

Para la variable de las competencias laborales; se obtiene 3 dimensiones las cuales fueron evaluados por solo un cuestionario de 30 preguntas, utilizando una escala de medición Likert y el tiempo que se realizó el cuestionario fue de aproximadamente de 20 minutos.

Para corroborar que los cuestionarios fueron los correctos para la realización de este trabajo de investigación, se procedió a realizar la validación de los instrumentos a través de tres expertos que cuentan con el grado de maestría de Salud Pública, con el fin que el instrumento sea confiable y valido.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto en el cual participaron 20 personas, alcanzando un resultado de 0,782 para la variable liderazgo jefatural, mientras que en la variable competencias laborales obtuvo un resultado de 0,913, los cuales se realizaron a través de la prueba del Alfa de Cronbach, los cual son mayorares a 0,79 lo cual determina la aprobación del nivel de fiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Primero se procedió a enviar una solicitud al jefe de la Micro red para realizar el presente estudio de investigación, obteniendo una respuesta positiva a dicha solicitud, luego se realizó las coordinaciones con el personal de las diferentes áreas correspondientes. Una vez también obtenida el apoyo de los coordinadores, se procedió a realizar un consentimiento informado y un cuestionario virtual en la plataforma de Google Forms con las respectivas preguntas, los cuales serian enviados vía WhatsApp para su desarrollo, una vez obtenida las respuestas de todo el personal de la muestra, se procedio a descargados a una hoja de cálculo del programa de Excel 2013 para su respectivo análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenidos los 74 resultados en Google Forms y descargados en una hoja de cálculo en Excel versión 2013, se procedió a realizar el análisis estadístico en el programa SPSS versión 25. Donde el análisis descriptivo se dio a través de tablas para las variables de estudio; para el análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que sirvió para comprobar las hipótesis y conocer el nivel de asociación que existe entre las dos variables.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación se armó sobre los principios éticos acordados en la declaración de Helsinki, respetando el resultado del llenado de los cuestionarios de forma anónima ya que los encuestados así lo solicitaron, también una vez aceptado el consentimiento informado del personal se respetó los procedimientos para la obtención de la información, dándoles la confidencialidad sobre los datos obtenidos y por último se respetó la objetividad de los resultados sin favorecer a ningún grupo.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

Liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

		COMPETENCIAS LABORALES							
		Bueno		Regular		Bajo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
LIDERAZGO JEFATURAL	Bueno	0	0,0%	2	2,1%	0	0,0%	2	2,1%
	Regular	5	4,8%	66	88,3%	0	0,0%	71	93,1%
	Bajo	0	0,0%	2	2,1%	3	2,7%	5	4,8%
Total		5	4,8%	70	92,5%	3	2,7%	78	100,0%

En la tabla 1 se evidencia que el mayor porcentaje que existe entre las variables liderazgo jefatural y las competencias laborales es el nivel regular (88,3%), seguido por el nivel bajo que se refleja con un 2,7%. Por otro lado, solo el 2,1% del personal de salud refieren que si existe un buen liderazgo en la Micro red.

Tabla 2

Liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

		DIMENSION MOTIVACIÓN LABORAL							
		Bueno		Regular		Bajo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
LIDERAZGO JEFATURAL	Bueno	1	1,2%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%
	Regular	1	1,2%	40	56,5%	0	0,0%	41	57,7%
	Bajo	0	0,0%	3	2,7%	29	38,4%	32	41,1%
Total		2	2,4%	43	59,2%	29	38,4%	74	100%

En la tabla 2 se evidencia que el mayor porcentaje que existe entre las variables liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral es el nivel regular (56,5%), seguido por el nivel bajo, el cual se refleja con un 38,4% y por último se encuentra el nivel bueno (1,2%).

Tabla 3

Liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

		DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL							
		Bueno		Regular		Bajo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
LIDERAZGO JEFATURAL	Bueno	5	4,8%	12	25,1%	0	0,0%	17	29,9%
	Regular	7	5,3%	45	60,0%	0	0,0%	52	65,3%
	Bajo	0	0,0%	3	2,7%	2	2,1%	5	4,8%
Total		12	10,1%	60	87,8%	2	2,1%	74	100%

En la tabla 3 se evidencia que el mayor porcentaje que existe entre las variables liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral es el nivel regular (60,0%), seguido por el nivel bueno, el cual se refleja con un 25,1% y por último se encuentra el nivel bajo (2,1%).

Tabla 4

Liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

		DIMENSIÓN CAPACIDAD LABORAL							
		Bueno		Regular		Bajo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
LIDERAZGO JEFATURAL	Bueno	9	6,5%	2	2,4%	1	1,2%	12	10,1%
	Regular	4	4,8%	57	83,9%	1	1,2%	62	89,9%
	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		13	11,3%	59	86,3%	2	2,4%	74	100%

En la tabla 4 se evidencia que el mayor porcentaje que existe entre las variables liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral es el nivel regular (83,9%), seguido por el nivel bueno, el cual se refleja con un 6,5% y por último se encuentra el nivel bajo (0,0%).

ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 5

Prueba de normalidad

PRUEBA DE NORMALIDAD			
	Kolmogorov-Smimov		
	Estadístico	gl	Sig. (bilateral)
LIDERAGO JEFATURAL	,096	74	,079
Tipo de liderazgo	,116	74	,002
Toma de decisiones	,123	74	,003
Estilos de comunicación	,148	74	,022
COMPETENCIAS LABORALES	,124	74	,003
Motivación Laboral	,146	74	,000
Desempeño laboral	,152	74	,001
Capacidad laboral	,149	74	,000

En la tabla 5 se observa que la variable liderazgo jefatural a través de la prueba de normalidad tiene un valor de $p=0,079$, lo cual es mayor a 0,05; es decir que los puntos obtenidos si tiene una distribución normal. La segunda variable, competencias laborales, se tiene un valor de $p=0,003$, lo cual es menor a 0,05; es decir que los puntos obtenidos no tienen una distribución normal.

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 6

Asociación significativa entre el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN				
			Liderazgo Jefatural	Competencias Laborales
RHO DE SPEARMAN	Liderazgo Jefatural	Coeficiente de correlación	1,000	,447
		Sig.(bilateral)	-	,000
	n		74	74
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	,447	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	-
	n		74	74

En la tabla 6 se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,447; lo cual significa que hay una correlación positiva para las dos variables, el valor de significancia es $p < 0,01$, indicando así que si existe asociación significativa.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Tabla 7

Asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN				
			Liderazgo Jefatural	Motivación Laboral
RHO DE SPEARMAN	Liderazgo Jefatural	Coeficiente de correlación	1,000	,684
		Sig.(bilateral)	-	,000
		n	74	74
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,684	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	-
		n	74	74

En la tabla 7 se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,684; lo cual significa que hay una correlación positiva para las dos variables, el valor de significancia es $p < 0,01$, indicando así que si existe asociación significativa.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Tabla 8

Asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN				
			Liderazgo Jefatural	Desempeño Laboral
RHO DE SPEARMAN	Liderazgo Jefatural	Coeficiente de correlación	1,000	,273
		Sig.(bilateral)	-	,000
		n	74	74
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,273	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	-
		n	74	74

En la tabla 8 se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,273; lo cual significa que hay una correlación positiva para las dos variables, el valor de significancia es $p < 0,01$, indicando así que si existe asociación significativa.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Tabla 9

Asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN				
			Liderazgo Jefatural	Capacidad Laboral
RHO DE SPEARMAN	Liderazgo Jefatural	Coeficiente de correlación	1,000	,186
		Sig.(bilateral)	-	,000
		n	74	74
	Capacidad Laboral	Coeficiente de correlación	,186	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	-
		n	74	74

En la tabla 9 se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,186; lo cual significa que hay una correlación positiva para las dos variables, el valor de significancia es $p < 0,01$, indicando así que si existe asociación significativa.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación busca conocer y/o evidenciar la asociación entre el liderazgo jefatural con las competencias laborales del personal de salud tanto asistencial como administrativo, en una micro red ubicado en la provincia constitucional del Callao, los cuales manifiestan que la actual jefatura es regular y no tiene eficacia en ellos, es por ese motivo que las competencias laborales de los trabajadores se reflejan de igual manera. Según Anouk (2021), el liderazgo es primordial hoy en día, ya que el trabajador que asume el cargo de líder tiene que fortalecer y guiar a su personal para que juntos puedan lograr y alcanzar sus objetivos, de igual manera Lee (2019), menciona que para lograr tener un buen liderazgo debe existir la confianza entre ambas partes. De esta manera existiría un buen liderazgo ante los ojos y opiniones de los trabajadores de la presente micro red y así las labores de ellos mejorarían respectivamente.

Es por eso que, de acuerdo al objetivo general, se determinó que el personal de salud considera que la jefatura actual es regular (88,3%) lo cual se asocia significativamente a sus competencias laborales ($p < 0,01$), pero existen porcentajes menores que evidencia que algunos trabajadores consideran que el liderazgo que se encuentra en esta micro red es bueno pero aun así sus capacidades son regulares (2,1%). En esa misma línea se encuentra, Chucos (2021) en su estudio realizado en el departamento de Junín, obtuvo que el 93,1% de su población refieren que el liderazgo de su jefe es regular es por ello que sus competencias laborales son regulares al mandato de este (0,450), esto es debido porque el medico jefe no lleva buena relación con su personal ya que solo busca controlar y exigir, en lugar de buscar una estabilización en su centro laboral; del mismo modo, Cotrina (2021) en su estudio realizado en el distrito de San Juan de Lurigancho, obtuvo que el 72% del personal de las enfermeras de un hospital menciona que el liderazgo que existe es regular (0,679), esto es debido a que el liderazgo encontrado aquí asume una posición de dominio sobre su personal, la cual solo se limita en organizar, dirigir y observar los resultados sin intervenir, pero les da cierta libertad para la creación de sus estrategias y así cumplir con los objetivos.

Caso contrario sucede con Chu (2021) en su estudio realizado en China, encuentra que el 74% de su población refieren que el liderazgo que se encuentra en su hospital es bueno lo que hace que su motivación al alcanzar un logro sea alta ($p < 0,05$), ya que el liderazgo que se encuentra aquí tiene la aceptación de sus trabajadores gracias a sus cualidades personales como laborales, ya que se involucra en la creación de estrategias de cada servicio hospitalario; de la misma manera se encuentra Purwanto (2020) en Singapur, el cual refleja que el 86% del personal de salud consideran que su jefe tiene un buen liderazgo, ya que busca la manera de guiarlos a alcanzar con los objetivos, es por eso que obtiene un resultado de bueno ante los ojos de su personal.

Al observar y comparar los resultados de los estudios tanto nacionales como internacionales, se puede decir que el liderazgo que existe en nuestro país es de un nivel regular, independientemente de la institución, su ubicación geográfica y de la profesión médica que tiene el jefe, porque no se involucran en las estrategias que busca cada personal de los diferentes servicios para poder alcanzar con los objetivos, ya que muchas veces son elevadas porque no conocen la realidad existencial de cada población. Por otro lado, en el exterior, de acuerdo a las evidencias, el liderazgo que se ejecuta es de un nivel bueno, así lo evidencia los mismos trabajadores de las respectivas investigaciones. Esto es debido a que este cargo importante no lo asume un personal profesional de la salud, sino un personal que se encuentre capacitado, tenga carácter de líder que sepa crear y guiar a todo su personal a un solo objetivo a través de su ejemplo, el cual beneficiara no solo al jefe sino también a su trabajador.

Para el primer objetivo específico, se determinó que el personal considera que la jefatura actual es regular (56,5%), lo cual hace que su motivación sea del mismo nivel (0,684) encontrándose asociación entre ellas ($p < 0,01$), en un porcentaje no tan alto pero considerable se encuentra el personal que refiere que el liderazgo es bajo, lo cual coincide con su motivación (38,4%) y en un porcentaje mínimo pero existente, está el personal que considera que la jefatura actual tiene buen liderazgo (1,2%). En esa misma línea, se encuentra Inga (2018), en Chiclayo,

refiere que el liderazgo se encuentra es de nivel bajo (89,19%), lo que se refleja de igual manera su motivación (0,940) evidenciándose de esta manera asociación entre ambas ($p < 0,01$), esto es debido a que existe una falta de interés en sus labores diarias ya que no reciben la motivación necesaria como lo económico (17%) pero no solo los incentivos salariales genera la desmotivación en esta investigación sino que también refieren que los horarios de trabajo son demasiados largos (22%); de igual manera, Coronado (2018), refiere que la motivación que tiene los trabajadores es de nivel mediano (53,6%) encontrándose asociación con la variable liderazgo (0,720), esto es debido a que su desmotivación se genera porque no tienen oportunidad de mejorar, también cierto personal considera que existe mala comunicación entre ellos creándose así un clima poco favorable. Caso contrario sucede con Toledo (2020) en México, donde su estudio revela que si existe relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores, especialmente en su desarrollo profesional (63%) ya que les permiten ascender a otros puestos, también encuentran motivación cuando el jefe reconoce sus esfuerzos (55%) y también cuentan con retribuciones (55%) aparte de su salario establecido ya que cumplen no solo una sino dos o mas metas establecidas, de igual manera Kesumawaki (2018), el resultado de su estudio indica que el liderazgo y la motivación laboral con buenas (98,8%), ya que sienten que su jefe se preocupa por su bienestar lo cual, se reflejara con el compromiso laboral a la institución.

Estos estudios revelan que la motivación del personal de salud es un proceso donde los trabajadores al realizar una función específica van a obtener beneficios los cuales van a satisfacer sus necesidades, pero en nuestro país se evidencia la falta de motivación del personal, por la misma carencia del gobierno y el conocimiento del jefe al no buscar métodos para alcanzar con los objetivos, dejando de lado, el reconocimiento a sus esfuerzos por alcanzar la meta, pero también existen otros factores que desmotivan al personal como las condiciones que se encuentre su ambiente de trabajo, el clima laboral entre colegas, carga laboral, mala comunicación, inseguridad laboral y las retribuciones a su personal, mientras que en otros países, el líder si tiene en cuenta los esfuerzos que sus trabajadores realizan para lograr alcanzar su meta.

Para el segundo objetivo específico, se determinó que el personal considera que la jefatura actual es regular (60%), lo cual hace que su desempeño sea del mismo nivel (0,273) encontrándose asociación entre ellas ($p < 0,05$), también se evidencia que hay personal que considera que el liderazgo es bueno pero su desempeño es regular (25,1%), el 4,8% considera de igual manera que el liderazgo es bueno lo que hace que ellos tengan buen desempeño, pero el 2,1% considera que el liderazgo actual es bajo al igual que su desempeño. Estos resultados concuerdan con Ortega (2016), en su estudio realizado en el departamento de Huánuco, demuestra que el liderazgo que se encuentra es de nivel medio (63,2%) lo que se asocia significativamente con su desempeño ($p = 0,023$), ya que no existe motivación en ellos, también se encuentra que su bajo rendimiento se relaciona con el estrés (38%), en esa misma línea, se encuentra Huamán (2019), en su estudio en Lima refiere que el desempeño laboral de los enfermeros es regular (60,4%), debido a que existe un clima laboral incomodo entre el personal (21%), existe insatisfacción laboral (17%). Caso contrario sucede con Manzoor (2019), donde el liderazgo tiene una correlación positiva con el desempeño laboral de sus trabajadores ($r = 0,380$; $p < 0,01$) ya que existe las posibilidades de ascenso, tienen capacitaciones y cuentan con los recursos necesarios para el alcance de sus objetivos, de igual manera, Abas (2018) encuentra relación significativa entre el buen liderazgo (18,9%) y el desempeño laboral ($r = 0,189$). ya que tienen buen clima laboral y cuentan con constantes capacitaciones.

Conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la micro red en estudio es importante porque ellos participan a través de sus labores diarias y durante un determinado tiempo, los cuales posteriormente reflejaran los resultados de la misma; observándose que dentro de nuestra realidad, los trabajadores evidencian que existe un nivel regular en su desempeño ya que no cuentan con una buena motivación para la realización de sus funciones y las capacitaciones que se brindan al equipo de trabajo son pocas. Caso contrario sucede en otros países ya que se vinculan significativamente, pero a un nivel bueno entre el liderazgo y el desempeño.

Finalmente, para el tercer objetivo específico, se determinó que el personal considera que la jefatura actual es regular (83,9%), lo cual hace que su capacidad sea del mismo nivel (0,186) encontrándose asociación entre ellas ($p < 0,05$), pero el 6,5% del personal de salud considera que la jefatura es buena por tal motivo su capacidad laboral se refleja de la misma manera, por otro lado, no se evidencio que exista un nivel bajo entre estas variables. Las capacidades son la suma de actitudes las cuales van a permitir al personal desarrollarse a través de capacitaciones, las cuales también sumaran de manera positiva a sus actividades diarias. También se evidencia que el coeficiente en esta dimensión es más bajo que las dos anteriores, esto es porque la capacidad laboral está vinculado a las actitudes individuales y a las capacitaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El liderazgo jefatural si se encuentra asociado significativamente ($p < 0,001$) con las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022, además cuenta con una correlación positiva media ($Rho = 0,447$) entre ambas variables.

Segundo: El liderazgo jefatural si se encuentra asociado significativamente ($p < 0,01$) con la motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022, además cuenta con una correlación positiva considerable ($Rho = 0,684$) entre ambas variables.

Tercero: El liderazgo jefatural si se encuentra asociado significativamente ($p < 0,01$) con el desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022, además cuenta con una correlación positiva baja ($Rho = 0,273$) entre ambas variables.

Cuarto: El liderazgo jefatural si se encuentra asociado significativamente ($p < 0,01$) con la capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022, además cuenta con una correlación positiva muy baja ($Rho = 0,186$) entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que, para estudios posteriores, la muestra sea mayor, volver a encuestar a los trabajadores de esta micro red para ver si el liderazgo mejora y también estudiar a las micro redes restantes.

Segundo: Al conocer los resultados de la actual gestión de la jefatura a través de su personal y las competencias laborales que causa en ellos, se recomienda que el médico jefe deba autoevaluarse para que así mejore su actual desempeño como líder de una Micro red y las competencias laborales de su equipo aumente.

Tercero: Se debería incluir un plan compensatorio al personal que alcance y/o supere los objetivos de su área laboral, en el cual el trabajador pueda recibir reconocimientos, bonos o días compensatorios por alcanzar una meta específica, para así aumentar la motivación en el personal de salud.

Cuarto: El jefe debería evaluar el desempeño de su personal tanto individual como en grupo de las diferentes áreas mientras realizan sus funciones diarias.

Quinto: Se debería incluir encuestas mensuales sobre las capacidades laborales a todo el personal de salud que labora en la micro red, para que el jefe pueda observar y reconocer si su personal se encuentra orientado, tenga dedicación y cuente con habilidades que le ayuden a cumplir sus objetivos.

REFERENCIAS

- Abas, N., Sri, H., Puspawari, D. (2018). Transformational leadership, job performance and organizational citizenship behavior: Mediating role of work engagement. *Sriwijaya International Journal of Dynamic economics and Business*. 2(4):363-376. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v2i4.363-376>
- Agarwal, U. (2019). Impact of supervisors perceived communication style on subordinate's psychological capital and cyberloafing. *Australasian journal of information systems*. 23. <https://doi.org/10.3127/ajis.v23i0.1759>
- Aguirre, G., Serrano, B., Sotomayor, G. (2017). El Liderazgo de los gerentes de la PYMES de Machala. *Universidad y Sociedad [seriada en línea]*. 9(1): 187- 195. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027
- Akdag, R. (2015). Lessons from health transformation in Turkey: leadership and challenges. *Health Systems & Reform*. 1(1): 3-8. <https://doi.org/10.1080/23288604.2014.956017>
- Alcántara, M. (2019). Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería- Red de Cajamarca. [tesis de posgrado, maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38781>
- Andriani, S., Kesumawati, N., Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher's performance. *International Journal of Scientific & technology research*. 7(7):19-29. https://www.researchgate.net/publication/326646177_The_Influence_of_The_Transformational_Leadership_and_Work_Motivation_on_Teachers_Performance
- Andersen, J. (2018). Servant leadership and transformational leadership: from comparisons to farewells. *Leadership & organization development Journal*. 39(6). <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2018-0053>
- Anouk, D., Schaufeli, W. (2021). Exploring the leadership-engagement nexus: A moderated meta-analysis and review of explaining mechanisms. *Int J Environ. Res Public Health*. 18(16): 8592. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168592>
- Baljoon, R., Banjar, H., Banakhar, M. (2018). Nurses work motivation and the factors affecting: a scoping review. *International journal of nursing & clinical practices*. (5): 1-10. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>

- Bhatia, B., Leroy, A., Shen, Y., Zhao, L., Gianello, M. (2018). Passive directional sub-ambient daytime radiative cooling. *Nat commun.* 9(5001). <https://doi.org/10.1038/s41467-018-07293-9>
- Brown, O., Paz, C., Revilla, A. (2019). Leder's communication style, LMX and organizational commitment: A study of employee perceptions in Perú. *Leadership & organization development journal.* 40(2). <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2018-0129>
- Bloomfield, J., Fisher, M. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association.* <https://doi.org/10.3316/INFORMIT.738299924514584>
- Burton, J., Stein, M., Blegind, T. (2020). A systematic review of algorithm aversion in augmented decision making. *Journal of behavioral decision making.* 33(2):220-239. <https://doi.org/10.1002/bdm.2155>
- Cetin, F., Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review.* 41(2). <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Chen, L., Jia, F., Li, T., Zhang, T. (2021). Supply chain leadership and firm performance: A meta-analysis. *International Journal of Production economics.*235. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108082>
- Chu, H., Qiang, B., Zhou, J., et al. (2021). The impact of transformational leadership on physicians' performance in China: A Cross-Level Mediation Model. *Frontiers in psychology.* 12,1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586475>
- Chucos, G. (2021). Liderazgo de la jefatura y su relacion con las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junin 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85978/Chucos_UGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chukwusa, J. (2018). Autocratic leadership style: obstacle to S Academic libraries. *Library philosophy and practice journal.* <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2019/>
- Cotrina, L. (2021). Motivación Laboral y Estilo de liderazgo transformacional en enfermeras de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67723>
- Coronado, J., Sánchez, J. (2018). Liderazgo y su relación con la motivación laboral según el personal administrativo del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2014. [Tesis

de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14751>

Dirección Regional de Salud San Martín (2022).
<http://www.saludbajomayo.gob.pe/web/redes-de-salud#:~:text=Micro%20Red%20de%20Salud,prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20de%20salud>

Dubreta, N., Bulian, L. (2018). Engineering Job Skills in Croatian Economy: Employers Perspective. *Interdisciplinary description of complex systems*. 16(1):1-20.
<http://indec.su/index.php?s=x&y=2018&p=1-20>

Eliyana, A., Malarif, S., Muzakki, . (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European research on management and business economics*. 25(3):144-150.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

Fakhri, M., Syarifuddin, S., Winarno, A., Nurnida, I., Hanun, S. (2021). Democratic leadership practice to construct clan organizational culture in family companies. *The journal of Asian finance, economics and business*. 8(1):803-811.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.803>

Fan, H., Han, B. (2018). How does leader-follower fit or misfit in communication style matter for work outcomes?. *Social behavior and personality: An international Journal*. 46(7): 1083-1100. <https://doi.org/10.2224/sbp.6925>

Flick, U. (2020). Hearing and being heard, seeing and being seen: Qualitative Inquiry in the Public Sphere – Introduction to the Special Issue. *Sage Journals*.
<https://doi.org/10.1177/1077800419857766>

Gallivan, J., Chapman, C., Wolpert, D., Randall, J. (2018). Decision-making in sensorimotor control. *Nat Rev Neurosci*. 19: 519-534. <https://doi.org/10.1038/s41583-018-0045-9>

Gigliotti, R. (2019). Crisis leadership in higher education. In crisis leadership in Higher education. *Rutgers University Press*. <https://doi.org/10.36019/9781978801868>

Guaman, M., Velez, M. (2018). Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián. [tesis de posgrado, maestría, Universidad técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28320>

Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. (2020). Impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: a case of Karachi private universities. *Arabian J Busi Manag Review*. 9(2): 31-41. <https://doi.org/10.12816/0056346>

- He, Y., Brent, M., Mendoza, A. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in personality*. 82 (1). <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103848>
- Helme, H., et al. (2021). Elements of experience in the leadership construct of special education head teachers in Malaysia. *Turkish Journal of computer and mathematics education*. 12(11). <https://www.proquest.com/docview/2639735283?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Horan, A., Chory, R., Raposo, P. (2022). Aggressive superior- subordinate communication as predictor of occupational outcomes among roman catholic sisters and priests in India. *Communication Quarterly*. <https://doi.org/10.1080/01463373.2022.2049330>
- Huamán, C. (2019). Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un hospital nacional de Lima. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8442/Liderazgo_HuamanCrispin_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Irigoin, M., Vargas, F. (2011). Competencia Laboral, Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. <https://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/competencia-laboral-manual-conceptos-m%C3%A9todos-aplicaciones-sector-salud>
- Inga, F. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina*. 26(2). <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Inga, Y., Sayaverde, J. (2018). Relación entre liderazgo transformacional y motivación del personal profesional del C.S Posope alto-2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33481/inga_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kanat, Y., Elimelech, M., Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*. 38(1):555-564. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.003>
- Kesumawati, N., Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology research*. <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-And-Work-Motivation-On-Teachers-Performance.pdf>

- Krstic, M., Obradovic, V., Terzic, Z., Stanisavljevic, D., Todorovic, J. (2019). Motivational factors of employees in Health Care Institutions in serbia. *Journal og sustainable business and Management solutions in Emerging Economies*. 24 (1). <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0022>
- Kowalska, M., Zoltan, P., Vidovszky, I. (2020). National and european skills competitions-hungarian experience. *Article Edukacja*. (2):35-52. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=940274>
- Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Newman, A., Knight, C. (2019). Leadership, creativity and innovation: a meta-analytic review. *European Journal of work and organizational Psychology*. 29(1):1-35. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1661837>
- Li, S., Wang, S., Yang, H. (2020). Theory and practice: workers quality promotion by labor and skill competitions in new era. *Advances in intelligent systems and computing*. (1006). https://doi.org/10.1007/978-981-13-9406-5_108
- Loftus, T., Tighe, P., Filiberto, A. (2020). Artificial intelligence and surgical decision making. *JAMA Surg*. 155(2):148-158. <https://jamanetwork.com/journals/jamasurgery/article-abstract/2756311>
- Ma, X., Jiang, W. (2018). Transformational leadership, transactional leadership and employee creativity in entrepreneurial firms. *The journal of applied behavioral science*. <https://doi.org/10.1177/0021886318764346>
- Maestas, N. (2019). Identifying work capacity and promoting work: A strategy for modernizing the SSDI program. *Journals Sage*. <https://doi.org/10.1177/0002716219882354>
- Makgato, M., Mudzanani, N. (2019). Exploring school principals' leadership styles and learners' educational performance: a perspective from high- and low-performing schools. *Africa education Review*. 16(2):90-108. <https://doi.org/10.1080/18146627.2017.1411201>
- Mango, E. (2018). Reathinking leadership theories. *Open Journal of Leadership*. 7(1). <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Abdel, Q., Shah, S., Samaher, F. (2019). The impact of transformational leadership on job performance CSR as Mediator in SMEs. 11(2):436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Mohammed ,A., Wang, J. (2018). Leadershio styles and job performance: a literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*. 3(3): 40-49. <https://doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>

- Musinguzi, C. Namale, L., Rutebemberwa E., Dahal, A., Nahirya P. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Dovepress*. 10, 21-32. <https://doi.org/10.2147/JHL.S147885>
- Nadeak, B., Ernim, U., Naibaho, L., Sorimin, E., Puspa, C. (2019). Building employees' Mental Health: the correlation between transactional leadership and training program with Employees' Work Motivation at XWJ factory. *Indian journal of Public health Research & Development*. 10(6). <http://repository.uki.ac.id/1744/>
- Narziev, S., Elleonara, Y., Nargiza, X., Surayyo, A., Pulat, S. (2021). Provision of labor protection and analysis of injuries of active participants. *Journal of contemporary issues in business and government*. 27 (2):1902-1909. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.200>
- Nordling, P., Priebe, G., Bjorkelund, C., Hensing, G. (2020). Assessing work capacity- reviewing the what and how of physicians clinical practice. *BMC Fam Pract*. 21. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-01134-9>
- Ñunez, S. (2019). Estilo de liderazgo y competencias para la integración de evidencia a la toma de decisiones en jefes de las Red Salud Jauja, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30265>
- Oberer, B., Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital leaders in the age of industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*. 7(4):404-412. <https://ssrn.com/abstract=3337644>
- Ortega, K. (2016). Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huanuco-2016. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%20Liderazgo%20y%20desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pancasila, I., Haryono, S., Sulisty, B. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, economics and business*. 7(6): 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pieterse, A., Stiggelbout, A, Montori, V. (2019). Share decision making and the importance of time. *JAMA*. 322(1):25-26. <https://doi.org/10.1001/jama.2019.3785>

- Pinedo, F. (2019). Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque. [tesis de posgrado, maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65507>
- Ministerio de Salud. (2008). Sistema de gestión de la calidad en salud. DGSP. 4: 1-21. <https://www.hospitalsil.gob.pe/ArchivosDescarga/Calidad/Presentacion/Documentos/PLANES/SistemaGestionCalidadSalud.pdf>
- Purwato, A., Bernarto, I., Asbari, Masduki., Mayesti, L., Chi, C. (2020). Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. *Journal of research in business, economics, and education*. 2(1). <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/33>
- Rakhim, A., Arafin, S., Rofi, A. (2021). Relationship between Leadership style and motivation with nurse performance in Hospitals. *Journal Ilmu Kesehatan*. 92(107). <https://doi.org/10.37341/interest.v0i0.330>
- Reich, M., Javadi, D., Ghaffar, A. (2016). Introduction to the Special Issue on “Effective Leadership for Health Systems”. *Health Systems & Reform*. 2(3):15-17. <https://doi.org/10.1080/23288604.2016.1223978>
- Rivas, S. (2019). Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red salud Catache-Santa Cruz. [Tesis de posgrado, maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59463?show=full>
- Rudolph, C., Murphy, L., Zacher, H. (2020). A systematic review and critique of research on “healthy leadership”. *The Leadership Quarterly*. 31(1). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101335>
- Sabbah, I., Ibrahim, T., Hani, R., Ahmad-Majed, H., et al. (2020). The association of leadership styles and nurses well-being a cross-sectional study in healthcare settings. *Panafrican*. 36(328). <https://doi.org/10.11604/pamj.2020.36.328.19720>
- Senkubuge, F., Modisenyane, M., Twabech, B. (2014). Strengthening health systems by health sector reforms. *Strengthening health systems by health sector reforms Global Health Action*. 7(1): 5-14. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24560261/>
- Siedlecki, A. (2020). Understanding descriptive research desing and methods. *Using Research to advance Nursing practice*. 34(1):8-12. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000493>

- Steven, J., Zurakowski, D. (2020). Statistical power and simple size calculations: a primer for pediatric surgeons. *Journal of pediatric surgery*. 55(7):1173-1179. <https://doi.org/10.1016/j.jpedsurg.2019.05.007>
- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *RADTECH*. 91(2):176-179. <http://www.radiologicstechnology.org/content/91/2/176.extract>
- SuperrrHeroes. (2016). La grandeza de un líder se ven con el medio y largo plazo. Recuperado. <https://superrrheroes.sesametime.com/la-grandeza-lider-se-ve-medio-largo-plazo-francisco-alcaide/#:~:text=%22La%20grandeza%20de%20un%20%C3%ADder,plazo%22%3A%20Francisco%20Alcaide%20%2D%20Superrrheroes>
- Tamayo, C., Silva, I. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/22.pdf>
- Tejada, J., Navio, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*. 37(2):1-16. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2719>
- Timothy, G., Affleck, D. (2018). Estimating desired simple size for simple random sampling of a skewed population. *The American statistician*. 72. <https://doi.org/10.1080/00031305.2017.1290548>
- Toledo, S. (2018). El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de personal de la Universidad Veracruzana. [Tesis de posgrado, maestría, Universidad Veracruzana]. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48404>
- Wildasky, A., Swedlow, B., Coyle, D., Ellis, R., Kagan, R. (2018). A cultural theory of leadership. *Cultural Analysis* <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203794234-16/cultural-theory-leadership-aaron-wildavsky-brendon-swedlow-dennis-coyle-richard-ellis-robert-kagan-austin-ranney>
- World Health Organization (2021). https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10154:2014-liderazgo-y-coordinacion&Itemid=41133&lang=es#:~:text=La%20coordinaci%C3%B3n%20es%20una%20parte,y%20la%20ejecuci%C3%B3n%20de%20actividades.

Yarcuri, E. (2018). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Haucasancos Ayacucho 2017. [*Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo*]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20572?show=full>

ANEXOS

ANEXO A

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

TABLA A1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE LIDERAZGO
JEFATURAL

LIDERAZGO			
DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTAS	ESCALA
Tipos de Liderazgo	• Autocrático	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31	Likert
	• Democrático	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32	
	• Permisivo	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33	
Toma de decisiones	• Autonomía	34,35	Likert
	• Libertad	36,37	
	• Responsabilidad	38	
Estilo de comunicación	• Asertiva	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Nominal
	• Agresivo		
	• Pasivo		
	• Agresivo-Pasivo		

*Fuente: Elaboración propia

**TABLA A2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE COMPETENCIAS
LABORALES**

COMPETENCIAS LABORALES			
DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTAS	ESCALA
Motivación laboral	• Factor intrínseco	1,2,3,4,5	Ordinal
	• Factor extrínseco	6,7,8	
Desempeño laboral	• Capacidad individual	9,10,11,12	Ordinal
	• Capacidad en equipo	13,14,15,16,17,18	
	• Responsabilidad	19,20	
Capacidad laboral	• Orientación	21,22,23,24	Ordinal
	• Dedicación	25,26,27	
	• Habilidad operativa	28,29,30	

*Fuente: Elaboración propia

ANEXO B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	LIDERAZGO JEFATURAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVEL
¿Qué asociación existe entre el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022?	Conocer la asociación que existe entre el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.	Si existe una asociación significativa entre el liderazgo jefatural y las competencias laborales del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.	Tipos de liderazgo	Autocrático	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31	Ordinal	Bueno Regular Bajo
				Democrático	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32		
				Permisivo	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33		
			Toma de decisiones	Autonomía	34,35	Ordinal	
				Libertad	36,37		
				Responsabilidad	38		
			Estilo de comunicación	Asertiva	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Nominal	
				Agresivo			
				Pasivo			
				Pasivo-agresivo			
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	COMPETENCIAS LABORALES				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVEL
¿Qué asociación existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022?	Conocer la asociación que existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.	Si existe asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión motivación laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.	Motivación laboral	Factores intrínsecos	1,2,3,4,5	Ordinal	Bueno Regular Bajo
				Factores extrínsecos	6,7,8		
¿Qué asociación existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022?	Conocer la asociación que existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.	Si existe asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión desempeño laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.	Desempeño laboral	Capacidad individual	9,10,11,12	Ordinal	
				Capacidad en equipo	13,14,15,16,17,18		
				Responsabilidad	19,20		
¿Qué asociación existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022?	Conocer la asociación que existe entre el liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro Red, Callao 2022.	Si existe asociación significativa entre el liderazgo jefatural y la dimensión capacidad laboral del personal de salud en una Micro red, Callao 2022.	Capacidad laboral	Orientación hacia el logro	21,22,23,24	Ordinal	
				Dedicación	25,26,27		
				Habilidades operativas	28,29,30		

ANEXO C

CUESTIONARIO DE TIPOS DE LIDERAZGO

Según Kurt Lewin

Instrucciones:

En el siguiente cuadro usted debe leer y marcar con una **X** en el recuadro correspondiente según su criterio que se ajuste a su verdad.

Teniendo en cuenta las siguientes abreviaciones

- **Totalmente de Acuerdo.....(TA)**
- **De Acuerdo.....(DA)**
- **Neutro.....(N)**
- **Totalmente en Desacuerdo...(TD)**

PREGUNTAS		TA	DA	N	TD
1	¿Un jefe que tiene relaciones amistosas con su personal, se le dificulta imponer disciplina?				
2	¿El personal obedece más a un jefe amistoso que a un jefe que no lo es?				
3	¿Un jefe debe mantener el más mínimo contacto o conversaciones personales con su personal?				
4	¿Un jefe debe manifestar siempre al personal, que es él quien manda?				
5	¿Un jefe debe convocar a una reunión para poder resolver los desacuerdos sobre problemas importantes?				
6	¿Un jefe no debe involucrarse en la solución de las diferentes opiniones que tiene su personal?				
7	¿Sancionar la indisciplina es una forma eficiente para mantener el orden?				
8	¿Es importante que un jefe explique el porqué de los objetivos de una meta a su personal?				

9	¿Cuándo un personal no está de acuerdo con la solución de un problema que ofrece jefe, lo mejor es pedirle al personal que de una alternativa mejor y limitarse a ella?				
10	¿Cuándo hay que fijar los objetivos, es mejor que el jefe lo realice solo?				
11	¿Un jefe debe tener a su personal informado de cualquier decisión?				
12	¿Un jefe debe establecer los objetivos, y que el personal solo se reparta los trabajos y determinen la forma que lo realizaran?				
13	¿Es mejor que un jefe decida un mes en específico para realizar alguna actividad y que no considere la opinión de sus trabajadores?				
14	¿Si un jefe considera que abril es el mejor mes para realizar las reparaciones de todas las áreas y el personal dice que la mayoría prefiere Julio, la mejor solución es tener una votación?				
15	¿Para el trabajo diario de rutina, un jefe debe indicar a su personal a que se pongan en contacto con él?				
16	En grupo, incluyendo a su jefe ¿Rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas?				
17	¿Si dos trabajadores están en desacuerdo sobre la forma de realizar una labor, lo mejor que el jefe puede hacer es tener una reunión con ellos dos en su oficina y buscar una solución entre los tres?				
18	¿El personal que muestra ser competente no debe ser supervisado?				
19	¿Cuándo se discuten asuntos importantes, el jefe no debe permitir que su personal exprese sus opiniones en público, solo en privado?				
20	¿Un jefe debe supervisar las labores de su personal de cerca, para que tenga la oportunidad de establecer contactos y dirección personal?				
21	¿Si dos trabajadores están en desacuerdo sobre la forma de realizar una labor, lo mejor que el jefe puede hacer es tener una reunión con ellos dos para que resuelvan sus diferencias y que le avisen el resultado?				
22	¿Un buen jefe es aquel que puede despedir fácilmente a un personal cuando él lo crea conveniente?				

23	¿Un buen jefe es el que puede asignar una labor y junto a su personal elaborar los objetivos?				
24	¿Un jefe no debería preocuparse por las opiniones que tiene su personal?				
25	¿Un personal debe tener lealtad en primer lugar a su mando inmediato?				
26	¿Cuándo un personal critica a su jefe, la mejor opción es discutir de forma exhaustiva?				
27	¿Un jefe solo debe limitarse a tener los datos de cada área bajo su supervisión para que así pueda comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias de cada servicio?				
28	¿Cuándo se establecen los objetivos, el jefe no debe confiar en las recomendaciones de su personal?				
29	¿Cuándo se establecen los objetivos, el jefe debe establecerlos a través de una discusión con su personal?				
30	¿Es el mismo personal que debe tener una adecuada información?				
31	¿Es preferible realizar reuniones con todo el personal y no solo con un grupo pequeño, para comunicar las decisiones importantes?				
32	¿Para exponer los problemas de trabajo son preferible los grupos pequeños, coordinados por el jefe?				
33	¿Un buen jefe es aquel que se preocupa solo por los resultados, sin revisar nunca los métodos y/o procedimientos que realiza su personal?				

ANEXO D

CUESTIONARIO DE TOMA DE DECISIONES

Instrucciones:

En el siguiente cuadro usted debe leer y marcar con una **X** en el recuadro correspondiente según su criterio que se ajuste a su verdad.

Teniendo en cuenta las siguientes abreviaciones:

- **Siempre.....(S)**
- **Casi Siempre.....(CS)**
- **Casi Nunca.....(CN)**
- **Nunca.....(N)**

PREGUNTAS		S	CS	CN	N
34	¿Su jefe le facilita que tome sus propias decisiones para la solución de problemas?				
35	¿Su jefe le permite actuar de manera independiente a la atención de los pacientes?				
36	¿Su jefe le permite de forma libre iniciar cambios organizativos en su área de trabajo?				
37	¿Su jefe le permite tener libertad para actuar con iniciativa propia en la atención de los pacientes?				
38	¿Su jefe le permite que tome sus propias decisiones para solucionar los problemas?				

ANEXO E

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE COMUNICACIÓN

Instrucciones:

Leer las siguientes preguntas y marcar con una **X** la opción que usted crea correspondiente según su criterio.

1. Usted busca una solución al problema:
 - A. Mediante una negociación
 - B. Utilizando frases intimidantes
 - C. Retirando sus ideas
 - D. Invirtiendo más tiempo para buscar la solución

2. En una conversación entre compañeros, usted:
 - A. Pide opiniones acerca del tema
 - B. No deja hablar a nadie
 - C. Escucha atentamente pero no da ninguna opinión
 - D. Utiliza la frase "denme una oportunidad para hablar"

3. En una reunión de preguntas y respuestas, usted:
 - A. Realiza preguntas sobre el tema
 - B. Le replica a quien le dio la respuesta
 - C. Responde con un "no se"
 - D. Vuelve a preguntar porque no se queda satisfecho con las respuestas

4. Cuando usted debe transmitir una información a sus compañeros:
 - A. Escucha las recomendaciones y conversa con sus compañeros
 - B. Les dice que la información es solicitada por el jefe
 - C. Redacta un documento
 - D. Va a cada área y les brinda la información

5. Cuando le piden una opinión, usted:
 - A. Se centra en el tema
 - B. Esquiva la situación
 - C. Dice que opina lo mismo que sus demás compañeros

D. Responde con una pregunta

6. Cuando va a realizar una exposición, usted:

- A. Añade ideas de otras personas
- B. Deja de lado las recomendaciones de otros
- C. Se limita a transmitir ideas de otros
- D. No le dice a nadie lo que está haciendo

7. Si alguien lo critica, su jefe reacciona:

- A. Agradeciendo el comentario
- B. Se pone a la defensiva
- C. No presta atención a lo que dicen
- D. Escucha y luego decide si está o no de acuerdo

8. Cuando debe hablar con personas de otro género, usted:

- A. Lo hace con naturalidad
- B. Utiliza lenguaje ofensivo
- C. Se avergüenza
- D. Le pide a su compañero que lo presente antes

9. Cuando siente que su compañero no le presta atención, usted:

- A. Lo interesa por la idea que está transmitiendo
- B. Utiliza frases amenazantes
- C. Repite airadamente el mensaje, si le solicitan
- D. Le llama la atención educadamente

10. Cuando dos personas están conversando, usted:

- A. Pregunta si puede dar una opinión
- B. Interrumpe bruscamente una opinión
- C. Carraspea para que noten su presencia
- D. Da una opinión sobre lo conversado

ANEXO F

CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Instrucciones:

En el siguiente cuadro usted debe leer y marcar con una **X** en el recuadro correspondiente según su criterio que se ajuste a su verdad.

Teniendo en cuenta las siguientes abreviaciones:

- Siempre.....(S)
- Casi Siempre.....(CS)
- Casi Nunca.....(CN)
- Nunca.....(N)

PREGUNTAS		S	CS	CN	N
1	Tengo actitud positiva, el cual favorece el cumplimiento de los objetivos.				
2	El centro de salud me ofrece oportunidades de mejorar mi salario.				
3	Si llego a las metas establecidas, obtengo un beneficio adicional.				
4	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.				
5	Las constantes supervisiones me ayudan a mejorar mis debilidades.				
6	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.				
7	A pesar de las dificultades, mi centro me brinda un espacio permanente de aprendizaje.				
8	Las condiciones de mi trabajo, permite a mis compañeros tener la autoridad para la realización de una tarea.				
9	Conozco los objetivos específicos de mi área.				
10	Mi actitud favorece al logro de los objetivos de mi área.				

11	Saco lecciones de mis experiencias laborales.				
12	Aprovecho las soluciones o ideas que mis compañeros me brindan.				
13	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencias relevantes.				
14	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.				
15	Participó activamente en las reuniones de trabajo.				
16	Ofrezco soluciones creativas a los problemas laborales.				
17	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.				
18	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.				
19	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.				
20	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.				
21	Contribuyo a mejorar los servicios que se brinda.				
22	Aporto cambios en las actividades de evaluación.				
23	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.				
24	Evalúo y replanteo mi comportamiento.				
25	Aprendo con facilidad en áreas nuevas.				
26	Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.				
27	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros pacientes.				
28	Realizo innovaciones en mi trabajo.				
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se me otorga.				
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan capacitaciones.				

ANEXO G

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO JEFATURAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: TIPOS DE LIDERAZGO								
1	¿Un jefe que tiene relaciones amistosas con su personal, se le dificulta imponer disciplina?	✓		✓		✓		
2	¿El personal obedece más a un jefe amistoso que a un jefe que no lo es?	✓		✓		✓		
3	¿Un jefe debe mantener el más mínimo contacto o conversaciones personales con su personal?	✓		✓		✓		
4	¿Un jefe debe manifestar siempre al personal, que es él quien manda?	✓		✓		✓		
5	¿Un jefe debe convocar a una reunión para poder resolver los desacuerdos sobre problemas importantes?	✓		✓		✓		
6	¿Un jefe no debe involucrarse en la solución de las diferentes opiniones que tiene su personal?	✓		✓		✓		
7	¿Sancionar la indisciplina es una forma eficiente para mantener el orden?	✓		✓		✓		
8	¿Es importante que un jefe explique el porqué de los objetivos de una meta a su personal?	✓		✓		✓		
9	¿Cuándo un personal no está de acuerdo con la solución de un problema que ofrece jefe, lo mejor es pedirle al personal que de una alternativa mejor y limitarse a ella?	✓		✓		✓		
10	¿Cuándo hay que fijar los objetivos, es mejor que el jefe lo realice solo?	✓		✓		✓		
11	¿Un jefe debe tener a su personal informado de cualquier decisión?	✓		✓		✓		
12	¿Un jefe debe establecer los objetivos, y que el personal solo se reparta los trabajos y determinen la forma que lo realizarán?	✓		✓		✓		
13	¿Es mejor que un jefe decida un mes en específico para realizar alguna actividad y que no considere la opinión de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿Si un jefe considera que abril es el mejor mes para realizar las reparaciones de todas las áreas y el personal dice que la mayoría prefiere Julio, la mejor solución es tener una votación?	✓		✓		✓		
15	¿Para el trabajo diario de rutina, un jefe debe indicar a su personal a que se pongan en contacto con él?	✓		✓		✓		
16	En grupo, incluyendo a su jefe ¿Rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas?	✓		✓		✓		
17	¿Si dos trabajadores están en desacuerdo sobre la forma de realizar una labor, lo mejor que el jefe puede hacer es tener una reunión con ellos dos en su oficina y buscar una solución entre los tres?	✓		✓		✓		
18	¿El personal que muestra ser competente no debe ser supervisado?	✓		✓		✓		
19	¿Cuándo se discuten asuntos importantes, el jefe no debe permitir que su personal exprese sus opiniones en público, solo en privado?	✓		✓		✓		
20	¿Un jefe debe supervisar las labores de su personal de cerca, para que tenga la oportunidad de establecer contactos y dirección personal?	✓		✓		✓		
21	¿Si dos trabajadores están en desacuerdo sobre la forma de realizar una labor, lo mejor que el jefe puede hacer es tener una reunión con ellos dos para que resuelvan sus diferencias y que le avisen el resultado?	✓		✓		✓		
22	¿Un buen jefe es aquel que puede despedir fácilmente a un personal cuando él lo crea conveniente?	✓		✓		✓		
23	¿Un buen jefe es el que puede asignar una labor y junto a su personal elaborar los objetivos?	✓		✓		✓		
24	¿Un jefe no debería preocuparse por las opiniones que tiene su personal?	✓		✓		✓		
25	¿Un personal debe tener lealtad en primer lugar a su mando inmediato?	✓		✓		✓		
26	¿Cuándo un personal critica a su jefe, la mejor opción es discutir de forma exhaustiva?	✓		✓		✓		
27	¿Un jefe solo debe limitarse a tener los datos de cada área bajo su supervisión para que así pueda comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias de cada servicio?	✓		✓		✓		
28	¿Cuándo se establecen los objetivos, el jefe no debe confiar en las recomendaciones de su personal?	✓		✓		✓		
29	¿Cuándo se establecen los objetivos, el jefe debe establecerlos a través de una discusión con su personal?	✓		✓		✓		
30	¿Es el mismo personal que debe tener una adecuada información?	✓		✓		✓		
31	¿Es preferible realizar reuniones con todo el personal y no solo con un grupo pequeño, para comunicar las decisiones importantes?	✓		✓		✓		
32	¿Para exponer los problemas de trabajo son preferible los grupos pequeños, coordinados por el jefe?	✓		✓		✓		
33	¿Un buen jefe es aquel que se preocupa solo por los resultados, sin revisar nunca los métodos y/o procedimientos que realiza su personal?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: TOMA DE DECISIONES								
34	¿Su jefe le facilita que tome sus propias decisiones para la solución de problemas?	✓		✓		✓		
35	¿Su jefe le permite actuar de manera independiente a la atención de los pacientes?	✓		✓		✓		
36	¿Su jefe le permite de forma libre iniciar cambios organizativos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
37	¿Su jefe le permite tener libertad para actuar con iniciativa propia en la atención de los pacientes?	✓		✓		✓		
38	Su jefe le permite que tome sus propias decisiones para solucionar los problemas?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: ESTILO DE COMUNICACIÓN		SI	No	SI	No	SI	No
1	<p>Usted busca una solución al problema:</p> <p>A. Mediante una negociación</p> <p>B. Utilizando frases intimidantes</p> <p>C. Retirando sus ideas</p> <p>D. Invertiendo más tiempo para buscar la solución</p>	✓		✓		✓	
2	<p>En una conversación entre compañeros, usted:</p> <p>A. Pide opiniones acerca del tema</p> <p>B. No deja hablar a nadie</p> <p>C. Escucha atentamente pero no da ninguna opinión</p> <p>D. Utiliza la frase "denme una oportunidad para hablar"</p>	✓		✓		✓	
3	<p>En una reunión de preguntas y respuestas, usted:</p> <p>A. Realiza preguntas sobre el tema</p> <p>B. Le replica a quien le dio la respuesta</p> <p>C. Responde con un "no se"</p> <p>D. Vuelve a preguntar porque no se queda satisfecho con las respuestas</p>	✓		✓		✓	
4	<p>Cuando usted debe transmitir una información a sus compañeros:</p> <p>A. Escucha las recomendaciones y conversa con sus compañeros</p> <p>B. Les dice que la información es solicitada por el jefe</p> <p>C. Redacta un documento</p> <p>D. Va a cada área y les brinda la información</p>	✓		✓		✓	
5	<p>Cuando le piden una opinión, usted:</p> <p>A. Se centra en el tema</p> <p>B. Esquiva la situación</p> <p>C. Dice que opina lo mismo que sus demás compañeros</p> <p>D. Responde con una pregunta</p>	✓		✓		✓	
6	<p>Cuando va a realizar una exposición, usted:</p> <p>A. Añade ideas de otras personas</p> <p>B. Deja de lado las recomendaciones de otros</p> <p>C. Se limita a transmitir ideas de otros</p> <p>D. No le dice a nadie lo que está haciendo</p>	✓		✓		✓	
7	<p>Si alguien lo critica, su jefe reacciona:</p> <p>A. Agradeciendo el comentario</p> <p>B. Se pone a la defensiva</p> <p>C. No presta atención a lo que dicen</p> <p>D. Escucha y luego decide si está o no de acuerdo</p>	✓		✓		✓	
8	<p>Cuando debe hablar con personas de otro género, usted:</p> <p>A. Lo hace con naturalidad</p> <p>B. Utiliza lenguaje ofensivo</p> <p>C. Se avergüenza</p> <p>D. Le pide a su compañero que lo presente antes</p>	✓		✓		✓	

9	<p>Quando siente que su compañero no le presta atención, usted:</p> <p>A. Lo interesa por la idea que está transmitiendo</p> <p>B. Utiliza frases amenazantes</p> <p>C. Repite airadamente el mensaje, si le solicitan</p> <p>D. Le llama la atención educadamente</p>	✓		✓		✓			
10	<p>Quando dos personas están conversando, usted:</p> <p>A. Pregunta si puede dar una opinión</p> <p>B. Interrumpe bruscamente una opinión</p> <p>C. Carraspea para que noten su presencia</p> <p>D. Da una opinión sobre lo conversado</p>	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

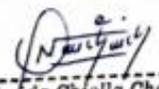
Apellidos y nombres del juez validador: CHICLLA CHAVEZ NERIDA DNI: 31044224

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD. ORCID: 0000-0002-7785-4544

30 de MAYO del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Lic. Nerida Chiclla Chávez
 Mag. en Gestión de los Servicios de la Salud
 CEP: 39806

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION LABORAL								
1	Tengo actitud positiva, el cual favorece el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓		
2	El centro de salud me ofrece oportunidades de mejorar mi salario.	✓		✓		✓		
3	Si llevo a las metas establecidas, obtengo un beneficio adicional.	✓		✓		✓		
4	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.	✓		✓		✓		
5	Las constantes supervisiones me ayudan a mejorar mis debilidades.	✓		✓		✓		
6	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.	✓		✓		✓		
7	A pesar de las dificultades, mi centro me brinda un espacio permanente de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Las condiciones de mi trabajo, permite a mis compañeros tener la autoridad para la realización de una tarea.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL								
9	Conozco los objetivos específicos de mi área.	✓	✓	✓		✓		
10	Mi actitud favorece al logro de los objetivos de mi área.	✓		✓		✓		
11	Saco lecciones de mis experiencias laborales.	✓		✓		✓		
12	Aprovecho las soluciones o ideas que mis compañeros me brindan.	✓		✓		✓		
13	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencias relevantes.	✓		✓		✓		
14	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.	✓		✓		✓		
15	Participo activamente en las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Ofrezco soluciones creativas a los problemas laborales.	✓		✓		✓		
17	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.	✓		✓		✓		
18	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.	✓		✓		✓		
19	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.	✓		✓		✓		
20	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD LABORAL								
21	Contribuyo a mejorar los servicios que se brinda.	✓		✓		✓		
22	Aporto cambios en las actividades de evaluación.	✓		✓		✓		
23	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.	✓		✓		✓		
24	Evalúo y replanteo mi comportamiento.	✓		✓		✓		
25	Aprendo con facilidad en áreas nuevas.	✓		✓		✓		
26	Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.	✓		✓		✓		
27	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros pacientes.	✓		✓		✓		
28	Realizo innovaciones en mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se me otorga.	✓		✓		✓		
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan capacitaciones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: CHICLLA CHAVEZ, NERIDA DNI: 31044224

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD. ORCID: 0000-0002-7725-4544

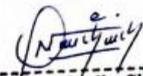
30 de MAYO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Lic. Nerida Chiclla Chávez
Mag. en Gestión de los
Servicios de la Salud
CEP: 39806

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO JEFATURAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TIPOS DE LIDERAZGO								
1	¿Un jefe que tiene relaciones amistosas con su personal, se le dificulta imponer disciplina?	X		X		X		
2	¿El personal obedece más a un jefe amistoso que a un jefe que no lo es?	X		X		X		
3	¿Un jefe debe mantener el más mínimo contacto o conversaciones personales con su personal?	X		X		X		
4	¿Un jefe debe manifestar siempre al personal, que es él quien manda?	X		X		X		
5	¿Un jefe debe convocar a una reunión para poder resolver los desacuerdos sobre problemas importantes?	X		X		X		
6	¿Un jefe no debe involucrarse en la solución de las diferentes opiniones que tiene su personal?	X		X		X		
7	¿Sancionar la indisciplina es una forma eficiente para mantener el orden?	X		X		X		
8	¿Es importante que un jefe explique el porqué de los objetivos de una meta a su personal?	X		X		X		
9	¿Cuándo un personal no está de acuerdo con la solución de un problema que ofrece jefe, lo mejor es pedirle al personal que de una alternativa mejor y limitarse a ella?	X		X		X		
10	¿Cuándo hay que fijar los objetivos, es mejor que el jefe lo realice solo?	X		X		X		
11	¿Un jefe debe tener a su personal informado de cualquier decisión?	X		X		X		
12	¿Un jefe debe establecer los objetivos, y que el personal solo se reparta los trabajos y determinen la forma que lo realizarán?	X		X		X		
13	¿Es mejor que un jefe decida un mes en específico para realizar alguna actividad y que no considere la opinión de sus trabajadores?	X		X		X		
14	¿Si un jefe considera que abril es el mejor mes para realizar las reparaciones de todas las áreas y el personal dice que la mayoría prefiere Julio, la mejor solución es tener una votación?	X		X		X		
15	¿Para el trabajo diario de rutina, un jefe debe indicar a su personal a que se pongan en contacto con él?	X		X		X		
16	En grupo, incluyendo a su jefe ¿Rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas?	X		X		X		
17	¿Si dos trabajadores están en desacuerdo sobre la forma de realizar una labor, lo mejor que el jefe puede hacer es tener una reunión con ellos dos en su oficina y buscar una solución entre los tres?	X		X		X		
18	¿El personal que muestra ser competente no debe ser supervisado?	X		X		X		
19	¿Cuándo se discuten asuntos importantes, el jefe no debe permitir que su personal exprese sus opiniones en público, solo en privado?	X		X		X		
20	¿Un jefe debe supervisar las labores de su personal de cerca, para que tenga la oportunidad de establecer contactos y dirección personal?	X		X		X		
21	¿Si dos trabajadores están en desacuerdo sobre la forma de realizar una labor, lo mejor que el jefe puede hacer es tener una reunión con ellos dos para que resuelvan sus diferencias y que le avisen el resultado?	X		X		X		
22	¿Un buen jefe es aquel que puede despedir fácilmente a un personal cuando él lo crea conveniente?	X		X		X		
23	¿Un buen jefe es el que puede asignar una labor y junto a su personal elaborar los objetivos?	X		X		X		
24	¿Un jefe no debería preocuparse por las opiniones que tiene su personal?	X		X		X		
25	¿Un personal debe tener lealtad en primer lugar a su mando inmediato?	X		X		X		
26	¿Cuándo un personal critica a su jefe, la mejor opción es discutir de forma exhaustiva?	X		X		X		
27	¿Un jefe solo debe limitarse a tener los datos de cada área bajo su supervisión para que así pueda comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias de cada servicio?	X		X		X		
28	¿Cuándo se establecen los objetivos, el jefe no debe confiar en las recomendaciones de su personal?	X		X		X		
29	¿Cuándo se establecen los objetivos, el jefe debe establecerlos a través de una discusión con su personal?	X		X		X		
30	¿Es el mismo personal que debe tener una adecuada información?	X		X		X		
31	¿Es preferible realizar reuniones con todo el personal y no solo con un grupo pequeño, para comunicar las decisiones importantes?	X		X		X		
32	¿Para exponer los problemas de trabajo son preferible los grupos pequeños, coordinados por el jefe?	X		X		X		
33	¿Un buen jefe es aquel que se preocupa solo por los resultados, sin revisar nunca los métodos y/o procedimientos que realiza su personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TOMA DE DECISIONES								
34	¿Su jefe le facilita que tome sus propias decisiones para la solución de problemas?	X		X		X		
35	¿Su jefe le permite actuar de manera independiente a la atención de los pacientes?	X		X		X		
36	¿Su jefe le permite de forma libre iniciar cambios organizativos en su área de trabajo?	X		X		X		
37	¿Su jefe le permite tener libertad para actuar con iniciativa propia en la atención de los pacientes?	X		X		X		
38	¿Su jefe le permite que tome sus propias decisiones para solucionar los problemas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTILO DE COMUNICACIÓN								
1	Usted busca una solución al problema: A. Mediante una negociación B. Utilizando frases intimidantes C. Retirando sus ideas D. Invertiendo más tiempo para buscar la solución	X		X		X		
2	En una conversación entre compañeros, usted: A. Pide opiniones acerca del tema B. No deja hablar a nadie C. Escucha atentamente pero no da ninguna opinión D. Utiliza la frase "denme una oportunidad para hablar"	X		X		X		

3	<p>En una reunión de preguntas y respuestas, usted:</p> <p>A. Realiza preguntas sobre el tema</p> <p>B. Le replica a quien le dio la respuesta</p> <p>C. Responde con un "no se"</p> <p>D. Vuelve a preguntar porque no se queda satisfecho con las respuestas</p>	X		X		X	
4	<p>Cuando usted debe transmitir una información a sus compañeros:</p> <p>A. Escucha las recomendaciones y conversa con sus compañeros</p> <p>B. Les dice que la información es solicitada por el jefe</p> <p>C. Redacta un documento</p> <p>D. Va a cada área y les brinda la información</p>	X		X		X	
5	<p>Cuando le piden una opinión, usted:</p> <p>A. Se centra en el tema</p> <p>B. Esquiva la situación</p> <p>C. Dice que opina lo mismo que sus demás compañeros</p> <p>D. Responde con una pregunta</p>	X		X		X	
6	<p>Cuando va a realizar una exposición, usted:</p> <p>A. Añade ideas de otras personas</p> <p>B. Deja de lado las recomendaciones de otros</p> <p>C. Se limita a transmitir ideas de otros</p> <p>D. No le dice a nadie lo que está haciendo</p>	X		X		X	
7	<p>Si alguien lo critica, su jefe reacciona:</p> <p>A. Agradeciendo el comentario</p> <p>B. Se pone a la defensiva</p> <p>C. No presta atención a lo que dicen</p> <p>D. Escucha y luego decide si está o no de acuerdo</p>	X		X		X	
8	<p>Cuando debe hablar con personas de otro género, usted:</p> <p>A. Lo hace con naturalidad</p> <p>B. Utiliza lenguaje ofensivo</p> <p>C. Se avergüenza</p> <p>D. Le pide a su compañero que lo presente antes</p>	X		X		X	
9	<p>Cuando siente que su compañero no le presta atención, usted:</p> <p>A. Lo interesa por la idea que está transmitiendo</p> <p>B. Utiliza frases amenazantes</p> <p>C. Repite airadamente el mensaje, si le solicitan</p> <p>D. Le llama la atención educadamente</p>	X		X		X	
10	<p>Cuando dos personas están conversando, usted:</p> <p>A. Pregunta si puede dar una opinión</p> <p>B. Interrumpe bruscamente una opinión</p> <p>C. Carraspea para que noten su presencia</p> <p>D. Da una opinión sobre lo conversado</p>	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: HERNANDEZ TORRES, LISETTE LAURA DNI: 42338783
 Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD ORCID: 0000-00001-7673-6354

20 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador
 Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION LABORAL								
1	Tengo actitud positiva, el cual favorece el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
2	El centro de salud me ofrece oportunidades de mejorar mi salario.	X		X		X		
3	Si llevo a las metas establecidas, obtengo un beneficio adicional.	X		X		X		
4	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.	X		X		X		
5	Las constantes supervisiones me ayudan a mejorar mis debilidades.	X		X		X		
6	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.	X		X		X		
7	A pesar de las dificultades, mi centro me brinda un espacio permanente de aprendizaje.	X		X		X		
8	Las condiciones de mi trabajo, permite a mis compañeros tener la autoridad para la realización de una tarea.	X		X		X		
DIMENSION 2: DESEMPEÑO LABORAL								
9	Conozco los objetivos específicos de mi área.	X		X		X		
10	Mi actitud favorece al logro de los objetivos de mi área.	X		X		X		
11	Saco lecciones de mis experiencias laborales.	X		X		X		
12	Aprovecho las soluciones o ideas que mis compañeros me brindan.	X		X		X		
13	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencias relevantes.	X		X		X		
14	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.	X		X		X		
15	Participo activamente en las reuniones de trabajo.	X		X		X		
16	Ofrezco soluciones creativas a los problemas laborales.	X		X		X		
17	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.	X		X		X		
18	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.	X		X		X		
19	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.	X		X		X		
20	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD LABORAL								
21	Contribuyo a mejorar los servicios que se brinda.	X		X		X		
22	Aporto cambios en las actividades de evaluación.	X		X		X		
23	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.	X		X		X		
24	Evalúo y replanteo mi comportamiento.	X		X		X		
25	Aprendo con facilidad en áreas nuevas.	X		X		X		
26	Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.	X		X		X		
27	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros pacientes.	X		X		X		
28	Realizo innovaciones en mi trabajo.	X		X		X		
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se me otorga.	X		X		X		
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan capacitaciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: HERNANDEZ TORRES, LISETTE LAURA DNI: 42338783
 Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD ORCID: 0000-00001-7673-6354

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO JEFATURAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TIPOS DE LIDERAZGO								
1	¿Un jefe que tiene relaciones amistosas con su personal, se le dificulta imponer disciplina?	✓		✓		✓		
2	¿El personal obedece más a un jefe amistoso que a un jefe que no lo es?	✓		✓		✓		
3	¿Un jefe debe mantener el más mínimo contacto o conversaciones personales con su personal?	✓		✓		✓		
4	¿Un jefe debe manifestar siempre al personal, que es él quien manda?	✓		✓		✓		
5	¿Un jefe debe convocar a una reunión para poder resolver los desacuerdos sobre problemas importantes?	✓		✓		✓		
6	¿Un jefe no debe involucrarse en la solución de las diferentes opiniones que tiene su personal?	✓		✓		✓		
7	¿Sancionar la indisciplina es una forma eficiente para mantener el orden?	✓		✓		✓		
8	¿Es importante que un jefe explique el porqué de los objetivos de una meta a su personal?	✓		✓		✓		
9	¿Cuándo un personal no está de acuerdo con la solución de un problema que ofrece jefe, lo mejor es pedirle al personal que de una alternativa mejor y limitarse a ella?	✓		✓		✓		
10	¿Cuándo hay que fijar los objetivos, es mejor que el jefe lo realice solo?	✓		✓		✓		
11	¿Un jefe debe tener a su personal informado de cualquier decisión?	✓		✓		✓		
12	¿Un jefe debe establecer los objetivos, y que el personal solo se reparta los trabajos y determinen la forma que lo realizarán?	✓		✓		✓		
13	¿Es mejor que un jefe decida un mes en específico para realizar alguna actividad y que no considere la opinión de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿Si un jefe considera que abril es el mejor mes para realizar las reparaciones de todas las áreas y el personal dice que la mayoría prefiere Julio, la mejor solución es tener una votación?	✓		✓		✓		
15	¿Para el trabajo diario de rutina, un jefe debe indicar a su personal a que se pongan en contacto con él?	✓		✓		✓		
16	En grupo, incluyendo a su jefe ¿Rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas?	✓		✓		✓		
17	¿Si dos trabajadores están en desacuerdo sobre la forma de realizar una labor, lo mejor que el jefe puede hacer es tener una reunión con ellos dos en su oficina y buscar una solución entre los tres?	✓		✓		✓		
18	¿El personal que muestra ser competente no debe ser supervisado?	✓		✓		✓		
19	¿Cuándo se discuten asuntos importantes, el jefe no debe permitir que su personal exprese sus opiniones en público, solo en privado?	✓		✓		✓		
20	¿Un jefe debe supervisar las labores de su personal de cerca, para que tenga la oportunidad de establecer contactos y dirección personal?	✓		✓		✓		
21	¿Si dos trabajadores están en desacuerdo sobre la forma de realizar una labor, lo mejor que el jefe puede hacer es tener una reunión con ellos dos para que resuelvan sus diferencias y que le avisen el resultado?	✓		✓		✓		
22	¿Un buen jefe es aquel que puede despedir fácilmente a un personal cuando él lo crea conveniente?	✓		✓		✓		
23	¿Un buen jefe es el que puede asignar una labor y junto a su personal elaborar los objetivos?	✓		✓		✓		
24	¿Un jefe no debería preocuparse por las opiniones que tiene su personal?	✓		✓		✓		
25	¿Un personal debe tener lealtad en primer lugar a su mando inmediato?	✓		✓		✓		
26	¿Cuándo un personal critica a su jefe, la mejor opción es discutir de forma exhaustiva?	✓		✓		✓		
27	¿Un jefe solo debe limitarse a tener los datos de cada área bajo su supervisión para que así pueda comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias de cada servicio?	✓		✓		✓		
28	¿Cuándo se establecen los objetivos, el jefe no debe confiar en las recomendaciones de su personal?	✓		✓		✓		
29	¿Cuándo se establecen los objetivos, el jefe debe establecerlos a través de una discusión con su personal?	✓		✓		✓		
30	¿Es el mismo personal que debe tener una adecuada información?	✓		✓		✓		
31	¿Es preferible realizar reuniones con todo el personal y no solo con un grupo pequeño, para comunicar las decisiones importantes?	✓		✓		✓		
32	¿Para exponer los problemas de trabajo son preferible los grupos pequeños, coordinados por el jefe?	✓		✓		✓		
33	¿Un buen jefe es aquel que se preocupa solo por los resultados, sin revisar nunca los métodos y/o procedimientos que realiza su personal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TOMA DE DECISIONES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
34	¿Su jefe le facilita que tome sus propias decisiones para la solución de problemas?	✓		✓		✓		
35	¿Su jefe le permite actuar de manera independiente a la atención de los pacientes?	✓		✓		✓		
36	¿Su jefe le permite de forma libre iniciar cambios organizativos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
37	¿Su jefe le permite tener libertad para actuar con iniciativa propia en la atención de los pacientes?	✓		✓		✓		
38	Su jefe le permite que tome sus propias decisiones para solucionar los problemas?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: ESTILO DE COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
1	Usted busca una solución al problema: A. Mediante una negociación B. Utilizando frases intimidantes C. Retirando sus ideas D. Invertiendo más tiempo para buscar la solución	✓		✓		✓	
2	En una conversación entre compañeros, usted: A. Pide opiniones acerca del tema B. No deja hablar a nadie C. Escucha atentamente pero no da ninguna opinión D. Utiliza la frase "denme una oportunidad para hablar"	✓		✓		✓	
3	En una reunión de preguntas y respuestas, usted: A. Realiza preguntas sobre el tema B. Le replica a quien le dio la respuesta C. Responde con un "no se" D. Vuelve a preguntar porque no se queda satisfecho con las respuestas	✓		✓		✓	
4	Cuando usted debe transmitir una información a sus compañeros: A. Escucha las recomendaciones y conversa con sus compañeros B. Les dice que la información es solicitada por el jefe C. Redacta un documento D. Va a cada área y les brinda la información	✓		✓		✓	
5	Cuando le piden una opinión, usted: A. Se centra en el tema B. Esquiva la situación C. Dice que opina lo mismo que sus demás compañeros D. Responde con una pregunta	✓		✓		✓	
6	Cuando va a realizar una exposición, usted: A. Añade ideas de otras personas B. Deja de lado las recomendaciones de otros C. Se limita a transmitir ideas de otros D. No le dice a nadie lo que está haciendo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Guerrero Vargas Sara Isabel DNI: 70431970

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud - Lic. en Obstetricia ORCID: 0000-0001-7185-5431

...27 de 06 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION LABORAL								
1	Tengo actitud positiva, el cual favorece el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓		
2	El centro de salud me ofrece oportunidades de mejorar mi salario.	✓		✓		✓		
3	Si llego a las metas establecidas, obtengo un beneficio adicional.	✓		✓		✓		
4	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.	✓		✓		✓		
5	Las constantes supervisiones me ayudan a mejorar mis debilidades.	✓		✓		✓		
6	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.	✓		✓		✓		
7	A pesar de las dificultades, mi centro me brinda un espacio permanente de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Las condiciones de mi trabajo, permite a mis compañeros tener la autoridad para la realización de una tarea.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL								
9	Conozco los objetivos específicos de mi área.	✓		✓		✓		
10	Mi actitud favorece al logro de los objetivos de mi área.	✓		✓		✓		
11	Saco lecciones de mis experiencias laborales.	✓		✓		✓		
12	Aprovecho las soluciones o ideas que mis compañeros me brindan.	✓		✓		✓		
13	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencias relevantes.	✓		✓		✓		
14	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.	✓		✓		✓		
15	Participó activamente en las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Ofrezco soluciones creativas a los problemas laborales.	✓		✓		✓		
17	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.	✓		✓		✓		
18	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.	✓		✓		✓		
19	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.	✓		✓		✓		
20	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD LABORAL								
21	Contribuyo a mejorar los servicios que se brinda.	✓		✓		✓		
22	Aporto cambios en las actividades de evaluación.	✓		✓		✓		
23	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.	✓		✓		✓		
24	Evalúo y replanteo mi comportamiento.	✓		✓		✓		
25	Aprendo con facilidad en áreas nuevas.	✓		✓		✓		
26	Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.	✓		✓		✓		
27	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros pacientes.	✓		✓		✓		
28	Realizo innovaciones en mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se me otorga.	✓		✓		✓		
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan capacitaciones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Guerrero Vargas Sara Isabel DNI: 70431970

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud ORCID: 0000-0001-4185-5421
• Lic en Obstetricia

27.de.06 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto validador
Especialidad

ANEXO H
CÁLCULO DE TAMAÑO DE MUESTRA

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Dónde:

N = Población

Z = Nivel de confianza 95%

p = 0.5

q = 0.5

E = Error de estimación 0.05

n = Muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N - 1) + Z^2pq} = \frac{90 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(90 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 74$$

ANEXO I

FICHAS TÉCNICAS

TABLA 11. FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE LIDERAZGO JEFATURAL

VARIABLE 1		LIDERAZGO JEFATURAL	
PUNTAJE GENERAL	Bueno: 147 – 192 puntos Regular: 98 – 144 puntos Bajo: 48- 95 puntos		
DIMENSION N°1		TIPOS DE LIDERAZGO	
AUTOR	TEST MODIFICADO DE KURT LEWIN (1939)		
DESCRIPCION	Autocrático: 1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31 (11 preguntas) Democrático: 2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32 (11 preguntas) Permisivo: 3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33 (11 preguntas)		
NIVEL DE MEDICION	Totalmente de Acuerdo (TA): 4 puntos De Acuerdo (DA): 3 puntos Neutro (N): 2 puntos Totalmente en Desacuerdo (TD): 1 punto	PUNTAJE	Bueno: 100 – 132 puntos Regular: 66 – 99 puntos Bajo: 33- 65 puntos
DIMENSION N°2		TOMA DE DECISIONES	
AUTOR	CUESTIONARIO DE UNA TESIS SOBRE EL LIDERAZGO EN LA JEFATURA (CHUCOS, 2022)		
DESCRIPCION	Autonomía: 34,35 (2 preguntas) Libertad: 36,37 (2 preguntas) Responsabilidad: 38 (1 pregunta)		
NIVEL DE MEDICION	Siempre (S): 4 puntos Casi Siempre (CS): 3 puntos Casi Nunca (CN): 2 puntos Nunca (N): 1 punto	PUNTAJE	Bueno: 16 - 20 puntos Regular: 11-15 puntos Bajo: 5- 10 puntos
DIMENSION N°3		ESTILO DE COMUNICACIÓN	
AUTOR	CUESTIONARIO DE UNA TESIS SOBRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL (ZEPEDA, 2014)		
DESCRIPCION	Comunicación Asertiva (A) Comunicación Agresiva (B) Comunicación Pasiva (C) Comunicación Pasiva- Agresivo (D)		
NIVEL DE MEDICION	Siempre (S): 4 puntos Casi Siempre (CS): 3 puntos Casi Nunca (CN): 2 puntos Nunca (N): 1 puntos	PUNTAJE	Bueno: 31 - 40 puntos Regular: 21 -30 puntos Bajo: 10- 20 puntos

*Fuente: Elaboración propia

TABLA 12. FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

VARIABLE 2		COMPETENCIAS LABORALES	
PUNTAJE GENERAL	Bueno: 93 – 120 puntos Regular: 63 – 92 puntos Bajo: 30 – 62 puntos		
AUTOR	CUESTIONARIO DE UNA TESIS SOBRE LAS COMPETENCIAS LABORALES MODIFICADO (RIVAS, 2019)		
DIMENSION N°1	MOTIVACION LABORAL		
DESCRIPCION	Motivación Laboral: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8 (8 preguntas)		
NIVEL DE MEDICION	Siempre (S): 4 puntos Casi Siempre (CS): 3 puntos Casi Nunca (CN): 2 puntos Nunca (N): 1 puntos	PUNTAJE	Bueno: 25 - 32 puntos Regular: 17- 24 puntos Bajo: 8 - 16 puntos
DIMENSION N°2	DESEMPEÑO LABORAL		
DESCRIPCION	Desempeño Laboral: 9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 (12 preguntas)		
NIVEL DE MEDICION	Siempre (S): 4 puntos Casi Siempre (CS): 3 puntos Casi Nunca (CN): 2 puntos Nunca (N): 1 puntos	PUNTAJE	Bueno: 37 – 48 puntos Regular: 25 – 36 puntos Bajo: 12 – 24 puntos
DIMENSION N°3	CAPACIDAD LABORAL		
DESCRIPCION	Capacidad Laboral: 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,30 (10 preguntas)		
Capacidad Laboral	Siempre (S): 4 puntos Casi Siempre (CS): 3 puntos Casi Nunca (CN): 2 puntos Nunca (N): 1 puntos	PUNTAJE	Bueno: 31 – 40 puntos Regular: 21 – 30 puntos Bajo: 10 – 20 puntos

*Fuente: Elaboración propia

ANEXO J
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

EXPERTOS	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD
Mg. Chiclla Chavez, Nerida	100%	100%	100%
Mg. Hernandez Torres, Lisette	100%	100%	100%
Mg. Guerrero Vargas, Sara	100%	100%	100%

*Fuente: Elaboración propia

ANEXO K
PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo Jefatural	,782	48
Competencias Laborales	,913	30

*Fuente: Elaboración propia



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO JEFATURAL Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL DE SALUD EN UNA MICRO RED, CALLAO 2022", cuyo autor es CARBAJAL TELLO EVELYN DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO DNI: 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 09- 08-2022 17:20:47

Código documento Trilce: TRI - 0398401