



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo de la Jefatura y su Relación con las Competencias
Laborales de los Trabajadores de una Microred en Junín 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Chucos Urcuhuaranga, Gabriela Rocío (ORCID: 0000-0001-9231-5402)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por siempre ser guía en mis proyectos y logro de objetivos, a mis padres por el apoyo incondicional y motivacional en el logro personal y profesional, a mi abuelita por siempre apoyarme pese a todas las dificultades que cursen en la vida.

Agradecimiento

A Dios por la salud brindada día a día, por darme fortaleza en tiempos adversos; agradezco profundamente a mis padres por haberme educado lo mejor posible con el fin de ser una persona con valores éticos y morales que contribuyan a una mejor sociedad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y definición operacional	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación por expertos	16
Tabla 2. El liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de Los trabajadores de una Microred en Junín, 2021	18
Tabla 3. El liderazgo de la jefatura y la dimensión motivación de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021	18
Tabla 4. El liderazgo de la jefatura y la dimensión desempeño de los trabajadores trabajadores de una Microred en Junín, 2021	18
Tabla 5. El liderazgo de la jefatura y la dimensión capacidad de los trabajadores de una Microred de Junín, 2021	19
Tabla 6. Prueba de normalidad de los puntajes.	19
Tabla 7. Relación entre liderazgo y competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021	20
Tabla 8. Relación entre liderazgo y la dimensión motivación de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021	21
Tabla 9. Relación entre liderazgo y la dimensión desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021	21
Tabla 10. Relación entre liderazgo y la dimensión capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021	22

RESUMEN

En el siguiente trabajo de investigación titulado Liderazgo de la jefatura y su relación con las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021. Tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre el liderazgo y las competencias laborales de los trabajadores de la institución en estudio.

El presente trabajo corresponde a un estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal, se trabajó con una muestra probabilística de 72 trabajadores pertenecientes a una Microred de Junín. Se usó tres instrumentos, todos los instrumentos fueron validados por expertos afines al tema de investigación; obteniéndose un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.713.

Los resultados muestran que el liderazgo y las competencias laborales tiene una correlación positiva media ($Rho = 0,450$) y significativa ($p < 0,01$), además, el liderazgo y la motivación muestran una correlación positiva considerable de $Rho = 0,691$, referente al liderazgo y desempeño muestra correlación baja ($Rho = 0,288$); finalmente la relación entre liderazgo y capacidad muestra correlación positiva media ($Rho = 0,185$).

Se concluye que el liderazgo tiene relación con las competencias laborales de los trabajadores de manera significativa; también, se encuentra relación significativa entre liderazgo y motivación, finalmente, existe relación significativa positiva débil entre la variable liderazgo y las dimensiones desempeño y capacidad.

Palabras clave: *Liderazgo, competencias laborales*

ABSTRACT

In the following research work entitled Leadership of the leadership and its relationship with the labor competencies of the workers of a Micronetwork in Junín, 2021. Its main objective is to determine the relationship between the leadership and the labor competencies of the workers of the institution under study.

The present work corresponds to a descriptive, quantitative cross-sectional study, we worked with a probabilistic sample of 72 workers belonging to a Junín Micronetwork. Three instruments were used, all the instruments were validated by experts related to the research topic; obtaining a Cronbach's alpha coefficient of 0.713.

The results show that leadership and job competencies have a positive mean (Rho 0.450) and significant ($p < 0.01$) correlation, in addition, leadership and motivation show a considerable positive correlation of $Rho = 0.691$, referring to leadership and performance shows low correlation ($Rho = 0.288$); Finally, the relationship between leadership and ability shows a medium positive correlation ($Rho = 0.185$).

It is concluded that leadership is related to the labor skills of workers in a significant way; also, there is a significant relationship between leadership and motivation, finally, there is a weak positive significant relationship between the leadership variable and the performance and capacity dimensions.

Keywords: *Leadership, job skills*

I. INTRODUCCIÓN

Referente al liderazgo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2015) manifiesta que para enfrentar los desafíos que se presentan relacionados al ámbito salud en las Américas se precisa de un liderazgo efectivo y coordinado.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2000) los sistemas de salud al estar constituidas por personas y a la vez acciones, es preciso que sean dirigidas por personas capacitadas y con aptitud de líder. En el informe denominado un mundo desorganizado, la OMS (2020) a través de la junta de vigilancia mundial de la preparación, afirma que el mundo se encuentra desorientado y sufre una falta de liderazgo y acción oportuna en todos los ámbitos.

En diferentes estudios se menciona que los resultados de una empresa o institución dependen aproximadamente en un 70% del liderazgo que se ejerza en dicha institución, además menciona que una buena gestión dará lugar a buenos empleados (SuperRRHeroes, 2016).

Respecto a la normatividad en nuestro país, el Ministerio de salud en el 2008 emitió el documento técnico de Sistema de Gestión de calidad en salud, en ella se menciona como principio fundamental al liderazgo; además menciona que en nuestro país el 97% de los establecimientos de salud están administrados por personal de profesión médica, mientras que en el resto del mundo la dirección de los establecimientos de salud no está necesariamente a cargo de una profesión en específica más sino por la capacidad del liderazgo del profesional (Pontificia Universidad Católica, 2015).

En referencia a las competencias laborales la Oficina Internacional de trabajo en conjunto a la OPS hacen referencia de la competencia laboral como la capacidad que solo se puede emplear y extender en una situación laboral, sin embargo, esta extensión tiene reglas, instrumentos y procedimientos que al final tendrán una consecuencia; además mencionan que la competencia laboral será la creación de aprendizajes continuos y útiles para lograr un desempeño productivo en un ambiente laboral (Irigoin y Vargas, 2011).

Según el análisis situacional del Perú 2019, referente a las competencias laborales, no se han cumplido con los planes para el desarrollo de las capacidades

del trabajador (MINSA,2019). Se realizó un comparativo 2009-2012 de cumplimiento de metas de los lineamientos de salud en el desarrollo de recursos humanos, evidenciándose como meta regional que el 70% de las enfermeras y técnicos perfeccionarán sus aptitudes y competencias en rango del 2009 al 2012 con un porcentaje de avance del 28% y 57 % respectivamente (Inga, 2019).

En la Microred en estudio se ha evidenciado que la mayoría de los trabajadores tanto administrativos como personal asistencial perciben que existe una carencia de liderazgo por todas las jefaturas asumidas durante los 5 últimos años, básicamente enmarcadas en decisiones que no han marcado mayor trascendencia para el desempeño de los trabajadores.

En la Microred en estudio se ha evidenciado que, a pesar de las dificultades existentes, los trabajadores muestran desempeño laboral acorde a cada profesión pese a no recibir incentivos de reconocimiento laboral independientes de sus remuneraciones por su labor realizada de acuerdo a evaluación.

De acuerdo a lo mencionado, surgió la incógnita ¿Qué relación existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021? Asimismo, las preguntas específicas fueron: ¿Qué relación existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la motivación de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021? ¿Qué relación existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto al desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021? ¿Qué relación existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021?

El estudio presenta justificación teórica porque aporta información de tipo de liderazgo ejercido en una institución del departamento de Junín y permite ver de qué manera ese estilo de liderazgo se relaciona con las competencias laborales de los trabajadores. También, presenta justificación práctica porque los resultados permiten mejorar las actividades y acciones de liderazgo en equipos, y a la vez potenciar e impactar en el desarrollo de competencias laborales de manera positiva para obtener mejores resultados dentro de la institución y del equipo de trabajo. Asimismo, presenta justificación metodológica porque el instrumento usado fue

validado por expertos por ende es confiable y puede ser usado en próximos trabajos de investigación.

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín 2021; además los objetivos específicos fueron: Identificar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la motivación de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021. Identificar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto al desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín 2021. Identificar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín 2021.

Asimismo, la hipótesis general planteada fue que existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín 2021. Siendo las hipótesis específicas, Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la motivación de los trabajadores de una Microred en Junín 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto al desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la revisión bibliográfica de las variables a tratar, de tal manera en el ámbito internacional se cuenta con estudios de Serbia, Indonesia, China, Líbano, África oriental, Ecuador y México, Chile, para empezar Aulia y Arafin (2021) refieren que al ejercer un buen liderazgo este impactará en el rendimiento y desempeño de los trabajadores en 3,19 veces en comparación con ejercer un liderazgo deficiente, asimismo menciona que una buena motivación dará lugar a un mejor desempeño laboral (OR= 3.65), por otro lado, Chu et al. (2021) encontró que el desempeño y el rendimiento de los médicos estuvo significativamente asociado con el liderazgo transformacional ($p < 0.05$), además, Purwanto et al. (2020) refiere que el liderazgo

transformacional tiene relación positiva con el desempeño laboral ($r=0.63$) asimismo hace mención que aunado a un liderazgo transaccional el impacto en el desempeño será aún mejor, de igual forma, Mohamad et al. (2020) refiere que el liderazgo de tipo transformacional posee una relación positiva con el bienestar de los trabajadores ($p = 0.05$), también, Krstic et al. (2019) menciona que lo más importante en la motivación de los empleados de la salud es el salario con un 22.6 %, seguido de las buenas relaciones interpersonales en un 16.3 %, asimismo, Nadeak et al. (2019) establece relación entre la variable motivación y liderazgo ($p= 0.559$), refiriendo además que un liderazgo eficaz podrá mejorar la motivación en los empleados, de igual forma, Musinguzi (2018) señala que el mayor porcentaje de los trabajadores prefieren líderes transformacionales en un 62%, este tipo de liderazgo se correlacionó de manera positiva con la motivación ($r=0.32$), satisfacción laboral ($r=0.38$); además, la motivación estuvo relacionada de manera positiva con aquellos líderes que mostraron alguna conducta de influencia ($OR=2.4$), es de importancia mencionar que el trabajo en equipo alcanzó un $OR=3.9$ respecto a la recompensa contingente, además, Vélez (2018) señala que el desempeño laboral está muy relacionado como la satisfacción laboral ($p= 0.73$), asimismo menciona que un 27 % de los encuestados manifestaron la necesidad de someter a un análisis el comportamiento de sus jefes, ya que este porcentaje no los considera como modelo a seguir, por otro lado, Toledo (2018) señala que la relación entre liderazgo y desempeño laboral es baja ($p = 0.24$), asimismo señala que en la mayoría de los trabajadores se sintieron motivados en relación al desarrollo profesional, al horario, a la retribución acorde a perfiles de responsabilidad y al reconociendo de esfuerzo. Finalmente, Oliva (2016) señala correlación significativa entre el estilo de liderazgo directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral con un valor de ($p > 0.58$), por tanto, se puede concluir que existe relación positiva en la influencia del liderazgo sobre la satisfacción laboral,

En relación a los antecedentes nacionales se cuenta con estudios de Lima, Cajamarca, Lambayeque, Chiclayo, Jauja, Ayacucho, Junín, Huánuco, para empezar, Cotrina (2021) refiere que existe correlación positiva entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral ($p= 0.679$), por otro lado, Alcantara(2019) refiere que el 38% de sus trabajadores afirman que su motivación está relacionada con las

motivaciones extrínsecas (salario), además el 31% de los trabajadores menciona que su líder impulsa de manera activa a la realización de metas en la que hay que considerar como predominante al liderazgo estilo autocrático, manifestado por un 37% de trabajadores, además, Pinedo (2019) menciona que el estilo predominante en su estudio fue el democrático y este estuvo aunado a la motivación en relación a toma de decisiones y responsabilidad, así mismo menciona que el liderazgo no está relacionado a la satisfacción laboral ($p= 0.852$) enfatizando que el entorno laboral no tiene relación con la gestión que realice el líder, por otro lado, Rivas (2019) refiere que existe relación significativa ($p < 0.05$) entre competencias laborales y gestión del talento humano con un $r= 0,562$, además menciona la existencia de relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. ($p < 0.05$) con un $r= 0.816$ y $r= 0.336$ respectivamente, por otra parte, Núñez (2019) refiere que el liderazgo predominante en el establecimiento de salud estudiado es el estilo transaccional con un 50.9%, así mismo menciona la existencia significativa de la relación entre el estilo de liderazgo y las competencias de integración para la toma de decisiones ($r= 0.671$), del mismo modo Yarcuri (2018) en su estudio refiere que un 54% de los trabajadores evaluados mencionan que su líder mantiene un liderazgo bueno y este resultado se relaciona con el 54% de trabajadores que presentan un desempeño laboral excelente, evidenciándose así una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral ($p < 0,05$), finalmente, Ortega (2016) resalta que un líder que maneje un estilo de liderazgo autoritario logrará un desempeño de regular condición en sus trabajadores ($p= 0,023$)

En referencia las bases teóricas respecto a la primera variable que es liderazgo es preciso mencionar a Moreno (2019) en la cual él menciona que el liderazgo desde hace muchísimo tiempo atrás es estudiado por diferentes disciplinas dentro de ellas sociología y psicología; actualmente ha tomado mayor relevancia en el ámbito organizacional, conllevando así a diferentes teorías; en las que Belrhti (2019) refiere que su enfoque está basado entre la relación líder y seguidor, y ambas se relacionan entre sí al buscar control y lograr una estabilización en la institución, así mismo, lo refuerza Aguirre (2017) y Specchia (2021) refiriendo

que lo principal del liderazgo es que las personas tiendan a seguir a quienes puedan ser capaz de ayudarlos a lograr sus metas trazadas, así lo refuerza Decuyper (2021) quien menciona que ante un mundo de cambio continuo y competitivo los líderes deben fortalecer e inspirar a sus seguidores, afirmando que así mejorará el compromiso en el trabajo; además Moreno (2019) relaciona el liderazgo con la conducta, poder, cualidades, autoridad, gerencia, etc.; por tanto, algunos mencionan que el liderazgo es un tema social en la cual se asume una posición de dominio sobre los demás, donde esta persona organizará y dirigirá en una dirección específica; además el líder se basa en sus cualidades personales para ganarse la aceptación de manera voluntaria de sus trabajadores mediante la creación de estrategias para alcanzar un objetivo dentro de la institución, de esta manera es como Khoshhal (2016) enfatiza en que un líder puede crear confianza e inculcarla cuando escuche los diferentes puntos de vista y brinde apoyo a sus seguidores, además, Belrhti (2019) menciona que la falta de liderazgo disminuirá o limitará el desempeño dentro de una institución de salud, sin embargo para Moreno (2019) la influencia del liderazgo en la conducta, pensamientos y sentimientos de los demás está dada por la palabra y el ejemplo del líder, la misma idea es compartida por Khoshhal (2016) quien también cree que lo fundamental en un líder es crear una visión para poder inspirar a sus seguidores mediante su ejemplo, asimismo, Bornay (2012) muestra que el liderazgo es el principal elemento que determina la innovación dentro de un equipo debido a que afecta las percepciones de los individuos y su entorno, de igual manera, Yarce (2010) resalta que un líder será capaz de influir y motivar a los demás para que se logre alcanzar diferentes objetivos o metas trazadas, además el líder persuade, comunica, propone e impulsa, más con el ejemplo que con el poder.

Según Riaño (2021) la insuficiencia en la capacidad de gestionar y liderar en los niveles sanitarios es cada vez más abordado como un obstáculo para alcanzar mejoras en el tema de calidad de atención; por tanto, se precisa de líderes preparados que sean capaces de afrontar responsabilidades en todos los niveles, y a la vez estos puedan impulsar a sus seguidores fortaleciendo conductas y comportamientos.

Dentro del liderazgo se consideran las dimensiones de: Estilos de liderazgo, toma de decisiones y comunicación; por consiguiente, referente a la primera dimensión respecto a los estilos de liderazgo según Jiménez (2018) existe una variedad de estilos que van a influir en la forma de ejercer de un líder, cada una de ellas tiene sus propiedades positivas y negativas, para Razak (2018) el estilo de liderazgo viene a ser aquella capacidad que tiene un líder para la dirección de una institución, así como también la manera que influirá y alentará a sus trabajadores; además, Zuzuma (2014) menciona que Bass en 1990 correlaciona los estilos de liderar con la conducta interactiva para poder ejercer el rol como líder, para Kurt Levin existen 3 tipos de estilo de liderazgo y estos son: liderazgo autocrático, democrático y laissez- faire o permisivo.

Para Khoshhal (2016) el liderazgo autocrático es caracterizado por aquel líder intolerante a ideas opuestas, sin embargo, Jiménez (2018) menciona una pequeña diferencia entre el liderazgo autoritario y el autocrático es que los líderes autocráticos para la resolución de problemas toman sus decisiones por ellos mismos usando la información que tengan disponible mientras que los líderes autoritarios usan el poder y sus habilidades para la persuasión, por tanto, Castro Barros (2020) refiere que el líder autoritario no es participativo y actual de forma individual, criticando el trabajo de los demás.

El liderazgo democrático se caracteriza por su participación en diferentes actividades, además este líder sí considera las ideas u opiniones de los demás, este líder promueve que los trabajadores asuman la responsabilidad de sus decisiones. Muchos consideran a este estilo de líder como estimulante para la continuidad de proyectos (Jiménez ,2018). Una característica a resaltar es que este líder estimula a que todos los seguidores participen en discusiones y decisiones para poder generar más ideas de innovación para la institución. (Khoshhal, 2016).

Según Jiménez (2018) el liderazgo de laissez faire, o también conocido como permisivo, se caracteriza por mostrar apatía en sus acciones y sobre todo en la toma de decisiones, también Specchia (2021) refiere que muchas veces este líder traspasa la responsabilidad a los trabajadores, sin brindar ayuda ni motivación. Además, este líder no es capaz de resolver situaciones conflictivas dentro de su organización, tampoco dirige para el alcance de objetivos y metas trazadas, no

brinda apoyo a sus trabajadores y elude todo tipo de responsabilidad que demanda su cargo; respecto a su desempeño, este es ineficaz (Jiménez, 2018).

Respecto a la segunda dimensión en referencia a la toma de decisiones, durante diferentes fases laborales en la que el ser humano se desarrolla, se tiene que enfrentar a diferentes problemas que lo conllevarán a la toma de diferentes decisiones, y estas decisiones repercutirán en la institución y en su equipo de trabajo, Según la Real Academia Española (2021) menciona que la capacidad para que una persona pueda tomar decisiones esta dado por la autonomía que posee, para elegir y hacerse responsable de las consecuencias de las mismas, del mismo modo, la Universidad Privada del Norte (2021) refiere que la autonomía es una cualidad y esta será aprendida continuamente conllevando así a la mejora de capacidades básicas, autoestima, autocontrol, etc.; por otro lado, para Mémora (2017) la autonomía hace referencia a la toma de decisiones en relación a la capacidad en la que una persona puede implantarse normas a sí misma y a partir de ello, tomar una decisión sin ninguna coacción, este pensamiento es reforzado por Psicología-Online (2018) en la cual menciona que la toma de decisiones involucra a la persona para tomar decisiones de manera crítica y analizar la realidad de forma racional, aceptando así su responsabilidad en ello, según Ariño (2013) la libertad en la toma de decisiones está en escoger lo que más se requiera entre todas las alternativas posibles, sin embargo, eso no significará que la elección sea la más acertada por ende es importante conocer la verdad para ejercer bien la libertad, debido a que, ejercer la libertad es un acto que implica muchísima responsabilidad.

Y finalmente la última dimensión a considerar para la primera variable es el estilo de comunicación; por tanto, según Rigby (2020) el saber comunicarse será la clave para que las instituciones pueden desarrollarse, sin embargo, encontrar la mejor manera de hacerlo es difícil y más durante conflictos, para el autor es necesario decir las cosas buenas y malas en el momento preciso para así poder evitar conflictos mayores, aquí la importancia de aprender a manejar el mejor estilo de comunicación. Según Corrales (2016) refiere que existen cuatro tipos de comunicación siendo, estilo asertivo, estilo pasivo, agresivo y estilo pasivo-agresivo.

Por tanto, el estilo de comunicación asertiva es aquella que está presente en la persona que al expresarse lo hace acorde a la situación y de manera culta. (Corrales, 2016)

Para Rodríguez (2018) el estilo de comunicación pasivo, involucra aquella persona que no expresa de forma concisa, abierta y directa sus ideas, debido a la relación con su inseguridad o desconocimiento laboral, esto en muchas ocasiones causa que no exista respeto laboral.

El estilo de comunicación agresiva caracteriza aquellas personas que ignoran los derechos de los demás, aparentando seguridad, y mostrando sinceridad, pero lo hacen de manera incorrecta, siempre se muestran defensivas ante cualquier idea contraria a la suya, además muchas de sus expresiones a pesar de ser abiertas y directas son mal interpretadas (Rodríguez, 2018)

El estilo agresivo pasivo implica a la persona que en la mayoría de los casos intenta evitar confrontación directa sin embargo para conseguir su propósito utiliza la manipulación (Zepeda, 2014).

En relación con la segunda variable, respecto a las competencias laborales esta es la convergencia entre habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas que serán aplicadas al momento de desempeñarse en actividades específicas. (Morales, 2010). Por lo tanto, según Quiroa (2020) los elementos que influyen en este son los cognoscitivos que implica el conocimiento (aprendizaje y experiencia) de saber realizar alguna actividad y que esta sea productiva; en lo referente a lo actitudinal, hace referencia al “querer realizar alguna actividad” para que sea utilizado en el momento requerido, además estas actitudes definirán el comportamiento y actuar en el desempeño de actividades laborales; en lo referente a lo procedimental, aquí se incluirá las destrezas y habilidades de la persona para poder realizar una actividad laboral. Según Palmar (2014), existen competencias básicas en la que se encuentra la motivación, también existe las competencias conductuales en las que considera las habilidades y conductas que se reflejarán en el desempeño en el ámbito laboral, y finalmente también las competencias funcionales que están relacionadas con técnicas que se reflejará en la capacidad laboral.

Dentro de la segunda variable se considerará tres dimensiones, siendo la primera, la motivación laboral; Peña (2017) menciona que el desempeño está en relación con el comportamiento, y este será influenciado por factores que generaran la energía suficiente para la realización de una actividad laboral, según, Up-spain (2020) menciona que la motivación es importante porque aumentará la productividad, además es parte de la realización personal de cada trabajador y a la vez permitirá crear identificación con su institución; la motivación laboral hace un ambiente laboral más agradable y proactivo; así mismo, Manjarrez (2020) refiere que la motivación es un proceso que estará relacionado con el comportamiento, existiendo así motivación por el entorno laboral y el contenido del trabajo; por otro lado, Al y Khalid (2017) mencionan que muy poco se ha investigado sobre el efecto que causa el liderazgo en la motivación en equipos profesionales de la salud, refiriendo así que más se ha relacionado a la motivación con la satisfacción laboral.

Respecto a la segunda dimensión tenemos al desempeño laboral, para la cual Razak (2018) menciona que es fundamental y necesario para el logro personal (desarrollo profesional) del trabajador y de la misma forma para alcanzar el éxito en la institución, así mismo menciona que un factor que influye para que el desempeño disminuya, es la disciplina laboral (hora de salida, tiempo de descanso, etc.), por otro lado, Salas (2012) refiere que la evaluación del desempeño será incluida en la evaluación de las competencias, debido a que, para hablar de buen desempeño laboral precisa que la persona sea competente, si visualizamos aisladamente la competencia, este no garantizará un buen desempeño en el ámbito profesional, debido a que esto dependerá previamente de los factores existentes dentro de su entorno.

Finalmente, referente a la última dimensión de la segunda variable tenemos a la capacidad laboral en la que Rizo (2019) menciona que la capacidad laboral es considerada como la suma de varias aptitudes que posee un individuo y la posibilidad para que pueda desarrollar diferentes tareas demandantes por el trabajo, del mismo modo, para Guerrero (2000) no solo es la suma de aptitudes sino también abarca el conjunto de destrezas, además, para Chiavenato (2009) esta capacidad les permitirá aprender a desarrollarse en función a dos consideraciones importantes, siendo la primera la capacitación, que permitirá mejorar la capacidad laboral y la

segunda el desarrollo de recursos humanos, realizado por los líderes de las organizaciones que a largo plazo sumará potencialmente en las competencias personales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, debido a que se inició con un marco teórico y tuvo como objetivo el incrementar el saber científico sin tener que contrastarlo con la práctica (Muntané, 2010). Así mismo la información puede no obtener soluciones o los resultados esperados, sin embargo, será un aporte científico (Mimansha, 2019).

Diseño de investigación

El estudio que se realizó fue descriptivo, cuantitativo, correlacional de corte transversal. Descriptivo ya que el investigador observó y describió las características que está evaluando en la población (Pawar, 2021). Además, fue cuantitativo porque aportó medidas objetivas que pueden ser replicables, y porque usó herramientas de encuesta que contenían puntuaciones (Mohd, 2009). Por otro lado, fue correlacional ya que al final se permitió verificar si existe correlación entre las dos variables estudiadas en una misma población (Ferreira Rocha, 2004). Y finalmente es de corte transversal debido a que se midió los resultados (Singh, 2016), de las variables al mismo tiempo en un tiempo determinado (Institute for work & Health, 2015).

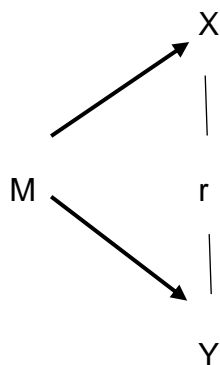


Figura 1. *Diseño de Investigación*

M : Representa a los trabajadores de la Microred en estudio

X : Liderazgo

Y : Competencias laborales

3.2. Variable y definición operacional

Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual: Es considerado como un proceso en la que una persona influirá en otra con el fin de alcanzar una meta o un objetivo, también es aquella que dirige una institución utilizando sus habilidades, destrezas y conocimientos con el fin de que se desarrolle gradualmente (Kumar, 2013).

Definición operacional: Se midió haciendo uso de 3 cuestionarios que permitió identificar los estilos de liderazgo, la toma de decisiones y la comunicación. Para estilo de liderazgo el cuestionario consta de 33 ítems con escala de medición ordinal o de Likert, en relación a la toma de decisiones el cuestionario consta de 5 ítems con escala de medición ordinal y finalmente el cuestionario para el estilo de comunicación consta de 10 ítems con escala de medición nominal.

Variable 2: Competencias laborales

Definición conceptual: Es considerado como la capacidad que posee cada persona para poder desempeñar de manera eficiente actividades establecidas durante el trabajo, además una persona competente tendrá una serie de aptitudes y conocimientos que le permitirán solucionar diferentes problemas, de igual modo el elemento que interviene en la competencia laboral es el aprendizaje continuo que permitirá un mejor desempeño (Quintero, 2010).

Definición operacional: Se aplicó un cuestionario que permitió identificar las 3 dimensiones, las cuales son: motivación, desempeño y la capacidad laboral. El cuestionario consta de 30 ítems, de los cuales 8 pertenecen a la dimensión motivación, 12 ítems pertenecen a la dimensión desempeño y finalmente 10 ítems pertenecen a la dimensión capacidad. La escala de medición es ordinal.

3.3. Población y muestra

La población fue definida como la totalidad de casos a los cuales se accedió para el estudio, y a partir de esta se pudo seleccionar la muestra (Arias, 2016). Por tanto, en el presente trabajo, la población estuvo constituida por 88 trabajadores de una

Microred en Junín.

La muestra se calculó, utilizando la siguiente fórmula:

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

Dónde:

N = Población

Z = nivel de confianza = 95% = 1.96

p = 0.5

q = 0.5

E = error de estimación = 0.05

n = muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (88) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (88-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 72$$

En relación a la muestra, estuvo constituida por el número de personas que fueron necesarias incluir para poder obtener los objetivos planteados en el trabajo de investigación, el número de muestra vario según el trabajo de investigación y depende del tipo de diseño, objetivos e hipótesis planteadas (**Arias, 2016**).

Por tanto, en el presente trabajo la muestra estuvo constituida por 72 trabajadores de una Microred en Junín.

Los criterios de inclusión que se consideraron fueron: todos los trabajadores que estuvieron de acuerdo y a la vez firmen su consentimiento informado para poder participar en el estudio; además se consideró a todos los trabajadores con contrato vigente a la fecha en dicha institución de estudio.

Los criterios de exclusión que se consideraron fueron: los trabajadores que se encuentren de vacaciones, y aquellos que se nieguen a participar en el estudio.

Muestreo: El muestreo elegido fue probabilístico (aleatorio simple), se utilizó para elegir a los participantes y poder tener una muestra representativa para el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realizó utilizando diferentes técnicas, en este caso se usó la encuesta, según Torres (2006) este se adapta a cualquier tipo de población y nos permite recabar información en un tiempo corto.

El instrumento fue orientado a tener lo necesario para la medición y obtención de información de las variables en estudio, y sirvió para realizar la elaboración de la matriz (Chávez,2004). Por tanto, en el presente trabajo se utilizó como instrumento cuatro cuestionarios, 3 para la primera variable (anexo 3,4 y 5) y 1 para la segunda variable (anexo 6).

La primera variable consta de 3 dimensiones, para la primera dimensión que fue estilos de liderazgo, se trabajó con 33 ítems con una escala de medición tipo Likert, la segunda dimensión perteneciente a toma de decisiones consta de 5 ítems con escala de medición tipo Likert y la tercera dimensión correspondiente a comunicación, consta de 10 ítems con una escala de medida tipo nominal; el tiempo empleado para la resolución de los cuestionarios de la primera variable será de 30 minutos.

Respecto a la segunda variable, cuenta con 3 dimensiones la cual fue evaluada por un cuestionario de 30 ítems, la escala usada es tipo Likert, el tiempo empleado para la aplicación del cuestionario para la segunda variable será de 30 minutos.

Ficha técnica de variable 1: liderazgo

Nivel de liderazgo

Bueno 145-193

Regular 96-144

Bajo 48-95

Dimensión 1: Estilos de liderazgo

Autor: Test de Kurt Lewin 1939, modificado

Objetivo: Determinar el estilo de liderazgo percibido por los trabajadores de una Microred en Junín y su posición respecto al mismo.

Descripción:

Autocrático: (Ítems 1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31) 11 ítems

Democrático: (Ítems 2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32) 11 ítems

Permisivo: (Ítems 3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33) 11 ítems

Puntuación:

Totalmente de acuerdo :4 puntos

De acuerdo: 3 puntos

Neutro: 2 puntos

Totalmente en desacuerdo: 1 punto

Nivel de Estilos de liderazgo

Bajo: 33- 65

Regular: 66- 99

Bueno 100- 132

Dimensión 2: Toma de decisiones

Autor: Elaboración propia

Descripción: Consta de 5 ítems

Puntuación:

Siempre (S): 4

Casi siempre (CS): 3

Casi nunca (CN): 2

Nunca (N): 1

Dimensión 3: Comunicación

Autor: Instrumento utilizado en la tesis de estilos de comunicación organizacional (Zepeda, 2014).

Descripción: Consta de 10 ítems

Comunicación asertiva: A

Comunicación agresiva: B

Comunicación pasiva: C

Comunicación agresivo-pasiva: D

Ficha técnica de variable 2: Competencias Laborales

Autor: Modificación del Instrumento utilizado en la tesis de competencias laborales (Rivas, 2019).

Descripción: Consta de 30 ítems con la que se medirá las siguientes dimensiones:

Motivación laboral: (ítems 1,2,3,4,5, 6,7,8) 8 ítems

Desempeño laboral: (ítems 9, 10,11,12, 13,14,15,16,17,18, 19, 20) 12 ítems

Capacidad laboral: (ítems 21,22,23,24, 25,26,27,28,29,30) 10 ítems

Puntuación:

Siempre (S): 4

Casi siempre (CS): 3

Casi nunca (CN): 2

Nunca (N): 1

Niveles:

Nivel de competencias laborales

Bueno:91-120

Regular 60 -90

Bajo 30 -59

Nivel de motivación

Bajo: 8-15

Regular 16- 23

Bueno: 24-32

Nivel desempeño

Bajo: 12-23

Regular: 24-35

Bueno: 36-48

Nivel de capacidad

Bajo: 10-19

Regular: 20-29

Bueno: 30-40

Para conocer y precisar que los cuestionarios a utilizar en el presente trabajo son confiables y válidos, se procedió hacer validar los instrumentos por tres expertos con el grado de maestría y/o doctorado en tema de investigación a fines al tema a investigar, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 1. *Validación por expertos*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez	100%	100%	100%
Dra. Teresa Campana Añasco	100%	100%	100%
Mg. Hugo Alejandro Manrique Chicoma	100%	100%	100%

Por tanto, estos resultados evidenciaron que los instrumentos utilizados en el presente trabajo poseen validez en el contenido.

Confiabilidad

Se ejecutó una prueba piloto en la que participaron 28 personas, obteniéndose como resultado un Alfa de Cronbach de 0,701 para la primera variable (liderazgo) y 0,713 para la segunda variable (competencias laborales) en estudio; finalmente este resultado evidenció que los instrumentos a utilizar tienen alta confiabilidad.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo	,701	48
Competencias laborales	,713	30

3.5. Procedimiento

Se inició enviando una solicitud dirigida al jefe de la Microred, en la cual se realizó el estudio, con el fin de obtener el permiso correspondiente para poder realizar la investigación en dicho establecimiento de salud, del mismo modo, se realizó las coordinaciones necesarias para poder encuestar a los participantes, de forma presencial, previo consentimiento informado. Posteriormente, con la recolección de datos obtenidos de los cuestionarios se procedió al llenado de un cuadro en el programa Excel 2010, para el análisis e interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

Con los datos proporcionados en el Excel, se realizó el análisis estadístico con el programa SPSS. El análisis descriptivo se dio por tablas y gráficos para las dos variables en estudio. Respecto al análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que sirvió para corroborar la hipótesis y así poder establecer el grado de asociación entre las dos variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo los principios éticos a considerarse en toda investigación, se respetó el deseo de anonimato que solicitaron verbalmente todos los participantes al momento de rellenar los cuestionarios, se respetó la autonomía de cada participante y todos los participantes firmaron su consentimiento informado para participar en el presente trabajo de investigación; por otro lado, se salvaguarda el bienestar psicológico y físico de todos los participantes del presente trabajo.

IV. RESULTADOS

1) ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

Tabla 2. *El liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín 2021.*

		COMPETENCIA LABORAL					
		Bajo		Regular		Total	
		n	%	n	%	n	%
LIDERAZGO	Bueno	0	0,0%	2	2,8%	2	2,8%
	Regular	3	4,2%	67	93,1%	70	97,2%
Total		3	4,2%	69	95,8%	72	100,0%

En la tabla 2 se observa que existe un nivel regular referente al liderazgo y las competencias laborales alcanzándose así un porcentaje de 93.1 %, mientras que un mínimo porcentaje (2,8%) de los trabajadores de la Microred en estudio considera que existe un buen liderazgo.

Tabla 3. *El liderazgo de la jefatura y la dimensión motivación de los trabajadores de una Microred en Junín 2021.*

		MOTIVACIÓN							
		Bueno		Bajo		Regular		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
LIDERAZGO	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	2	2,8%	2	2,8%
	Regular	6	8,3%	12	16,7%	52	72,2%	70	97,2%
Total		6	8,3%	12	16,7%	54	75,0%	72	100,0%

En la tabla 3 se observa que un 72,2 % de los trabajadores de la Microred en estudio manifiesta que existe un nivel regular de liderazgo y el mismo porcentaje considera que existe un nivel regular de motivación.

Tabla 4. *El liderazgo de la jefatura y la dimensión desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín 2021.*

		DESEMPEÑO					
		Bueno		Regular		Total	
		n	%	n	%	n	%
LIDERAZGO	Bueno	2	2,8%	12	16,7%	14	19,4%
	Regular	0	0,0%	58	80,6%	58	80,6%
Total		2	2,8%	70	97,2%	72	100,0%

En la tabla 4 se observa que un 80,6 % de los trabajadores de la Microred en estudio manifiesta que existe un nivel regular de liderazgo y el mismo porcentaje considera que existe un nivel regular de desempeño.

Tabla 5. *El liderazgo de la jefatura y la dimensión capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín 2021.*

		CAPACIDAD							
		Bueno		Bajo		Regular		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
LIDERAZGO	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	2	2,8%	2	2,8%
	Regular	6	8,3%	3	4,2%	61	84,7%	70	97,2%
Total		6	8,3%	12	16,7%	63	87,5%	72	100,0%

En la tabla 5 se observa que un 84,7 % de los trabajadores de la Microred en estudio manifiesta que existe un nivel regular de liderazgo y el mismo porcentaje considera que existe un nivel regular de capacidad.

2) ANÁLISIS INFERENCIAL.

a) Prueba de normalidad.

Tabla 6. *Prueba de normalidad de los puntajes.*

	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,098	72	,083
Estilo de liderazgo	,134	72	,003
Toma de decisiones	,114	72	,021
Comunicación	,139	72	,002
Competencias laborales	,121	72	,011
Motivación	,142	72	,001
Desempeño	,163	72	,000
Capacidad	,154	72	,000

En la tabla 6 se observa los resultados de la prueba de normalidad. En el caso de la variable liderazgo el valor $p=0.083$ (>0.05), por lo tanto, los puntajes de dicha variable tienen distribución normal. En cuanto a la variable competencias laborales el valor $p=0.011$, esto indica que los puntajes no tienen distribución normal; además los puntajes de sus dimensiones no tienen distribución normal ($p<0.05$).

Considerando que el objetivo es determinar la relación entre las variables, la prueba se realizó mediante el coeficiente de Correlación de Spearman

b) Análisis de correlación

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín 2021.

Tabla 7. *Relación entre liderazgo y competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín 2021*

		Correlaciones		
			Liderazgo	Competencias laborales
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

En la tabla 7 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.450, indicando una correlación positiva media para ambas variables (Mondragón, 2014); además, el valor de significancia ($p < 0,01$), indica que si existe relación entre el liderazgo y las competencias laborales. (Molina, 2017).

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la motivación de los trabajadores de los trabajadores de una Microred en Junín 2021.

Tabla 8. *Relación entre liderazgo y la dimensión motivación de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021*

		Correlaciones		
			Liderazgo	Motivación
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Motivación	Coeficiente de correlación	,691	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

En la tabla 8 se puede observar que el coeficiente de Spearman es 0.691, esto indica que la relación entre la primera variable (liderazgo) y la primera dimensión (motivación) de la segunda variable tienen una correlación positiva considerable (Mondragón, 2014), además la significancia ($p < 0.01$) indica que existe relación entre liderazgo y motivación (Molina, 2017).

Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto al desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021

Tabla 9. *Relación entre liderazgo y la dimensión desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín 2021*

		Correlaciones		
			Liderazgo	Desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,288*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	72	72
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,288	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se puede observar que el coeficiente de Spearman es 0.288, esto indica que la relación entre la primera variable (liderazgo) y la segunda dimensión (desempeño) de la segunda variable tienen correlación positiva media (Mondragón,

2014), además la significancia ($p < 0.05$) indica que existe relación entre liderazgo y desempeño (Molina, 2017).

Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021

Tabla 10. *Relación entre liderazgo y la dimensión capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín, 2021*

		Correlaciones			
			Liderazgo	Capacidad	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,185*	
		Sig. (bilateral)	.	,012	
			N	72	72
	Capacidad	Coeficiente de correlación	,185	1,000	
Sig. (bilateral)		,012	.		
		N	72	72	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10 se puede observar que el coeficiente de Spearman es 0.185, esto indica que la relación entre la primera variable (liderazgo) y la tercera dimensión (capacidad) de la segunda variable tiene una correlación positiva media (Mondragón, 2014), además la significancia ($p < 0.05$) indica que existe relación entre liderazgo y capacidad (Molina, 2017).

V. DISCUSIÓN

Los trabajadores de la Microred en estudio manifestaron que tanto el liderazgo y las competencias laborales se encuentran en un nivel regular; no existen estudios de relación entre estas dos variables; sin embargo según la base teórica, Decuypere (2021) menciona que, la importancia del liderazgo está presente día a día y más aún frente a los cambios que se dan continuamente en el ámbito laboral, además precisa que los líderes deben saber fortalecer e inspirar a su equipo de trabajo, para así lograr mayor compromiso; por otro lado, Khoshhal (2016) menciona que la confianza juega un rol importante en el liderazgo, y esto puede ser

posible si el líder escucha y brinda apoyo a sus trabajadores, del mismo modo Bornay (2012) refiere que el liderazgo es pieza clave en la innovación dentro de un equipo de trabajo. Referente a las competencias laborales éstas son características personales que se relacionará con la eficacia para la realización de una tarea, sin embargo, se debe considerar como comportamientos que conllevarán a un determinado desempeño (Rivas, 2019); estos comportamientos serán consecuencia de un conjunto de motivaciones, aptitudes y habilidades (Gil, 2007); finalmente, Krstic et al. (2019) reconoce que la motivación repercute en el ámbito laboral, pero también refiere que aún sin factores motivaciones el trabajo realizado se puede hacer bien. En la Microred en estudio los trabajadores mencionan que no existe un buen nivel de liderazgo, lo cual influye en sus competencias laborales (motivación, desempeño y capacidad); sin embargo, esto no ha repercutido de manera considerable en el desempeño y la capacidad de cada trabajador para la realización de las diferentes actividades; es preciso mencionar que al existir un nivel regular de liderazgo y competencia laboral se espera que no se logren los objetivos trazados a un 100 % o de manera óptima.

Los trabajadores de la Microred refieren que existe un regular nivel de liderazgo y motivación; Aulia y Arafin (2021) menciona que los trabajadores en salud prefieren líderes que fomenten la motivación manifestando así, que la motivación se asoció de manera positiva con líderes que muestran conductas de influencia (OR =2.4); según Musinguzi (2018) los trabajadores prefieren líderes motivadores (OR=3.7), manifestando además que un líder motivador repercutirá de manera positiva en la motivación laboral ($r=0,21$) y en el trabajo en equipo; Chu et al. (2021) refiere que la mayoría de sus trabajadores cambiaron positivamente sus motivaciones con líderes influyentes y motivacionales, conllevando así a mejoras en el desempeño laboral; Según la base teórica, Peña (2017) menciona que la motivación será influenciada por factores internos o externos que generan cierta energía que incentivará al trabajador a la realización de una actividad, por otro lado, para Manjarrez (2020) existe una motivación por el entorno laboral y otra por el contenido del trabajo y ambos darán lugar a un comportamiento que se verá reflejado en la actividad laboral. Se evidencia que la mayoría de los trabajadores de la Microred manifiesta que se siente regularmente motivado lo cual se relaciona con el

liderazgo, la minoría refiere que existe un nivel bueno de liderazgo y aquellos que lo manifiestan, tienen un nivel regular de motivación, por ende, se entiende que el líder tiene que ser el actor principal en la motivación, y en la Microred en estudio se evidencia que aun el tema motivacional por parte del líder esta en proceso.

Los trabajadores de la Microred en estudio manifiestan un regular desempeño y liderazgo; Chu et al. (2021) encuentra relación positiva directa significativa entre el liderazgo y el desempeño ($p < 0.05$), afirmando además que el liderazgo es fundamental en el desempeño de los trabajadores. Según la base teórica Palmar (2014) define al desempeño laboral como la libertad de actuar de cada persona durante la etapa laboral, el cual se ajustará a las exigencias según requerimiento de la institución con el fin de alcanzar el éxito de la misma, además menciona que la libertad de actuar se puede ver influenciada por las relaciones con la jefatura, ambiente laboral, etc; por otro lado, Razak (2018) refiere que el desempeño es pieza clave y necesaria para el logro personal laboral. Se evidencia que la mayoría de trabajadores presenta un nivel de desempeño regular y el coeficiente de correlación es menor que la relación entre liderazgo y motivación, si bien es cierto, que el liderazgo influye en la motivación, desempeño y capacidad, pero el impacto de esta influencia no será porcentualmente igual, ya que intervienen otros factores para cada competencia.

Los trabajadores de la Microred en estudio manifiestan un regular liderazgo y capacidad; no existen estudios de relación entre estas dos variables; sin embargo, según la base teórica, para Rizo (2019) la capacidad laboral será la suma de aptitudes que permitirán desarrollar actividades; y para Chiavenato (2009) la capacidad laboral permitirá al trabajador desarrollarse por medio de capacitaciones que contribuirán de manera positiva en las actividades laborales. Se evidencia que el coeficiente de correlación entre liderazgo y capacidad es mas bajo que las anteriores dos dimensiones, esto se explica porque la capacidad laboral está ligada a las aptitudes individuales y capacitaciones que pueda recibir cada trabajador, y el liderazgo influenciaría de manera directa pero no en su totalidad, es decir si un líder

promueve capacitaciones, esto beneficiará al trabajador en el desarrollo de sus actividades y esto podría llevar a mejorar las habilidades del individuo.

VI. CONCLUSIONES

- 1) En el estudio se concluye que el liderazgo está relacionado con las competencias laborales de los trabajadores de una Microred de Junín, de manera significativa ($p < 0,01$).
- 2) La variable liderazgo y la motivación de los trabajadores de una Microred de Junín, se encuentran relacionadas de manera significativa ($p < 0,01$).
- 3) De igual forma, la variable liderazgo y el desempeño de los trabajadores de una Microred de Junín, se encuentran relacionadas de manera significativa ($p < 0,05$).
- 4) Finalmente, la variable liderazgo y la capacidad de los trabajadores de una Microred de Junín, se encuentran relacionados de manera significativa ($p < 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

- A la jefatura de la Microred en estudio, considerar esta investigación que evidencia la influencia de su gestión en las competencias laborales de sus trabajadores, para poder mejorar o reforzar la gestión actual.
- Difundir el presente trabajo para que sirva como antecedente del liderazgo ejercido y de qué forma afecta en las competencias laborales de los trabajadores de la Microred en estudio, y así poder planificar o implementar programas en mejora que optimicen el desarrollo de los profesionales en salud.
- Se recomienda que se realice una investigación en la cual se pueda evaluar la dimensión de motivación con desempeño y capacidad laboral para poder determinar cuanta influencia existe entre ambas variables.
- Fortalecer las competencias laborales en los trabajadores de la Microred en estudio, y de esa manera, se permita la participación activa en las diferentes actividades a desarrollar.
- Se recomienda investigar si existe relación entre las competencias laborales y la satisfacción laboral en la Microred en estudio.

REFERENCIAS

- Aguirre, G. (02 de febrero del 2017). *El liderazgo*. Recuperado de: [rus27117.pdf \(sld.cu\)](https://rus27117.pdf (sld.cu))
- Al, D., Khalid, K., Khan, M. (2017). The effects of leadership styles on team motivation. *Academy of Strategic Management Journal*. 16 (2). <https://www.abacademies.org/articles/The-effects-of-leadership-styles-1939-6104-16-3-113.pdf>
- 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>
- Arias, J. (2016). Protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2). <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ariño, M. (12 de setiembre del 2013). *Toma de decisiones*. Recuperada de: <https://miguelarino.com/2013/09/12/la-libertad-en-la-toma-de-decisiones/>
- Aulia, A., Arafin, S. (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>
- Belthiti, Z., Van, W., Belalia., A. (2019). Unravelling the role of leadership in motivation of health workers in a Moroccan public hospital: a realist evaluation. *BJM open*. 10. [doi:10.1136/bmjopen-2019-031160](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-031160)
- Benjamín, E y Sotelo J. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana Salud Pública*, 3. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Bmjmedicine. (2021). Case- control and cross sectional studies. A new multispecialty journal from thebmj. <https://www.bmj.com/about-bmj/resources-readers/publications/epidemiology-uninitiated/8-case-control-and-cross-sectional>
- Bornay, M. (18 de julio 2012). ¿Qué hace a los equipos ser más innovadores? El liderazgo desde una perspectiva de multidominio. *Elsevier*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cede.2012.05.002>
- Castro Barros, L. (2020). *Personalidad y estilo de liderazgo en funcionarios del ejército de Chile*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Chile]. [DOI: 10.13140/RG.2.2.22200.57602](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22200.57602)

- Campos N. (21 de julio del 2007). *Importancia de las Competencias de los líderes para desarrollar sus equipos de trabajo en una organización*. Recuperado de:
https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4634/130804.pdf;jsessionid=4A5C12E54BBD400C750D1E8A0E293CBC?sequence=1%20&as_qdr=y15
- Cotrina, L. (2021). *Movitación 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/bitstream/handle/20.500.12692/67723/Cotrina_ZLB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corrales, A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normal. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Redalyc*. 22(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Chávez, D. (01 de marzo de 2004). *Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico social*. Derecho penal.
<https://perso.unifr.ch/derechopenal>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill (3rd ed.)
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- 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. [10.3389 / fpsyg.2021.586475](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586475)
- Decuypere, A. (2021). Exploring the Leadership- Engagement Nexus: A Moderated Meta- Analysis and Review of Explaining Mechanisms. *Environ Journal*. 18 (8592). <https://doi.org/10.3390/ijerph18168592>
- Ferreira Rocha, A. (2004). *Sistema de integración familiar asociado a la autoestima de menos en situación de abandono moral o prostitución*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/559/Ferreira_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Redalyc*, 83-106.
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>
- Gonzales, J. (01 de setiembre del 2018). La influencia del liderazgo en el clima organización de las empresas. *Revistas de investigación*, 241-252.
<https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- Global Preparedness Monitoring Board. (2020). *Un mundo desorganizado, junta de vigilancia Mundial de la Preparación*.

https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/GPMB_AWID_ES_20_20_ES.pdf

- Guerrero, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de Educación*. 10(1). <https://core.ac.uk/download/pdf/38821032.pdf>
- Inga, Fiorella. (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://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021&fbclid=IwAR1pl3ithy-aGEOJha_jnBqjTiFifZNCStHqxcU5a81iLVWcyMKPhlaN-E0
- Jiménez, A. (05 de marzo del 2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el campo de Gibraltar. *AJO/CA*. 183-195. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Institute for work & Health. (2015). Cross- sectional vs longitudinal studies. Research Excellence Safe work Healthy Workers. <https://www.iwh.on.ca/what-researchers-mean-by/cross-sectional-vs-longitudinal-studies>
- Irigoin, M., Vargas, F. (18 de noviembre del 2011). Competencia Laboral, Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf
- Krstic, M., Obradovic, V., Terzic, Z., Stanisavljevic, D., Todorovic, J. (2019). Motivational factors of employees in Health Care Institutions in serbia. *Journal of sustainable business and Management solutions in Emerging Economies*. 24 (1). DOI: [10.7595/management.fon.2018.0022](https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0022)
- Khoshhal, K. (2016). Leaders produce leader and managers produce followers. *Saudi Med*. 37 (10). doi: [10.15537 / smj.2016.10.15620](https://doi.org/10.15537/smj.2016.10.15620)
- Kumar, M. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories. *Global Journal of Management and business Studies*. 3(3). https://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsv3n3spl_14.pdf
- Manjarrez, N. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Canton Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 2218-3620.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Liver research Unit. Hospital Universitario Reina Sofía*. 33(3). <file:///C:/Users/Gabriela/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

- Mémora. (23 de febrero del 2017). Autonomía y toma de decisiones al final de la vida. Recuperado de:
https://www.memora.es/es/area_profesional/articulos/autonomia-y-toma-de-decisiones-al-final-de-la-vida
- Mimansha, N. (2019). Exploring Research Methodology: Review Article. *International Journal of research and Review*. 8(6).
https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.6_Issue.3_March2019/IJRR0011.pdf
- Ministerio de Salud. (2019). Análisis de situación de salud del Perú 2019. Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de enfermedades CDC, 1. https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf
- Molina, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Scielo*, 19(76).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014
- Mohamad, I., Tarek, 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). [10.11604 / pamj.2020.36.328.19720](https://doi.org/10.11604/pamj.2020.36.328.19720)
- Mohd, F. (2009). An Investigation into Methods and Concepts of Qualitative Research in Information System Research. *Computer and Information Science*. 2(4). DOI: [10.5539 / cis.v2n4p47](https://doi.org/10.5539/cis.v2n4p47)
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98-104.
<file:///C:/Users/Gabriela/Downloads/Dialnet-UsoDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>
- Moreno, E. (24 de julio del 2019). El liderazgo de los directivos de las organizaciones de la Educación Superior cubana una visión crítica. *Scielo*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v7n1/2308-0132-reds-7-01-112.pdf>
- Morales, J. (2010). *Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales*. [Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala].
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_2950.pdf
- Musinguzi, C. (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>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Liver research Unit. Hospital Universitario Reina Sofía*. 33(3).
<file:///C:/Users/Gabriela/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

- Nadeak, B., Ernim U., Naibaho, L., Sormin, 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). [10.5958/0976-5506.2019.01489.X](https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.01489.X)
- 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/bitstream/handle/20.500.12692/30265/NU%c3%91EZ_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud. (2000). *The World Health Report 2000: health systems: improving performance*. Ginebra: OMS. 2000. www.who.int/whr/2000/en/.
- Organización Panamericana de la Salud. (2014). *Liderazgo y coordinación*. Recuperado de: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oG6-Zwewl4wJ:https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content%26view%3Darticle%26id%3D10154:2014-liderazgo-y-coordinacion%26Itemid%3D41133%26lang%3Des+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Organización Panamericana de la Salud. (2015). *Sistemas de salud fuertes, liderazgo efectivo y acceso universal resultan clave para enfrentar los desafíos de salud en las Américas*. Recuperado https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11286:2015-strong-health-systems-effective-leadership-universal-access&Itemid=1926&lang=es
- Ortega, K. (2016). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016*. [tesis de posgrado, maestría. Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%20Liderazgo%20y%20desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pawar, N. (2021). Type of Research and Type Research Desing. *Social Research Methodology*. 978. https://www.researchgate.net/publication/352055750_6_Type_of_Research_and_Type_Research_Design
- Palmar, R. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes. *Redalyc*, 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Peña, H. (27 de octubre del 2017). Motivación laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Dialnet*, 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- 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>
- Pontificia Universidad Católica. (2015). La salud hoy: Problemas y soluciones. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3443.pdf>
- Psicología-Online. (23 de marzo del 2018). *La toma de decisiones: un método para resolver problemas de forma autónoma y responsable*. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/la-toma-de-decisiones-un-metodo-para-resolver-problemas-de-forma-autonoma-y-responsable-3661.html>
- 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).DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33517.13283>
- Quintero, J. (2010). Competencias laborales. Aproximación al estado del arte y su concepto. *Duzuary*. 7(2). <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156323010.pdf>
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, Motivacioni and work discipline on Empeoyee performance in PTABC Makassar. *Econjournals*. 8(6). DOI: <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Real Academia Española. (08 de agosto del 2021). *Autonomía*. Recuperado de: <https://dle.rae.es/autonom%C3%ADa>
- Red Española del Pacto Mundial. (marzo 2020). *El Liderazgo empresarial frente a la COVID- 19*. Recuperado de: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2020/04/El-liderazgo-empresarial-frente-a-la-COVID-19-actualizado-Abril2020.pdf>
- Riaño, A., Rodríguez, M., Gaytán, D. (2021). Self-evaluationi and evaluation of nursing leaders' Leadership Styles. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 29. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3435.3393>.
- Rigby, A. (22 de octubre del 2020). *Cuáles son los 4 estilos de comunicación y cómo usarlos en tiempos difíciles*. Recuperado: <https://blog.trello.com/es/que-son-los-estilos-de-comunicacion>
- 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>

- Rizo, I y Sánchez, I. (2019). Factores predictivos de la capacidad de trabajo y salud individual de operarios manuales santiagueros. *Scielo*. 23(6). <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v23n6/1029-3019-san-23-06-997.pdf>
- Rodríguez Gañán, S. (2018). *Habilidades sociales: Los estilos de comunicación en la resolución de conflictos en los docentes del IES nervión de la localidad de Sevilla*. [Tesis de grado, Universidad de Sevilla]. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/81796/174_08365187.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, C. (19 de noviembre del 2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013
- Singh, M. (2016). Methodology Series Module 3: Cross-sectional studies. *Indian Journal of Dermatology*. 61(3). [doi: 10.4103/0019-5154.182410](https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410)
- Specchia, M. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of Systematic Review. *Environmental Research and Public Health*. 18(1552). <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- SuperRRHeroes. (junio 2016). *La grandeza de un líder se ven con el medio y largo plazo*. Recuperado. <https://superrheroes.sesametime.com/la-grandeza-lider-se-ve-medio-largo-plazo-francisco-alcaide/>
- 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/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, M. (16 de octubre de 2006). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Universidad Privada del Norte. (27 de mayo 2021). *La autonomía como garantía de la toma de decisiones correctas*. Recuperado de : <https://blogs.upn.edu.pe/rectorado/2019/07/01/la-autonomia-como-garantia-de-la-toma-de-decisiones-correctas/>
- Up-spain (07 de agosto del 2020). *La motivación laboral: ¿qué es y como implementarla?*. Recuperado de: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

- Vélez, 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/bitstream/123456789/28320/1/44%20GTH.pdf?fbclid=IwAR3bbtS32WKRBSLfBSVDoNjLp2T80cLEW3T6gKDJBfdOmpVKZbAla2uhD6o>
- 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/bitstream/handle/20.500.12692/20572/yarcuri_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yarce, J. (02 de febrero del 2010). *El liderazgo*. Recuperado de: [Un líder es un hombre o una mujer que miran más al futuro que al pasado, que acometen éste con audacia, con afán de forjarlo trata de forjarlo desde una visión prospectiva, no adivinatoria, y con una actitud proactiva, empeñada y generosa para convertir e \(oocities.org\)](http://oocities.org)
- Zuzuma, J. (17 de junio del 2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Recuperado de: [Zuzama Covas Juana Maria.pdf \(uib.es\)](http://uib.es)
- Zepeda Mejicanos, L. (2014). *“los estilos de comunicación organización mas utilizados por el departamento de recursos humanos en una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo en ciudad Guatemala*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Zepeda-Laura.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 1: Operacionalización de variable liderazgo

LIDERAZGO			
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA
Estilos 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	
Comunicación	• Asertiva	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Nominal
	• Agresivo		
	• Pasivo		
	• Agresivo-pasivo		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2

Tabla 2: Operacionalización de variable competencias laborales

COMPETENCIAS LABORALES			
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA
Motivación	Factores intrínsecos	1,2,3,4,5	Ordinal
	Factores extrínsecos	6,7,8	
Desempeño	Capacidad de Personal	9,10,11,12	Ordinal
	Capacidad de equipo	13,14,15,16,17,18	
	Responsabilidad	19, 20	
Capacidad	Orientación hacia el logro	21,22,23,24	Ordinal
	Dedicación	25,26,27	
	Habilidades operativas	28,29,30	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3

INSTRUMENTO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (según Kurt Lewin)

Instrucciones:

- Totalmente de acuerdo..... (TA) 4
- De acuerdo (DA)..... 3
- Neutro..... (N) 2
- Totalmente en desacuerdo(TD)1

PREGUNTAS		TA	DA	N	TD
1	Un jefe que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.				
2	Los empleados obedecen más a los jefes amistosos que a los que no lo son.				
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El jefe ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.				
4	Un jefe debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.				
5	Un jefe debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.				
6	Un jefe no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.				
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.				
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas del hospital.				
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.				
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el jefe lo haga sólo.				
11	Un jefe debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.				
12	El jefe debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.				
13	Es mejor que el jefe decida el mes prudente para realizar alguna actividad y no considerar la opinión de la mayoría de trabajadores				
14	El jefe considera que marzo es el mejor mes para hacer las reparaciones en el área de trabajo. Un subordinado dice que la mayoría prefiere diciembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.				
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el jefe debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.				
16	En grupo, incluyendo a tu jefe rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.				
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el jefe es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.				
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.				
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.				
20	Un jefe debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.				

21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.				
22	Un buen jefe es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.				
23	Lo mejor que puede hacer un jefe al asignar un trabajo es solicitar al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.				
24	Un jefe no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal.				
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.				
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.				
27	Al jefe le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.				
28	Cuando se fijan objetivos, un jefe no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.				
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el jefe debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.				
30	Son los trabajadores mismos quienes deben procurar adecuada información para su autocontrol.				
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.				
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el jefe, a las asambleas.				
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.				

Anexo 4

INSTRUMENTO TOMA DE DECISIONES

Instrucciones: escribir V si la respuesta es de acuerdo y una F si la respuesta es en desacuerdo

- SIEMPRE (S): 4
- CASI SIEMPRE (CS): 3
- CASI NUNCA (CN): 2
- NUNCA (N): 1

N°	ÍTEM	S	CS	CN	N
34	Tu jefatura te facilita que tomes decisiones de manera individual para la solución de problemas dentro de horarios laborales.				
35	Tu jefatura te permite actuar de manera autónoma en la atención de los pacientes en tu horario de trabajo.				
36.	Tu jefatura te permite de forma libre promover cambios organizativos en tu centro o área de trabajo.				
37	Tu jefatura te facilita libertad para actuar con iniciativa en la atención y cuidado de tu establecimiento de salud.				
38.	Tu jefatura te facilita que tomes decisiones de manera individual para la solución de problemas dentro de horarios laborales.				

Anexo 5

INSTRUMENTO DE COMUNICACIÓN

Instrucciones: Subraye aquella opción que refleja mejor su actuación. Recuerde que la calidad del resultado dependerá de la veracidad de sus respuestas.

Comunicación asertiva: A

Comunicación agresiva: B

Comunicación pasiva: C

Comunicación agresivo-pasiva: D

1. Busca la solución del problema que plantea:
 - A. Mediante la negociación
 - B. A través de frases intimidatorias
 - C. Retirando de la discusión sus argumentos
 - D. Invirtiendo tiempo para buscar consenso
2. En una conversación entre compañeros:
 - A. Pide opinión sobre el tema de conversación
 - B. No deja hablar a los demás
 - C. Escucha atentamente...pero no emite opinión
 - D. Utiliza la frase "denme una oportunidad"
3. En una sesión de preguntas y respuestas:
 - A. Realiza preguntas acordes con lo planteado
 - B. Le replica a quien le dio la respuesta
 - C. Responde con un "no se"
 - D. Repregunta porque no queda satisfecho con la respuesta
4. Cuando le transmite información a sus compañeros:
 - A. Escucha sus planteamientos y los discute con ellos
 - B. Les dice que la información es solicitada por la Gerencia
 - C. Lo hace por escrito
 - D. Va a sus oficinas y les da la información
5. Cuando le piden una opinión:
 - A. Se centra en el tema tratado

- B. Elude la solicitud
 - C. Dice que opina lo mismo que los demás
 - D. Responde con una pregunta
6. Cuando va a elaborar una presentación:
- A. Incorpora ideas de otras personas
 - B. Deja a un lado los aportes de otros
 - C. Se limita a transmitir ideas de otros
 - D. No le dice a nadie lo que está haciendo
7. Si alguien le critica, tu jefe reacciona:
- A. Agradece 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. Al hablar con personas del otro género:
- A. Lo hace con naturalidad
 - B. Utiliza expresiones ofensivas
 - C. Se avergüenza
 - D. Le pide a un amigo que le presente a la otra persona
9. Cuando siente que su interlocutor no lo está escuchando:
- A. Lo interesa por la idea que está transmitiendo
 - B. Utiliza frases amenazantes
 - C. Repite airadamente el mensaje, si le es solicitado
 - D. Le llama la atención cortésmente
10. Cuando dos personas están conversando:
- A. Pregunta si es posible emitir una opinión
 - B. Interrumpe bruscamente la conversación
 - C. Carraspea para que noten su presencia
 - D. Emite una opinión sobre lo conversado

Anexo 6

ESCALA DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTRUCCIONES: Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres.

- SIEMPRE **(S)**4
- CASI SIEMPRE. **(CS)**.....3
- CASI NUNCA.... **(CN)**2
- NUNCA **(TD)**1

	Ítems	S	CS	CN	N
1	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.				
2	La Institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.				
3	Si llego a las metas, obtengo un beneficio adicional.				
4	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.				
5	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.				
6	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.				
7	A pesar de las dificultades, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.				
8	Las condiciones de mi trabajo, permiten al equipo 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 aportadas por otros a mis problemas.				
13	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.				
14	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.				
15	Participó activamente en las reuniones de trabajo.				
16	Aporto 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 contextos nuevos.				
26	Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.				
27	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.				
28	Realizo innovaciones en mi trabajo.				
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.				
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.				

Anexo 7: Matriz de consistencia

PROBLEMA PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS HIPOTESIS GENERAL	LIDERAZGO				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA A	NIVEL
¿Qué relación existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín 2021	Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales los trabajadores de una Microred en Junín 2021	Estilo 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		
			Comunicación	Asertiva	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Nominal	
				Agresivo			
				Pasivo			
Agresivo-pasivo							
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	COMPETENCIAS LABORALES				
			DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	NIVEL
¿Qué relación existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la motivación de los trabajadores los trabajadores de una Microred en Junín 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la motivación de los trabajadores de una Microred en Junín 2021	Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la motivación de los trabajadores de una Microred en Junín 2021	Motivación	Factores intrínsecos	1,2,3,4,5	Ordinal	Bueno / Regular/ Bajo
				Factores extrínsecos	6,7,8		
¿Qué relación existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto al desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto al desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín 2021	Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto al desempeño de los trabajadores de una Microred en Junín 2021	Desempeño	Capacidad de Personal	9,10,11,12	Ordinal	Bueno / Regular/ Bajo
				Capacidad de equipo	13,14,15,16,17,18		
				Responsabilidad	19, 20		
¿Qué relación existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la capacidad los trabajadores de una Microred en Junín 2021	Existe relación significativa entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales respecto a la capacidad de los trabajadores de una Microred en Junín 2021	Capacidad	Orientación hacia el logro	21,22,23,24	Ordinal	Bueno / Regular/ Bajo
				Dedicación	25,26,27		
				Habilidades operativas	28,29,39		

Anexo 8: Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	ESTILO DE LIDERAZGO							
1	Un jefe que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.	X		X		X		
2	Los empleados obedecen más a los jefes amistosos que a los que no lo son.	X		X		X		
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El jefe ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.	X		X		X		
4	Un jefe debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.	X		X		X		
5	Un jefe debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	X		X		X		
6	Un jefe no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.	X		X		X		
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.	X		X		X		
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas del hospital.							
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.	X		X		X		
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el jefe lo haga sólo.	X		X		X		
11	Un jefe debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.	X		X		X		
12	El jefe debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se reparten los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.	X		X		X		
13	Es mejor que el jefe decida el mes prudente para realizar alguna actividad y no considerar la opinión de la mayoría de trabajadores	X		X		X		
14	El jefe considera que marzo es el mejor mes para hacer las reparaciones en el área de trabajo. Un subordinado dice que la mayoría prefiere diciembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.	X		X		X		
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el jefe debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.	X		X		X		
16	En grupo, incluyendo a tu jefe rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.	X		X		X		
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el jefe es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.	X		X		X		
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.	X		X		X		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones. excepto en privado.	X		X		X		
20	Un jefe debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.	X		X		X		
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.	X		X		X		
22	Un buen jefe es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.	X		X		X		
23	Lo mejor que puede hacer un jefe al asignar un trabajo es solicitar al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.	X		X		X		
24	Un jefe no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal.	X		X		X		
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.	X		X		X		
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.	X		X		X		
27	Al jefe le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.	X		X		X		
28	Cuando se fijan objetivos, un jefe no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.	X		X		X		
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el jefe debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.	X		X		X		
30	Son los trabajadores mismos quienes deben procurar adecuada información para su autocontrol.	X		X		X		
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.	X		X		X		
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el jefe, a las asambleas.	X		X		X		
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.	X		X		X		
	TOMA DE DECISIONES							
34	Tu jefatura te facilita que tomes decisiones de manera individual para la solución de problemas dentro de horarios laborales.	X		X		X		
35	Tu jefatura te permite actuar de manera autónoma en la atención de los pacientes en tu horario de trabajo.	X		X		X		
36	Tu jefatura te permite de forma libre promover cambios organizativos en tu centro o área de trabajo.	X		X		X		
37	Tu jefatura te facilita libertad para actuar con iniciativa en la atención y cuidado de tu establecimiento de salud.	X		X		X		
38	Tu jefatura te delega responsabilidades que impliquen toma de decisiones dentro de tu centro laboral	X		X		X		

COMUNICACIÓN							
1	Busca la solución del problema que plantea: A. Mediante la negociación B. A través de frases intimidatorias C. Retirando de la discusión sus argumentos D. Invirtiendo tiempo para buscar consenso	X		X		X	
2	En una conversación entre compañeros: A. Pide opinión sobre el tema de conversación B. No deja hablar a los demás C. Escucha atentamente...pero no emite opinión D. Utiliza la frase "denme una oportunidad"	X		X		X	
3	En una sesión de preguntas y respuestas: A. Realiza preguntas acordes con lo planteado B. Le replica a quien le dio la respuesta C. Responde con un "no se" D. Repregunta porque no queda satisfecho con la respuesta	X		X		X	
4	Cuando le transmite información a sus compañeros: A. Escucha sus planteamientos y los discute con ellos B. Les dice que la información es solicitada por la Gerencia C. Lo hace por escrito D. Va a sus oficinas y les da la información	X		X		X	
5	Cuando le piden una opinión: A. Se centra en el tema tratado B. Elude la solicitud C. Dice que opina lo mismo que los demás D. Responde con una pregunta	X		X		X	
6	Cuando va a elaborar una presentación: A. Incorpora ideas de otras personas B. Deja a un lado los aportes de otros C. Se limita a transmitir ideas de otros D. No le dice a nadie lo que está haciendo	X		X		X	
7	Si alguien le critica, tu 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	X		X		X	
8	Al hablar con personas del otro género: A. Lo hace con naturalidad B. Utiliza expresiones ofensivas C. Se avergüenza D. Le pide a un amigo que le presente a la otra persona	X		X		X	
9	Cuando siente que su interlocutor no lo está escuchando: A. Lo interesa por la idea que está transmitiendo B. Utiliza frases amenazantes C. Repite airadamente el mensaje, si le es solicitado D. Le llama la atención cortésmente	X		X		X	
10	Cuando dos personas están conversando: A. Pregunta si es posible emitir una opinión B. Interrumpe bruscamente la conversación C. Carraspea para que noten su presencia D. Emite una opinión sobre lo conversado	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

05 de 11 del 2021

- 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



Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
COEPSI N° 274

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	MOTIVACION							
1	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.	X		X		X		
2	La Institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.	X		X		X		
3	Si llego a las metas, obtengo un beneficio adicional.	X		X		X		
4	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.	X		X		X		
5	Las supervisiones continuas ayudan a superar 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, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.	X		X		X		
8	Las condiciones de mi trabajo, permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.	X		X		X		
	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 aportadas por otros a mis problemas.	X		X		X		
13	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.	X		X		X		
14	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.	X		X		X		
15	Participó activamente en las reuniones de trabajo.	X		X		X		
16	Aporto 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		
	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 contextos nuevos.	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 usuarios.	X		X		X		
28	Realizo innovaciones en mi trabajo.	X		X		X		
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.	X		X		X		
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

.....de.....del 20.....
05 11 21

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 Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	ESTILO DE LIDERAZGO							
1	Un jefe que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.	X		X		X		
2	Los empleados obedecen más a los jefes amistosos que a los que no lo son.	X		X		X		
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El jefe ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.	X		X		X		
4	Un jefe debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.	X		X		X		
5	Un jefe debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	X		X		X		
6	Un jefe no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.	X		X		X		
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.	X		X		X		
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas del hospital.							
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.	X		X		X		
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el jefe lo haga sólo.	X		X		X		
11	Un jefe debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.	X		X		X		
12	El jefe debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.	X		X		X		
13	Es mejor que el jefe decida el mes prudente para realizar alguna actividad y no considerar la opinión de la mayoría de trabajadores	X		X		X		
14	El jefe considera que marzo es el mejor mes para hacer las reparaciones en el área de trabajo. Un subordinado dice que la mayoría prefiere diciembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.	X		X		X		
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el jefe debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.	X		X		X		
16	En grupo, incluyendo a tu jefe rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.	X		X		X		
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el jefe es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.	X		X		X		
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.	X		X		X		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado	X		X		X		
20	Un jefe debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.	X		X		X		
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.	X		X		X		
22	Un buen jefe es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.	X		X		X		
23	Lo mejor que puede hacer un jefe al asignar un trabajo es solicitar al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.	X		X		X		
24	Un jefe no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal.	X		X		X		
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.	X		X		X		
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.	X		X		X		
27	Al jefe le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.	X		X		X		
28	Cuando se fijan objetivos, un jefe no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.	X		X		X		
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el jefe debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.	X		X		X		
30	Son los trabajadores mismos quienes deben procurar adecuada información para su autocontrol.	X		X		X		
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.	X		X		X		
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el jefe, a las asambleas.	X		X		X		
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.	X		X		X		
	TOMA DE DECISIONES							
34	Tu jefatura te facilita que tomes decisiones de manera individual para la solución de problemas dentro de horarios laborales.	X		X		X		
35	Tu jefatura te permite actuar de manera autónoma en la atención de los pacientes en tu horario de trabajo.	X		X		X		
36	Tu jefatura te permite de forma libre promover cambios organizativos en tu centro o área de trabajo.	X		X		X		
37	Tu jefatura te facilita libertad para actuar con iniciativa en la atención y cuidado de tu establecimiento de salud.	X		X		X		
38	Tu jefatura te delega responsabilidades que impliquen toma de decisiones dentro de tu centro laboral	X		X		X		

COMUNICACIÓN							
1	Busca la solución del problema que plantea: A. Mediante la negociación B. A través de frases intimidatorias C. Retirando de la discusión sus argumentos D. Invirtiendo tiempo para buscar consenso	X		X		X	
2	En una conversación entre compañeros: A. Pide opinión sobre el tema de conversación B. No deja hablar a los demás C. Escucha atentamente...pero no emite opinión D. Utiliza la frase "denme una oportunidad"	X		X		X	
3	En una sesión de preguntas y respuestas: A. Realiza preguntas acordes con lo planteado B. Le replica a quien le dio la respuesta C. Responde con un "no se" D. Repregunta porque no queda satisfecho con la respuesta	X		X		X	
4.	Cuando le transmite información a sus compañeros: A. Escucha sus planteamientos y los discute con ellos B. Les dice que la información es solicitada por la Gerencia C. Lo hace por escrito D. Va a sus oficinas y les da la información	X		X		X	
5.	Cuando le piden una opinión: A. Se centra en el tema tratado B. Elude la solicitud C. Dice que opina lo mismo que los demás D. Responde con una pregunta	X		X		X	
6.	Cuando va a elaborar una presentación: A. Incorpora ideas de otras personas B. Deja a un lado los aportes de otros C. Se limita a transmitir ideas de otros D. No le dice a nadie lo que está haciendo	X		X		X	
7	Si alguien le critica, tu jefe reacciona: A. Agradeciendo el comentario B. Se pone a la defensiva	X		X		X	

	C. No presta atención a lo que dicen D. Escucha y luego decide si está o no de acuerdo						
8	Al hablar con personas del otro género: A. Lo hace con naturalidad B. Utiliza expresiones ofensivas C. Se avergüenza D. Le pide a un amigo que le presente a la otra persona	X		X		X	
9	Cuando siente que su interlocutor no lo está escuchando: A. Lo interesa por la idea que está transmitiendo B. Utiliza frases amenazantes C. Repite airadamente el mensaje, si le es solicitado D. Le llama la atención cortésmente	X		X		X	
10	Cuando dos personas están conversando: A. Pregunta si es posible emitir una opinión B. Interrumpe bruscamente la conversación C. Carraspea para que noten su presencia D. Emite una opinión sobre lo conversado	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DRA. TERESA CAMPANA AÑASCO** **DNI: 31035536**

Especialidad del validador: **METODÓLOGA**

09 de 11 del 2021

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 Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	MOTIVACION							
1	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.	X		X		X		
2	La Institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.	X		X		X		
3	Si llego a las metas, obtengo un beneficio adicional.	X		X		X		
4	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.	X		X		X		
5	Las supervisiones continuas ayudan a superar 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, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.	X		X		X		
8	Las condiciones de mi trabajo, permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.	X		X		X		
	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 aportadas por otros a mis problemas.	X		X		X		
13	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.	X		X		X		
14	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.	X		X		X		
15	Participó activamente en las reuniones de trabajo.	X		X		X		
16	Aporto 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		
	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 contextos nuevos.	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 usuarios.	X		X		X		
28	Realizo innovaciones en mi trabajo.	X		X		X		
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.	X		X		X		
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DRA. TERESA CAMPANA AÑASCO** DNI: **31035536**
Especialidad del validador: **METODÓLOGA**
09 de 11 del 2021
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

N °	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	ESTILO DE LIDERAZGO							
1	Un jefe que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.	√		√		√		
2	Los empleados obedecen más a los jefes amistosos que a los que no lo son.	√		√		√		
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El jefe ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.	√		√		√		
4	Un jefe debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.	√		√		√		
5	Un jefe debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	√		√		√		
6	Un jefe no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.	√		√		√		
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.	√		√		√		
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas del hospital.	√		√		√		
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.	√		√		√		
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el jefe lo haga sólo.	√		√		√		
11	Un jefe debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.	√		√		√		
12	El jefe debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.	√		√		√		
13	Es mejor que el jefe decida el mes prudente para realizar alguna actividad y no considerar la opinión de la mayoría de trabajadores	√		√		√		
14	El jefe considera que marzo es el mejor mes para hacer las reparaciones en el área de trabajo. Un subordinado dice que la mayoría prefiere diciembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.	√		√		√		
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el jefe debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.	√		√		√		
16	En grupo, incluyendo a tu jefe rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.	√		√		√		
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el jefe es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.	√		√		√		
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.	√		√		√		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.	√		√		√		
20	Un jefe debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.	√		√		√		
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.	√		√		√		
22	Un buen jefe es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.	√		√		√		
23	Lo mejor que puede hacer un jefe al asignar un trabajo es solicitar al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.	√		√		√		
24	Un jefe no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal.	√		√		√		
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.	√		√		√		
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.	√		√		√		
27	Al jefe le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.	√		√		√		
28	Cuando se fijan objetivos, un jefe no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.	√		√		√		
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el jefe debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.	√		√		√		
30	Son los trabajadores mismos quienes deben procurar adecuada información para su autocontrol.	√		√		√		
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.	√		√		√		
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el jefe, a las asambleas.	√		√		√		
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.	√		√		√		
	TOMA DE DECISIONES							
34	Tu jefatura te facilita que tomes decisiones de manera individual para la solución de problemas dentro de horarios laborales.	√		√		√		
35	Tu jefatura te permite actuar de manera autónoma en la atención de los pacientes en tu horario de trabajo.	√		√		√		
36	Tu jefatura te permite de forma libre promover cambios organizativos en tu centro o área de trabajo.	√		√		√		
37	Tu jefatura te facilita libertad para actuar con iniciativa en la atención y cuidado de tu establecimiento de salud.	√		√		√		
38	Tu jefatura te delega responsabilidades que impliquen toma de decisiones dentro de tu centro laboral.	√		√		√		

COMUNICACIÓN							
1	Busca la solución del problema que plantea: A. Mediante la negociación B. A través de frases intimidatorias C. Retirando de la discusión sus argumentos D. Invertiendo tiempo para buscar consenso	√	√	√			
2	En una conversación entre compañeros: A. Pide opinión sobre el tema de conversación B. No deja hablar a los demás C. Escucha atentamente...pero no emite opinión D. Utiliza la frase "denme una oportunidad"	√	√	√			
3	En una sesión de preguntas y respuestas: A. Realiza preguntas acordes con lo planteado B. Le replica a quien le dio la respuesta C. Responde con un "no se" D. Repregunta porque no queda satisfecho con la respuesta	√	√	√			
4.	Cuando le transmite información a sus compañeros: A. Escucha sus planteamientos y los discute con ellos B. Les dice que la información es solicitada por la Gerencia C. Lo hace por escrito D. Va a sus oficinas y les da la información	√	√	√			
5.	Cuando le piden una opinión: A. Se centra en el tema tratado B. Elude la solicitud C. Dice que opina lo mismo que los demás D. Responde con una pregunta	√	√	√			
6.	Cuando va a elaborar una presentación: A. Incorpora ideas de otras personas B. Deja a un lado los aportes de otros C. Se limita a transmitir ideas de otros D. No le dice a nadie lo que está haciendo	√	√	√			
7	Si alguien le critica, tu 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	Al hablar con personas del otro género: A. Lo hace con naturalidad B. Utiliza expresiones ofensivas C. Se avergüenza D. Le pide a un amigo que le presente a la otra persona	√	√	√			
9	Cuando siente que su interlocutor no lo está escuchando: A. Lo interesa por la idea que está transmitiendo B. Utiliza frases amenazantes C. Repite airadamente el mensaje, si le es solicitado D. Le llama la atención cortésmente	√	√	√			
10	Cuando dos personas están conversando: A. Pregunta si es posible emitir una opinión B. Interrumpe bruscamente la conversación C. Carraspea para que noten su presencia D. Emite una opinión sobre lo conversado	√	√	√			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MANRIQUE CHICOMA, Hugo Alejandro

DNI: 07570254

Especialidad del validador: Docente temático de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud

15 de noviembre del 2021

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 Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

N °	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	MOTIVACION							
1	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.	√		√		√		
2	La Institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.	√		√		√		
3	Si llevo a las metas, obtengo un beneficio adicional.	√		√		√		
4	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.	√		√		√		
5	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.	√		√		√		
6	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.	√		√		√		
7	A pesar de las dificultades, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.	√		√		√		
8	Las condiciones de mi trabajo, permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.	√		√		√		
	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 aportadas por otros a mis problemas.	√		√		√		
13	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.	√		√		√		
14	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.	√		√		√		
15	Participó activamente en las reuniones de trabajo.	√		√		√		
16	Aporto 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.	√		√		√		
	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 contextos nuevos.	√		√		√		
26	Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.	√		√		√		
27	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.	√		√		√		
28	Realizo innovaciones en mi trabajo.	√		√		√		
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.	√		√		√		
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MANRIQUE CHICOMA, Hugo Alejandro

DNI: 07570254

Especialidad del validador: Docente temático de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud

15 de noviembre del 2021

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 Informante.