



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Autoeficacia de liderazgo y resiliencia organizacional en un Hospital  
Nivel III-1 del Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Aslla Ramos, Lourdes ([orcid.org/0000-0002-5108-3980](https://orcid.org/0000-0002-5108-3980))

**ASESOR:**

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón ([orcid.org/0000-0002-9297-056X](https://orcid.org/0000-0002-9297-056X))

**CO-ASESORA:**

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia ([orcid.org/0000-0002-5361-6541](https://orcid.org/0000-0002-5361-6541))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Todos Mis Seres Queridos: Eudalon Aslla Puma Y Olimpia Ramos Huamán Mis Padres, A Analy Aslla Ramos Mi Hermana, A Angela Puma Reynoso Mi Ángel De Guarda Que Esta En Cielo.

### **Agradecimiento**

A Dios por la salud y mi trabajo para poder solventar mis educaciones, a mi asesor, por la paciencia, dedicación y guía en el proceso investigación. A la Universidad César Vallejo y sus maestros por todo el conocimiento impartido y por la oportunidad de crecer profesionalmente.

## Índice de contenido

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 . Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1 Validez del instrumento de autoeficiencia de liderazgo .....	18
Tabla 2 Validez del instrumento de resiliencia organizacional.....	19
Tabla 3 Resultados para la confiabilidad de los instrumentos .....	19
Tabla 4 Tabla cruce entre la autosuficiencia de liderazgo y la resiliencia organizacional .....	21
Tabla 5 Correlación entre las variables autosuficiencia de liderazgo y la resiliencia organizacional .....	22
Tabla 6 Tabla cruce entre la autoeficacia de acción y la resiliencia organizacional .....	22
Tabla 7 Correlación entre las variables autoeficacia de acción y la resiliencia organizacional .....	23
Tabla 8 Tabla cruce entre la autoeficacia de medios y la resiliencia organizacional .....	24
Tabla 9 Correlación entre las variables autoeficacia de medios y la resiliencia organizacional .....	25
Tabla 10 Tabla cruce entre la autoeficacia de regulación y la resiliencia organizacional .....	25
Tabla 11 Correlación entre las variables autosuficiencia de acción y la resiliencia organizacional .....	26

## **Resumen**

Con el fin de determinar si existe una relación entre la autoeficacia del liderazgo y la resiliencia organizacional en un hospital de nivel III-1 del Cusco, 2022, se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional. Se incluyeron en la población de investigación un total de 322 empleados de un hospital de nivel III-1 en Cusco, del cual se extrajo una muestra aleatoria de 175 personas a quienes se aplicaron dos cuestionarios validados y evaluados en cuanto a su confiabilidad. Los hallazgos del estudio sugieren una relación positiva entre la autoeficacia del liderazgo y la resiliencia organizacional, con un valor de 0,717 para el coeficiente de correlación de Spearman, lo que indica que una mayor autoeficacia del liderazgo se vinculó con una mayor resiliencia organizacional hospitalaria. nivel III-1 de Cusco donde se realizó el estudio.

**Palabras clave:** Autoeficacia, resiliencia, liderazgo, organización.

## **Abstract**

In order to determine if there is a relationship between leadership self-efficacy and organizational resilience in a level III-1 hospital in Cusco, 2022, a quantitative, non-experimental and correlational study was presented. A total of 322 employees of a level III-1 hospital in Cusco were included in the research population, from which a random sample of 175 people was extracted to whom two validated questionnaires were applied and evaluated for their reliability. Studies show evidence of a positive relationship between leadership self-efficacy and organizational resilience, with a value of 0.717 for Spearman's coefficient of influence, indicating that greater leadership self-efficacy is associated with greater hospital organizational resilience. level III-1 of Cusco where the study was carried out.

**Keywords:** Self-efficacy, resilience, leadership, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

Los profesionales del área de salud se enfrentaron a una situación potencialmente mortal generada por la pandemia del Covid 19, que no hizo otra cosa que revelar la carencia que se tiene en el área de salud, en el cual los recursos son limitados y frente a una situación como la descrita la incertidumbre se acrecienta. En estas circunstancias, no vistas nunca antes, se pudo verificar que las fuentes de angustia emocional y agotamiento de los trabajadores se acrecentaron, sin embargo, las instituciones de salud tuvieron que adoptar un enfoque estoico, buscando dar apoyo personales a los, dado que el apoyo externo fue muy limitado, situación que ya era preocupante antes de la pandemia, motivo por el cual contar con una adecuada organización de las instituciones de salud es importante (Hundal, et al, 2020). Tal situación, nivel mundial, sacó a la luz la necesidad de que las organizaciones implementen tecnologías y métodos de colaboración física y virtual que permitan fortalecer su resiliencia corporativa u organizacional y contribuir de esta manera al mantenimiento de la salud de los grupos que atienden (Rangachari y Woods, 2020).

Para que una organización sea resiliente, se requiere un estilo de liderazgo que se evolutivo, proactivo y adaptable. Existen varios aspectos asociados a la resiliencia organizacional, algunos de los cuales tienen un vínculo muy evidente, como la capacidad de afrontamiento y el empoderamiento, y otros, como la motivación de los trabajadores o la capacidad de liderazgo, sobre los que se han realizado pocas investigaciones (Lynn, 2017). En consecuencia, es fundamental detectar estas conexiones. Por lo tanto, se presenta la necesidad de ampliar las investigaciones sobre estos y otros rasgos que ayudan a comprender y desarrollar la resiliencia por parte de las organizaciones. Esto se debe a que la resiliencia organizacional es lo que permite a las empresas anticiparse a eventos que puedan poner en riesgo a la organización y a sus integrantes.

El miedo se ha acumulado como consecuencia de la pandemia de COVID-19, y esta circunstancia indica la necesidad de reevaluar estrategias que mejoren la resiliencia en contextos comerciales u organizacionales. A nivel internacional, Estados Unidos y Europa están discutiendo un problema de salud pública (Rangachari and Woods, 2020). La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020)



afirmó que el Covid 19 ha afectado de manera notable a los servicios en el área de salud destinados a enfermedades que no son transmisibles.

Ha habido interrupciones generalizadas en la atención de las necesidades de salud en todo el mundo, especialmente en América Latina. Se ha trasladado trabajadores de salud para cubrir la pandemia del coronavirus, se han retrasado iniciativas públicas destinadas a la mitigación de enfermedades que en la población tiene alta incidencia, implementándose alternativas no previstas para asegurar en lo posible la continuidad del servicio. A pesar de estos contratiempos, la continuidad de la atención se ha mantenido hasta cierto punto. Como consecuencia, nuestro entorno actual se caracteriza por presentar una alta complejidad, una incertidumbre importante y una notable ambigüedad. Debido a la velocidad con la que las organizaciones son vulnerables al cambio, sin duda es necesario contar con mecanismos de respuesta de protección que descubran métodos para ser más productivos y eficientes, no solo en sus intentos por mantenerse estables sino también en sus esfuerzos por avanzar. En el 2018 se desarrolló una encuesta para tener información acerca de la resiliencia que se presenta en las organizaciones, así como de la forma en que se planifica y gestionan los riesgos en las mismas, que se realizó durante los últimos meses del 2017 y principios del 2018, en la que se tuvo la participación de 16 sectores, con 172 representantes de un total de seis países de Sudamérica, determinándose que se ha estado involucrando en las organizaciones una variedad de actividades que los ubican en diferentes niveles de madurez de resiliencia, con solo el 6% en el nivel básico. Además, se demostró que las empresas han implementado medidas de resiliencia de muchas maneras (Price Waterhouse Coopers International Limited, 2019).

A nivel nacional, las organizaciones en el marco del COVID 19, tras el retorno paulatino a la atención presencial, ven en la construcción de resiliencia organizacional una herramienta para afrontar la imprevisibilidad (Herrera y Tauta, 2020). Por otro lado, las organizaciones del sector salud prescinden de métodos que potencien su capacidad para planificar y afrontar circunstancias como las provocadas por el Covid 19, motivo por el cual se debe continuar investigando sobre los elementos relacionados con el desarrollo de la resiliencia en las instituciones.

Comparable al de Espinoza et al. (2017), que examina los factores de resiliencia de las empresas, pero en el contexto de las empresas privadas.

Localmente, la resiliencia organizacional no ha sido examinada a nivel organizacional, sino a nivel de persona, en términos de resiliencia individual. A pesar de que la resiliencia organizacional existe implícitamente en las organizaciones, no se ha realizado ningún estudio sobre este tema a este nivel. o en un nivel más personal; En consecuencia, existe una escasez de investigación que nos permita comprender variables como el liderazgo y su función en el desarrollo y mantenimiento de la resiliencia organizacional.

Cuando se habla de la auto eficacia en el terreno de liderazgo, se entiende esta como la cantidad o capacidad, que los líderes presentan para autorregular sus motivaciones y pensamientos, así como la forma que tienen para optimizar los recursos que se presentan en su entorno y con ellos afrontar de manera efectiva los deberes y desafíos propios del líder (Samba et al., 2017). Se entiende, en tanto, la resiliencia organizacional en términos de la capacidad que la organización presenta para prever, planificar y reaccionar de manera acertada frente a cambios fortuitos o repentinos afecten la continuidad de la misma, y les permitan sobrellevar dichos acontecimientos y prosperar como organización (Dwyer, 2019).

A raíz de lo mencionado anteriormente el interés por estudiar la relación entre la auto eficacia de liderazgo y la resiliencia organizacional, siendo las preguntas de investigación: ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia de liderazgo y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022?, siendo los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la autoeficacia de acción y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022?, ¿Qué relación existe entre la auto eficacia de medios y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022?, ¿Qué relación existe entre la auto eficacia de regulación y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022?

La investigación se justifica en el ámbito teórico porque la investigación contribuye al desarrollo de conocimiento acerca de la resiliencia en las instituciones y su vínculo con variables asociadas como el liderazgo, puede ayudar de manera importante a redefinir el concepto de la misma de tal manera que pueda ayudar a

afrontar diferentes escenarios que han de afrontar las organizaciones de salud en un mundo dinámica y bastante complejo, asimismo desde el punto de vista metodológico, la aplicación de instrumentos para medir tanto la resiliencia organizacional como lo que refiere al liderazgo, constituyen aportes importantes para poder medir y valorar de mejor manera dichas variables y su relación. Finalmente, fortalecer la capacidad de las organizaciones para adaptarse a futuros eventos complicados y cambiantes en las instituciones de salud requiere una comprensión profunda del vínculo entre los factores de estudio desde un punto de vista práctico.

El objetivo principal de la investigación es: Establecer la relación entre la autoeficacia de liderazgo y la y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, siendo los problemas específicos: Determinar relación existe entre la autoeficacia de acción y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, Establecer la relación entre la auto eficacia de medios y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, Determinar la relación entre la auto eficacia de regulación y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022.

La hipótesis general plantea que: La autoeficacia de liderazgo y la resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, siendo los problemas específicos: La autoeficacia de acción y resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, La auto eficacia de medios y resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, La auto eficacia de regulación y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se tomaron en cuenta investigaciones que abordan el tema de la presente investigación desde perspectivas similares:

Odeh (2021) realiza la investigación que cuyo objetivo fue estudiar el efecto que tiene liderazgo transformacional sobre la resiliencia organizacional, mediada por la cultura adaptativa. Se tomó en cuenta un enfoque positivista, es decir cuantitativo, siendo transversal por su diseño y no experimental, tomándose como muestra aleatoria un conjunto de empresas de servicios de Dubái, recibándose en total 379 respuestas utilizadas. A partir del análisis de regresión empleado para probar las hipótesis de investigación, se tiene como resultados que liderazgo transformacional al presentar una asociación positiva tanto con la resiliencia organizacional como con la cultura adaptativa, obteniéndose un coeficiente de determinación de 0,678, que muestra como el liderazgo transformacional impacta sobre la capacidad de resiliencia de las organizaciones.

Wang et al. (2022) realizan una investigación que tuvo como propósito de lograr los efectos del liderazgo transformacional sobre la autoeficacia de los empleados desde una perspectiva líder empleado. En cuanto a la metodología del estudio, se usó un diseño transaccional no experimental en el que se seleccionaron al azar 243 participantes que sirvieron como muestra del estudio y se utiliza el método de encuesta con dos instrumentos que corresponden a las variables de interés. La verificación de las hipótesis de investigación se realizó mediante el uso del modelo de estructuras estructurales. En este estudio, encontramos una correlación significativa ( $r=0,723$ ) entre el liderazgo transformacional y la autoeficacia de los empleados, lo que sugiere que ambos factores contribuyen a una empresa más resiliente.

El objetivo del estudio de Ho et al. (2022) fue examinar el impacto del liderazgo estratégico en la resiliencia de las organizaciones del sector turístico ante situaciones impredecibles como la creada por la pandemia del Coronavirus 19. El estudio es de naturaleza cuantitativa, y sus objetivos son principalmente de naturaleza explicativa y concluyente. Un total de 657 empleados fueron reclutados al azar de empresas turísticas taiwanesas y se les administraron cuestionarios de

estrategia y resiliencia organizacional para recopilar datos. Los resultados del estudio destacan la necesidad de desarrollar un liderazgo estratégico para hacer frente a la adversidad mediante el refuerzo de la resiliencia organizacional, con un coeficiente de determinación que alcanza 0,628.

Noriega et al. (2019) realizan la investigación tiene por propósito identificar los factores que se asocian a la resiliencia organizacional mediante el uso del análisis jerárquico. Metodológicamente la investigación se enmarca dentro de un estudio cuantitativo, de carácter analítico, correlacionando explicativo, en el que se utilizó una muestra de 159 empresas manufactureras de la ciudad de Juárez en México, empleándose un muestreo por conveniencia, es decir no probabilístico. Se observó que en una economía caracterizada por su complejidad, incertidumbre y volatilidad, se ejercen presiones intensas sobre las organizaciones, en el sentido se verifica que liderazgo se comporta como una variable que mejora la resiliencia organizacional, en el sentido de que aportan en la capacidad de organizar y gestionar operaciones para impulsar la capacidad de adaptación que tiene un vínculo directo con el desarrollo de la planificación y la resiliencia, el modelo de ecuaciones estructurales muestra que un 78.7% de la resiliencia organizacional puede ser explicado por los factores planteados entre los que destacan el liderazgo ejercido en la empresa.

Mucharraz (2021) aborda en su investigación el papel que tienen los líderes en el desarrollo de la capacidad de resiliencia en sus organizaciones, en un contexto de desastres, la investigación se desarrolla en un enfoque de estudio participativo, en la que se convoca un total de 12 líderes a partir de los cuales de sus testimonios se pretende documentar de manera sistemática la experiencia de los mismos en que desastres de esta manera comprender los mecanismos de desarrollo de la resiliencia. Los hallazgos del estudio conducen a entender que la resiliencia organizacional se comporta como un fenómeno no lineal, en la que se dan a desarrollar acciones por etapas como son la anticipación, la adaptación y la respuesta, y en la que las decisiones tomadas por los líderes empresariales permiten afrontar de mejor manera las desastres institucionales en el que la cultura organizacional está presente para aportar con el conocimiento y la experiencia en

la anticipación de eventos futuros que probablemente puedan poner en riesgo la continuidad de la organización.

Entre las investigaciones nacionales tenemos a:

Zeballos (2022) estudió los efectos de la resiliencia organizacional en la capacidad de los trabajadores de la salud para adoptar un estilo de liderazgo transformacional. El estudio encuestó a 176 empleados utilizando un cuestionario sobre sus experiencias con el liderazgo transformacional organizacional. Se realizó bajo un diseño no experimental para evitar sesgos por manipulación de variables y fue transversal por su carácter temporal. Los resultados permitieron demostrar una relación significativa entre las variables examinadas, con un valor de 0,375 para el cociente de conexiones de Spearman que demuestra la importancia de la previsión, la planificación y las experiencias de aprendizaje para mejorar la resiliencia en organizaciones basadas en un liderazgo fuerte.

Guevara (2022) realiza un estudio que investiga el problema de adaptación que brindan los empleados de una institución educativa de Cajamarca y su vinculación con la capacidad de liderazgo gerencial. La investigación se lleva a cabo utilizando una investigación básica y un diseño no experimental, los cuales son iguales para el alcance correlacionado del estudio. La muestra está compuesta por un total de 70 docentes, a cada uno de los cuales se les aplicó una encuesta compuesta por dos cuestionarios que hacen referencia a las variables de estudio. Los hallazgos del estudio indican que se obtuvo un coeficiente de 0,852 para la conexión de Spearman, lo que demuestra que con una significancia estadística menor al 5% es posible afirmar la significación del liderazgo y su ejercicio en la capacidad de adaptación, planificación y resiliencia organizacional. Se puede llegar a esta conclusión a raíz de que los resultados de la investigación muestran que se obtuvo un coeficiente de 0.852 para la conexión de Spearman.

Mogrovejo (2021) realiza un estudio sobre el vínculo entre la planificación estratégica y el liderazgo gerencial entre el personal de la Universidad Nacional de la Amazonía de Perú. Considerando una investigación cuantitativa en la que no se realizó manipulación de variables, es decir, se utilizó un diseño observacional para la indagación debido al carácter correlacional y transversal del estudio. La muestra

del estudio estuvo compuesta por 58 empleados universitarios. También se encontró una asociación de 0,653 para el coeficiente de Spearman entre estos factores, lo que indica, con un nivel de significancia menor al 5%, que la planificación, entre otras cosas, es el resultado de una adecuada dirección del liderazgo.

Guerra (2018) realiza una investigación con la intención de determinar si existe o no una conexión entre liderazgo y planificación estratégica en la UGEL de Pisco. Esto se logró desarrollando el estudio bajo un paradigma positivista y un diseño ex post facto. Debido a la amplitud de la investigación, se realizó un estudio correlacional en una muestra de sesenta trabajadores de la UGEL de Pisco. A estos trabajadores se les entregaron dos instrumentos que fueron diseñados para recolectar datos sobre las variables que fueron foco de la investigación. Los hallazgos indican que existe una fuerte correlación entre el liderazgo que brindan los gerentes y la planificación que se lleva a cabo dentro de la institución. Este hallazgo establece la importancia del desarrollo apropiado del liderazgo en actividades como la planificación que contribuyen a mejorar la resiliencia organizacional frente a eventos calamitosos o que ponen en peligro a la organización.

Rado (2021) crea una investigación que investiga la conexión entre la resiliencia organizacional en el sector salud y la autoeficacia del liderazgo a través de un estudio correlacional de diseño observacional transversal con un tamaño de muestra de 33 profesionales de la salud a quienes se les brindó acceso virtual a instrumentos para su evaluación. las variables de estudio. Los hallazgos revelan una relación estadísticamente significativa entre la autoeficacia del liderazgo y la resiliencia organizacional, alcanzándose un valor de 0,872.

En cuanto a la resiliencia organizacional de acuerdo con Lynn (2021) es entendida como la capacidad que tienen las organizaciones para sobrellevar eventos adversos a la misma y que ponen en riesgo la continuidad e integridad de la organización.

Southwich et al. (2017) cuando se refiere a la resiliencia organizacional hace énfasis en la capacidad que las organizaciones tienen para recuperarse de

situaciones complejas que afectan su estructura y funcionamiento en un mundo cambiante. Sostiene asimismo que, en el mundo de hoy, que es bastante dinámico se necesita una adecuada planificación que realice las acciones necesarias, para hacer que la organización adquiera una capacidad de flexibilidad y adaptación al cambio, buscando en dicho escenario posibilidades no solo para sobrevivir, sino más bien para desarrollarse y crecer.

En cuanto a las teorías que sustentan el desarrollo de la resiliencia organizacional se tienen diferentes teorías, destacando de acuerdo con Carreón (2019) la teoría organizacional del aprendizaje, la que se sustenta en la capacidad que tiene la organización para aprender, la cual es entendida como herramienta fundamental para sobrevivir en un ambiente que está sujeto a variación en periodos cortos, dicha capacidad de aprendizaje constituye una ventaja que tienen las organizaciones que la poseen frente a aquellas que no la tienen, así el aprendizaje para las organizaciones constituye una puerta de intercambio con el entorno, en el que la información fluye de manera constante y permite una adaptación óptima a las condiciones internas y externas que son cambiantes. De esta manera se comparte una visión acerca de las organizaciones que logran sobrevivir, las mismas que son capaces de realizar cambios en tiempos cortos frente a estímulos con condiciones cambiantes externas o internas.

Las organizaciones exitosas, invierte tiempo y dinero y capacitar a sus trabajadores para que adquieran mayores y mejores capacidades respecto al puesto que desempeñan, porque entienden que una inversión en aprendizaje a nivel individual y grupal ha de repercutir de manera importante en la forma en que los trabajadores de manera individual y corporativa han de responder ante circunstancias que puedan vulnerar la solidez de la organización (Carreón, 2019).

Otra perspectiva teórica en la que se fundamenta la resiliencia organizacional esta teoría ecológica, la cual plantea que las organizaciones se comportan, antes que interactúan con su entorno, en ese caso el mercado el que se desenvuelven las organizaciones, el mismo que se caracteriza por su aspecto cambiante (Jiang et al., 2019). Dentro de esta teoría se hace énfasis en que las personas se desempeñan de una manera organizada y no de una manera aislada, se plantea asimismo que tanto los trabajadores como la organización debe poseer una



adecuada flexibilidad que les permite adaptarse a los diferentes cambios a los que se somete la organización, ello fundado sin embargo en la planificación, en la capacidad de adaptación y de aprendizaje (Lynn, 2017).

En cuanto a las dimensiones de la resiliencia organizacional de acuerdo con Samba et al. (2017) son dos las dimensiones presentes que explican esta variable, siendo la primera de la capacidad de adaptación, la cual se entiende como la disposición organizada de manera sistemática para hacer frente a los continuos cambios de su entorno y evolucionar, buscando alternativas que contrarresten a los escenarios en los que la continuidad de la organización sea la crítica, dicha dimensión tiene inmersos dentro de si indicadores que hacen alusión a la capacidad de vencer comportamientos y barreras culturales que pueden afectar a la organización, las cuales por lo general tienen que ver con las barreras o dificultades para la comunicación en la organización, las cuales pueden crear desconexiones o desarticulaciones que terminan siendo perjudiciales a la hora de un trabajo cooperativo multidisciplinario (Hillmann y Guenther, 2021). También están presentes en la capacidad para mejorar las relaciones interpersonales que fomenten una comunicación efectiva, haciendo que la organización opere con éxito en situaciones críticas o de emergencia. Una visión estratégica se constituye en un indicador fundamental en el que se tenga una visión nítida respecto de las expectativas que se desee la organización y a partir de ello se puede apoderar a los trabajadores creando de esta manera una forma positiva de laborar en la organización (Samba et al., 2017).

Otro aspecto fundamental, que está inmerso dentro de la capacidad de adaptación viene a ser la gestión de la información, la cual si es eficiente permitirá a los gestores y quienes toman las decisiones, se relaciona manera adecuada, es decir informar, en especial cuando existen cambios que hagan necesaria que la organización tomen nuevos rumbos que le permitan seguir prosperando en un ambiente competitivo, así el conocimiento se convierte una ventaja competitiva importante, en especial cuando el conocimiento es adecuadamente distribuido Y a las personas adecuadas en la organización, permitiéndoles de esta manera tomar las mejores decisiones tanto a nivel individual como colectivo. En el sentido individual es la base de la creatividad, que los empleados necesitan desarrollar

constantemente, pues la innovación en base a un conocimiento sistemático se constituye en un activo fundamental para la sobrevivencia de toda organización, y a nivel organizacional el conocimiento que se actualiza de forma constante permite hacer cambios de manera rápida frente a situaciones destructivas que pongan en peligro la continuidad de la organización y sus objetivos (Herrera y Tauta, 2020).

Finalmente, otro de los indicadores que forma parte de la capacidad de adaptación, es la manera en que las decisiones se toman de una institución, las cuales deben de contar con una estructura descentralizada, en el sentido de que en casos de una contingencia o emergencia, los diferentes niveles de la organización estén capacitados para hacer los cambios necesarios como para tomar las decisiones pertinentes que permitan a la organización responder de manera eficaz frente a los posibles peligros que ponen en riesgo a la organización, dicha toma de decisiones debe estar estrechamente vinculada a las funciones que cada trabajador realiza al interior de su institución evitando lo más que se pueda la burocracia en la jerarquía de toma de decisiones (Hillmann y Guenther, 2021).

La segunda dimensión presente en la resiliencia organizacional es la planificación, la cual está dirigida a desarrollar una gestión de carácter productivo, en el que los riesgos y vulnerabilidades sean anticipados a través de estrategias que permitan contar con la capacidad para vencer las amenazas que podrían poner en riesgo la sobrevivencia de la organización. En dicha dimensión están presentes en la generación de estrategias en el ámbito de la planificación que permiten identificar con anticipación las posibles vulneraciones o puntos débiles que puede tener la organización frente a un entorno cambiante, en este sentido la capacidad prospectiva es sumamente importante, es decir en base a los indicadores y la información presente se puede anticipar posibles escenarios diferentes ello desarrollar acciones de contingencia, otro aspecto fundamental de la planificación debe ser la participación de los diferentes componentes de la institución en ejercicios de simulación frente a diversos escenarios de peligro, permitiendo de esta manera pondera prueba dichos planes, los cuales serían ejecutados de la mejor manera en casos de emergencia, un tercer. Viene a ser la implicación compromiso que se debe lograr en los trabajadores o colaboradores de tal manera que se garantice su participación, así como la capacidad de reacción que estos tengan,

que sepan manejar los recursos y diferenciar las prioridades para un proceso de recuperación rápido (Duchek, 2020).

La segunda variable introducida en la presente investigación es la auto eficacia de liderazgo la cual puede ser entendida como una estimación de la capacidad que los individuos tienen para ejecutar con éxito el comportamiento requerido para producir los resultados esperados (Dwyer, 2019). Desde este punto de vista la auto eficacia es una capacidad que influye en la disposición que tienen las personas para asumir tareas que son desafiantes, las mismas que implican realizar un esfuerzo superior al normal haciendo uso de una persistencia y tenacidad que les permiten salvar los obstáculos con éxito (Ashar et al., 2022)..

De acuerdo con Bayraktar y Jiménez (2020) la auto eficacia de liderazgo se constituye en la habilidad desarrollada por algunos líderes que permite incrementar su autoconcepto el cual es necesario para desenvolverse en una organización compleja y cambiante, donde los desafíos son permanentes, para así satisfacer las demandas, no es suficiente que los líderes poseen destrezas, habilidades y conocimientos sino que también desarrollen recursos psicológicos que les permitan desarrollar pensamientos positivos y una alta motivación para cumplir con las metas establecidas (Carleton et al., 2018).

Dentro de la perspectiva teórica, la auto eficacia de liderazgo se ha desarrollado con éxito como parte de la teoría para el liderazgo y la eficacia del yo, la misma que sustenta que las creencias que poseen los líderes, desarrollan una mejora en el liderazgo del mismo, en función a que se pueda hacer un adecuado uso de los recursos del entorno que posee el líder así esta teoría plantea que una gestión eficaz de los medios opera de manera conjunta con la influencia que el líder tiene sobre sus seguidores (Plamenova et al., 2019). Se plantea desde esta teoría que el liderazgo se desarrolla como un fenómeno de carácter social en el cual se requiere que exista un reconocimiento e interacción adecuada del líder, su contexto, lo cual ha de permitir que se efectúe una adecuada gestión de los recursos externos e internos dentro de la organización pudiendo influir en ellos de tal manera que los conduzcan a que cumplan los objetivos de la organización (Djourova et al., 2020). Otro aspecto de la auto eficacia de liderazgo es la capacidad de autoconcepto, la capacidad de creer que se puede hacer las cosas a un en contextos con recursos

limitados y donde las tareas requieren un esfuerzo importante, de esta manera la auto eficacia de los líderes permite la promoción y generación de nuevas ideas que permite iniciar y desarrollar comportamientos en sus seguidores que le da una ventaja competitiva la organización (Carleton et al., 2018).

Respecto de las dimensiones implícitas dentro de la auto eficacia de liderazgo se tienen tres las cuales son la auto eficacia de la acción, la auto eficacia de regulación y la auto eficacia de medios, planteados por Hannah et al. (2012)

En cuanto a la eficacia de acción, la misma implica una capacidad ejecutiva por parte del líder, en el que están implícitos procesos psicológicos internos que hacen posible desarrollar creencias en el líder acerca de su capacidad para ejercer el liderazgo y para desarrollar los efectos necesarios, dicha capacidad está también relacionada con la motivación para actuar del líder y para influir en sus seguidores actuar de una determinada manera (Gulmez y Negis, 2020), así la eficacia de acción permite dirigir, inspirar y poder gestionar recompensas entre los seguidores que hagan que su compromiso y mejora en su desempeño sea creciente (Dwyer, 2019).

La auto eficacia de regulación, tiene que ver con la capacidad para regular la motivación y el pensamiento de los líderes, los mismos que se constituyen en componentes interpersonales de carácter central en el liderazgo (Hans y Gupta, 2018). De esta manera la auto eficacia de regulación permite que los líderes tomen mejores decisiones basadas en el uso de estrategias analíticas y de capacidades cognitivas, donde el pensamiento es adecuadamente regulado, buscando soluciones efectivas, donde se hace uso de un adecuado funcionamiento del recuerdo de la memoria (Qiu et al, 2020), el desempeño cognitivo, así como de recursos de información y atención que son vinculadas con capacidades complejas desarrolladas en líderes que tienen una suficiente auto eficacia de regulación (Dwyer, 2019).

Se hipotetiza que el factor motivador conduce a la creación de intenciones sobre la aplicación de esfuerzos, y que la regulación en la autoeficacia posibilita la automotivación, que a su vez ayuda al líder a cumplir con los deberes encomendados (Yulk, 2019). La explicación más razonable para el éxito de un líder

es que es capaz de motivar a sus seguidores a pensar y actuar de manera que los ayude a lograr sus elevados objetivos.

La última dimensión hace referencia la auto eficacia de medios, la cual se extiende al terreno exterior al líder y tiene que ver con la capacidad para hacer uso de los medios disponibles para actuar y conseguir los resultados deseados, esta capacidad hace que el líder vea el potencial adecuado en los recursos que pueden ser de carácter tangible o intangible, los articule y le asigne funciones que permitan su uso óptimo logrando de esta manera conseguir los resultados deseados (Newman et al., 2018). De esta manera se puede apreciar que la auto eficacia de medios tiene que ver con las creencias que el líder tiene acerca de la utilidad y de la calidad de los medios disponibles, de esta manera la auto eficacia de medios no solamente tiene que ver con la disponibilidad que se tienen de los recursos si no de la manera en que uno cree que pueden ser útiles, de la manera en que el líder puede apreciar cualidades que pueden hacer de un recurso ordinario en un recurso extraordinario (Dwyer, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Se desarrolló el estudio teniendo como propósito ampliar el conocimiento acerca de la relación entre las variables de investigación, siendo por dicha razón la investigación básica (Álvarez, 2020). En cuanto al enfoque, se asume para la presente investigación un enfoque cuantitativo, basado en el positivismo como enfoque, planteándose hipótesis, en busca de teorías y haciendo uso de la estadística para la comprobación de las hipótesis (Creswell, 2017).

Se asume como diseño de investigación, el observacional o no experimental, dado que no se efectuaron cambios deliberados en las variables, siendo, asimismo el estudio de carácter transversal y descriptivo correlacional por su profundidad, buscándose la intensidad del vínculo entre las variables estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable dependiente uno: Autoeficacia de liderazgo

*Definición conceptual:* Es entendida como una estimación de la capacidad que tiene el individuo para ejecutar con éxito el comportamiento requerido para producir los resultados esperados (Dwyer, 2019).

*Definición operacional:* Valoración de la auto eficacia de liderazgo expresada en términos de sus dimensiones que son la auto eficacia de acción, la auto eficacia de medios y la auto eficacia de regulación, con nueve indicadores y 18 ítems.

*Indicadores:* Los indicadores para la variable autoeficacia de liderazgo se organizan en torno a sus dimensiones, así para la auto eficacia de acción se tomó en cuenta la capacidad de motivación y de compromiso de los seguidores así como la capacidad de dirección que se tiene la organización, en cuanto la auto eficacia de medios se toman como indicadores la capacidad y creencias que se tiene sobre la utilidad de los medios y recursos así como el diagnóstico que se realizaron respecto de la utilidad de los mismos; respecto a la auto eficacia de regulación como

indicadores se tienen a la capacidad para auto motivar, para regular el pensamiento y el comportamiento.

*Escala de medición:* Escala ordinal

Variable independiente dos: Resiliencia organizacional

*Definición conceptual:* Es entendida como la capacidad que tienen las organizaciones para sobrellevar eventos adversos a la misma y que ponen en riesgo la continuidad e integridad de la organización (Lynn, 2021)

*Definición operacional:* Medición de la variable resiliencia organizacional en términos de sus dos dimensiones que son la capacidad para adaptarse y la planificación, que a su vez se desarrollan en términos de nueve indicadores y ítems.

*Indicadores:* Para dimensión capacidad de adaptación los indicadores fueron la reducción de barreras de comunicación y de orden cultural, la adecuación de recursos internos y de la información con que se cuenta, el liderazgo de gestión, la creatividad, innovación y la toma de decisiones; para la dimensión planificación los indicadores considerados tienen que ver con las estrategias de planificación, la ejecución de ejercicios con una postura proactiva, así como la capacidad de gestión de recursos externos y la jerarquización de acciones de recuperación frente a eventos adversos.

*Escala de medición:* Escala ordinal

### **3.3 . Población, muestra y muestreo**

La población de la investigación está constituida por todos los sujetos, objetos o eventos de interés para la investigación, los mismos que comparten características de interés para la misma (Bologna, 2018). En esta investigación la población estuvo conformada por un total de 322 trabajadores asistenciales de salud en un hospital de nivel III-1 en ciudad de Cusco.

Se tomaron como criterios de inclusión a todos aquellos trabajadores dispuestos a participar en la investigación y que estuvieran laborando en la misma con un periodo no menor de seis meses, en tanto que el criterio de exclusión considerado fue que los trabajadores no estuvieran en período de vacaciones o realizando labores de la sede de la organización por destaque o rotación

El muestreo es una forma o estrategia que permite elegir los elementos que constituyen la muestra de investigación (Bologna, 2018). Se tuvo como muestra un total de 175 servidores los cuales fueron elegidos de manera aleatoria:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde los consonantes:

n = Tamaño de la muestra de la población total.

Z= Nivel de confianza deseado un 95%

p = Proporción de la población total con la característica deseada (que es denominado éxito)

q = Proporción de la población total sin la característica deseada (que es denominado fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a cometer en el estudio.

N = Tamaño de la población total en estudio.

Se entiende por unidad de análisis, al objeto conceptual del cual se extrae las unidades que han de ser investigadas, mientras que la unidad de observación está constituida por referentes empíricos que satisfacen las condiciones establecidas para las variables de estudio (La Madriz, 2019). En la presente investigación la unidad de análisis la conforman los trabajadores de un hospital de la ciudad del Cusco, nivel III-1.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La forma o estrategia que se emplea para obtener los datos de interés en el estudio a técnica de recolección de datos hace referencia (Hernández y Ávila, 2020).

La encuesta se constituyo como técnica para la recolección de datos.



Los instrumentos de recolección de datos se entienden como recursos destinados a recolectar valores o datos de la variable o variables de investigación (Hernández y Ávila, 2020).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario autoeficacia de liderazgo

Autora Aslla Ramos, Lourdes

Dimensiones: Autoeficacia de acción, auto eficacia de medios y auto eficacia de regulación

Baremos: Los baremos tomados en cuenta para la calificar las variables serán deficiente regular y bueno

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Resiliencia organizacional

Autor: Aslla Ramos, Lourdes

Dimensiones: Capacidad de adaptación y planificación

Baremos: Los daremos considerados para calificar la variable fueron niveles de deficiente, regular y bueno.

Para la validez los instrumentos se recurrirán a la validez de contenido por jueces expertos, de tal manera que los instrumentos puedan medir lo que indica que miden.

### **Tabla 1**

*Validez del instrumento de Auto eficacia de liderazgo*

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. ELVA SUAREZ ACHAHUI.	Aplicable
2	Mg. LIZET GUZMAN FIGUEROA	Aplicable
3	Dr. FLAVIO SANCHEZ ORTIZ	Aplicable

*Fuente: Certificado de Validez de Expertos Aplicados*

**Tabla 2***Validez del instrumento de resiliencia organizacional*

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. ELVA SUAREZ ACHAHUI.	Aplicable
2	Mg. LIZET GUZMAN FIGUEROA	Aplicable
3	Dr. FLAVIO SANCHEZ ORTIZ	Aplicable

*Fuente: Certificado de Validez de Expertos Aplicados*

Para confiabilidad de los instrumentos se recurrió a un grupo piloto de trabajadores y mediante la técnica de alfa de Cronbach, se obtuvo el nivel de confiabilidad alto para los instrumentos:

**Tabla 3***Resultados para la confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Autoeficacia de liderazgo	0,929	18
Resiliencia organizacional	0,952	20

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de fiabilidad muestran que el instrumento de recolección de datos es confiable

### 3.5 Procedimientos

La autorización para la realización de los cuestionarios de recolección de datos se obtuvo de la administración del hospital y se aseguró la cooperación con la administración y el personal del hospital para que el personal pudiera completar dichos cuestionarios. Una vez que se recopilaban los datos, se solicitó a la administración del hospital que emitiera un certificado de aplicación del instrumento.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos que se recopilaban mediante el uso de los instrumentos sobre los participantes se ordenaron e ingresaron en una hoja de cálculo de Excel 2019.

Estos datos luego se exportaron al software estadístico SPSS26, donde se realizaron los análisis estadísticos apropiados. Estos análisis incluyeron estadística descriptiva, que hizo uso de tablas de distribución de frecuencias, y estadística inferencial, que tuvo en cuenta la prueba de hipótesis, la normalidad de los datos y la conexión entre las variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la investigación se tiene en cuenta el respeto a los principios éticos que rigen en los trabajos investigación, se observa el principio de autonomía que hace posible que las personas participen de manera voluntaria en la investigación, con conocimiento pleno de los objetivos que persigue la misma, para lo cual se ha de proporcionar la información suficiente y necesaria los participantes, asimismo se tendrá en cuenta el principio de la no maleficencia, mediante el cual se busca que las acciones que susciten la investigación no provoquen daño alguno las personas que participan en la misma, ni que provoque daños al entorno a la sociedad, también se ha tomar en cuenta el principio de la justicia, mediante el cual se tiene un respeto irrestricto por los participantes y por la confidencialidad que los mismos consisten respecto a los datos empleados, otro principio respetarse es el de la beneficencia que busca que los resultados contribuyen de la manera más óptima con los participantes y con el entorno en el cual se desarrolla. Finalmente, para la presente investigación se tiene en cuenta por la cita de los autores empleados en la misma haciendo uso de las normativas APA y de los consignados en la Universidad.

#### IV. RESULTADOS

Se muestran a continuación los resultados correspondientes a las tablas de contingencia (tablas cruzadas) acorde a los objetivos planteados en la investigación:

**Objetivo general:** Analizar la relación entre la autoeficacia de liderazgo y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

**Tabla 4**

*Tabla cruce entre la autosuficiencia de liderazgo y la resiliencia organizacional*

			Resiliencia organizacional			Total
			Baja	Media	Alta	
Autoeficacia de liderazgo	Baja	f	53	14	1	68
		%	30,3%	8,0%	0,6%	38,9%
	Media	f	19	52	7	78
		%	10,9%	29,7%	4,0%	44,6%
	Alta	f	0	4	25	29
		%	0,0%	2,3%	14,3%	16,6%
Total		f	72	70	33	175
		%	41,1%	40,0%	18,9%	100,0%

*Fuente.* Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 38,9% de los servidores se ubica en el nivel bajo de autoeficacia de liderazgo, de cuyo porcentaje el 30,3% presenta una resiliencia baja, el 8,0% una resiliencia organizacional media y el 0,6% se ubica en el nivel alto; el 44,6% tiene una autoeficacia de liderazgo media, del cual el 10,9% se presenta un nivel de resiliencia organizacional baja y el 29,7% un nivel medio para la misma, se tiene también que el 16,6% se ubiquen en nivel alto para la predicación de liderazgo, dicho porcentaje un 14.3% presenta también un nivel alto para la resiliencia organizacional

Prueba de hipótesis general:

Ha: La autoeficacia de liderazgo y la resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

**Tabla 5**

*Correlación entre las variables autosuficiencia de liderazgo y la resiliencia organizacional*

			Autoeficacia de liderazgo	Resiliencia organizacional
Rho de Spearman	Autoeficacia de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Spearman	Resiliencia organizacional	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El p valor obtenido (Sig. bilateral), es inferior a 0,050, de donde, se tiene que las variables autoeficacia de liderazgo y resiliencia organizacional se correlaciona de manera positiva y alta, es así que menores niveles en la autoeficacia de liderazgo se asocian con una resiliencia organizacional menor también y viceversa.

**Objetivo específico 1:** Analizar la relación existe entre la autoeficacia de acción y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

**Tabla 6**

*Tabla cruce entre la autoeficacia de acción y la resiliencia organizacional*

		Resiliencia organizacional				
			Baja	Media	Alta	Total
Autoeficacia de acción	Baja	f	53	18	1	72
		%	30,3%	10,3%	0,6%	41,1%
	Media	f	18	50	11	79
		%	10,3%	28,6%	6,3%	45,1%
	Alta	f	1	2	21	24
		%	0,6%	1,1%	12,0%	13,7%
Total	f	72	70	33	175	
	%	41,1%	40,0%	18,9%	100,0%	

*Fuente.* Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 41,1% de los servidores se ubica en el nivel bajo de autoeficacia de acción, de cuyo porcentaje el 30,3% presenta una resiliencia organizacional baja; el 45,1% tiene una autoeficacia de acción media, del cual el 28,6% presenta un nivel medio de resiliencia organizacional, se tiene también que el 13,7% se ubican en nivel alto para la autoeficacia de acción, dicho porcentaje un 12,0% presenta también un nivel alto para la resiliencia organizacional

Prueba de hipótesis general:

Ha: La autoeficacia de acción y la resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

**Tabla 7**

*Correlación entre las variables autoeficacia de acción y la resiliencia organizacional*

			Autoeficacia de acción	Resiliencia organizacional
Rho de Spearman	Autoeficacia de acción	Coefficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Spearman	Resiliencia organizacional	Coefficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión autoeficacia de acción se relaciona de manera, directa, moderada y significativa con la resiliencia organizacional, puesto que se encontró el valor de 0,661 para la correlación, así se tiene que un mayor desarrollo de la autoeficacia de acción presenta asociación con una mejor resiliencia en la organización.

**Objetivo específico 2:** Analizar la relación existe entre la autoeficacia de medios y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

**Tabla 8**

*Tabla cruce entre la autoeficacia de medios y la resiliencia organizacional*

			Resiliencia organizacional			
			Baja	Media	Alta	Total
Autoeficacia de medios	Baja	f	55	21	1	77
		%	31,4%	12,0%	0,6%	44,0%
	Media	f	17	43	13	73
		%	9,7%	24,6%	7,4%	41,7%
	Alta	f	0	6	19	25
		%	0,0%	3,4%	10,9%	14,3%
Total		f	72	70	33	175
		%	41,1%	40,0%	18,9%	100,0%

*Fuente.* Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 44,0% de los servidores se ubica en el nivel bajo de autoeficacia de medios, de cuyo porcentaje el 31,4% presenta una resiliencia organizacional baja; el 41,7% tiene una autoeficacia de medios media, del cual el 24,6% presenta un nivel medio de resiliencia organizacional, se tiene también que el 14,3% se ubican en nivel alto para la autoeficacia de medios, dicho porcentaje un 10,9% presenta también un nivel alto para la resiliencia organizacional

Prueba de hipótesis general:

Ha: La autoeficacia de medios y la resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

**Tabla 9**

*Correlación entre las variables autoeficacia de medios y la resiliencia organizacional*

			Autoeficacia de medios	Resiliencia organizacional
Rho de Spearman	Autoeficacia de medios	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Resiliencia organizacional	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión autoeficacia de medios se relación de manera, directa, moderada y significativa con la resiliencia organizacional, puesto que se encontró el valor de 0,654 para la correlación, así se tiene que un mayor desarrollo de la autoeficacia de medios presenta asociación con una mejor resiliencia en la organización.

**Objetivo específico 3:** Analizar relación existe entre la autoeficacia de regulación y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

**Tabla 10**

*Tabla cruce entre la autoeficacia de regulación y la resiliencia organizacional*

		Resiliencia organizacional				
			Baja	Media	Alta	Total
Autoeficacia de regulación	Baja	f	60	20	0	80
		%	34,3%	11,4%	0,0%	45,7%
	Media	f	12	45	9	66
		%	6,9%	25,7%	5,1%	37,7%
	Alta	f	0	5	24	29
		%	0,0%	2,9%	13,7%	16,6%
Total	f	72	70	33	175	
	%	41,1%	40,0%	18,9%	100,0%	

*Fuente.* Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 45,7% de los encuestados se ubica en el nivel bajo de autoeficacia de regulación, de cuyo porcentaje el 34,3% presenta una resiliencia organizacional baja; el 37,7% tiene una autoeficacia de regulación media, del cual el 25,7%



presenta un nivel medio de resiliencia organizacional, se tiene también que el 16,6% se ubican en nivel alto para la autoeficacia de regulación, dicho porcentaje un 13,7% presenta también un nivel alto para la resiliencia organizacional

Prueba de hipótesis general:

Ha: La autoeficacia de regulación y la resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022

**Tabla 11**

*Correlación entre las variables autosuficiencia de acción y la resiliencia organizacional*

			Autoeficacia de regulación	Resiliencia organizacional
Rho de Spearman	Autoeficacia de regulación	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Rho de Spearman	Resiliencia organizacional	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión autoeficacia de medios se relación de manera, directa, alta y significativa con la resiliencia organizacional, puesto que se encontró el valor de 0,742 para la correlación, así se tiene que un mayor desarrollo de la autoeficacia de medios presenta asociación con una mejor resiliencia en la organización.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación el objetivo principal plantea establecer la relación entre la autoeficacia de liderazgo y la y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, al respecto los resultados obtenidos a partir de la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman muestran que, en efecto dicho objetivo fue alcanzado de manera satisfactoria dado que se obtuvo un valor de 0.717 para la correlación, el cual indica que existe una correlación alta y directa entre las variables de estudio, es decir valores más altos asociados a la auto eficacia de liderazgo, quedan asociados a valores mayores para la resiliencia organizacional. Odeh (2021) es investigación acerca de los efectos que liderazgo transformación al tiene sobre la resiliencia organizacional, a través de la cultura adaptativa, obtuvo un valor de 0.678 para el coeficiente de correlación, es así que dicha investigación se aproxima a la presente, en el sentido que se obtuvo también una relación positiva entre el liderazgo y la resiliencia organizacional.

Por su parte Ho et al. (2022) es investigación sobre los efectos que tiene el liderazgo estratégico sobre la resiliencia organizacional en la industria del turismo, mostró que un contexto como el de la pandemia del Covid 19, el liderazgo genera motivación y facilita la toma de decisiones por parte de los trabajadores, quienes, al tener un líder transformacional, adoptan una conducta más propositiva, permitiendo de esta manera afrontar situaciones complejas, en un mundo cambiante como el actual, donde los recursos son escasos y la capacidad de trabajo en equipo es bastante importante, se puede evidenciar que esta investigación que se asemeja a la desarrollada presente, se obtuvo el valor de 0.628 para el coeficiente de determinación, de tal manera que la resiliencia organizacional pudo explicarse de una manera sustancial por la forma como se realizó un desarrollo de liderazgo estratégico, obteniéndose por tanto también un nivel de correlación moderado.

Desde una perspectiva teórica como indica Plamenova et al. (2019) la relación encontrada puede ser explicada porque la auto eficacia de liderazgo, se centra en el desarrollo del yo, cuyo eficaz vinculado a creencias que los líderes poseen, cerca de desarrollar mejoras dentro de uno mismo, pudiéndose de esta manera enfrentar adecuadamente a los problemas que se genera en el mundo, en 28 este caso en

el entorno laboral mediante el uso de recursos que se poseen el entorno, es decir hace uso bastante eficiente de los recursos que rodean al líder, asimismo permite con sus ideas y sus acciones General influencia sobre sus compañeros de trabajo.

En cuanto a la resiliencia organizacional, la capacidad de adaptación, es quizá la dimensión que más se ve influenciada por la auto eficacia de liderazgo, pues como indican Hillmann y Guenther (2021), para que se dé, una resiliencia organizacional efectiva es importante que exista dentro de la organización una capacidad de adaptación efectiva, fundamentada en la toma de decisiones y esta a su vez gravita en la capacidad de la estructura descentralizada de la organización, en el que existan personas o personal capacitado para hacer los cambios necesarios y tomar las decisiones pertinentes en el momento oportuno, si un liderazgo horizontal, es bastante difícil que la toma de decisiones sea oportuna, en especial durante situaciones de contingencia, en la que la burocracia jerárquica puede entorpecer a la toma de decisiones, motivo por el cual es importante contar con trabajadores lo suficientemente motivados y con un liderazgo apropiado que puedan generar confianza en sus compañeros y que también esté en la capacidad de generar acciones que permitan sobrellevar los peligros tanto externos como internos que pueden afectar a la organización.

En cuanto al objetivo específico 1 por su parte plantea establecer la relación que existe entre la auto eficacia de acción y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, los hallazgos encontrados muestran que dicho objetivo se cumple adecuadamente y al mismo tiempo también se satisface o comprueba que la hipótesis planteada asociada dicho objetivo es verdadero, así se tiene que como resultado de la docimasia de correlación arrojó un valor de 0.661, mostrando, con un nivel de significancia por debajo del 5%, hay presencia de una correlación moderada y directa que dicha dimensión y la resiliencia organizacional, se muestra también que en cuanto la auto eficacia de acción un 41.1% de los trabajadores perciben que la misma dentro de sí instituciones aún baja, en tanto que el 45.1% la percibe como medio y tan sólo el 3.7% como alta, situación similar se presenta para la resiliencia organizacional en la que se pudo apreciar que tan sólo el 18.9% de los trabajadores considera que 29 existe una resiliencia organizacional alta, la cual

estaría instaurado en la institución y que podría hacer frente a situaciones de contingencia de una manera adecuada.

Se tiene que Wang et al. (2022) desarrollaron una investigación acerca de los efectos que el liderazgo transformacional tiene sobre la auto eficacia de los empleados desde una perspectiva de liderazgo, al respecto el autor obtuvo un coeficiente de correlación de 0.723 entre estas variables, valor que se asemeja tanto en sentido como en magnitud al encontrado en la presente investigación, si bien es cierto, existen algunas diferencias como por ejemplo que se realizaron en dicho estudio un análisis mediante ecuaciones estructurales, buscando al mismo tiempo establecer una línea jerárquica de explicación acerca de cómo el liderazgo genera cambios en la auto eficacia de los trabajadores y los mantiene preparados para hacer frente tanto a los desafíos internos que se presentan en su organización, como son por ejemplo las necesidades nuevas que las empresas hoy en día, requieren de sus trabajadores, en cuanto se refiere a nuevas habilidades y también en lo que se refiere a los desafíos externos, pues en día vivimos en un mundo donde los cambios se realizan con mayor velocidad de lo que ocurría hace tan sólo un par de décadas.

Desde el marco teórico Carreón (2019) sustenta que la resiliencia organizacional muestra la capacidad que tiene la organización para aprender, herramienta que a su vez permite la supervivencia de la organización en un ambiente que está sujeto a variación de escenarios en períodos cortos, de esta manera una organización que posee una resiliencia organizacional adecuada presenta una ventaja competitiva frente a las demás organizaciones que no tienen la misma capacidad de cambio y adaptación frente a los desafíos que presenta el mercado interno y externo, también es importante mencionar que la resiliencia organizacional envuelve dentro de si la capacidad de adaptación óptima, de intercambio con el entorno y de generar una visión acerca de lo que la organización quiere para su futuro y en base a ello generar estímulos condiciones que catalizan su adaptación a las condiciones internas y externas.

Rado (2021) en su investigación que aborda la relación entre la resiliencia de las organizaciones en el sector de la salud y la auto eficacia de liderazgo, pone de manifiesto que la auto eficacia de acción se constituye en la capacidad de 30

motivación y compromiso por parte de los trabajadores para contribuir con la empresa obteniendo valores altos para la relación entre esta capacidad y la resiliencia organizacional, es así que la capacidad de auto eficacia de acción se constituye en un elemento que puede ser desarrollado dentro de la organización, para ello es importante contar con líderes que transmitan confianza y motivación a los trabajadores, que les permitan avanzar en sus habilidades a través de nuevos retos y la puesta en vigencia de escenarios complejos, posibles a los cuales se podría enfrentar la organización y a partir de ello generar acciones en los trabajadores dirigidas a realizar los cambios necesarios en forma creativa.

El segundo objetivo específico planteado en la investigación buscó establecer la relación entre la auto eficacia de medios y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, el objetivo fue alcanzado gracias a los resultados encontrados como producto de la realización de la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman, en la cual se obtuvo el valor de 0.654, valor que indica una correlación directa y alta, es decir se obtuvo que los valores más altos asociados a la auto eficacia de medios se vincularon a los valores mayores obtenidos para la resiliencia organizacional y viceversa, ello muestra como los trabajadores con un auto eficacia de medios, hace uso adecuado y eficiente de los recursos con que cuenta la organización, para poder enfrentar situaciones complejas y que podrían poner en peligro la estabilidad de la misma.

Muestran también los resultados que del total de trabajadores un 44.0% perciben que existe una auto eficacia de medios baja en la organización, en tanto que un 41, 7% la ubica en un nivel medio y un 14.3% en nivel alto, es así que se tiene una percepción que los trabajadores no se encuentran en su mayoría totalmente preparados para afrontar situaciones complejas con los recursos limitados con los que cuentan, situación que se puede evidenciar durante la pandemia del coronavirus, en el que en un primer momento, una situación tan cambiante paralizó el primer nivel de atención de salud en el Estado peruano, y en muchos países se produjo situaciones similares, , de esta manera surge la necesidad, de capacitar al personal de salud actuar de una manera más proactiva en situaciones que pueden poner en peligro la continuidad de las acciones que debe tomar su organización.

Mucharraz (2021) es investigación sobre el rol o papel que los líderes juegan en la conformación de la resiliencia organizacional, en contextos de desastres mostró que de manera documentada, a partir de testimonios recogidos de manera sistemática se tuvo que la resiliencia organizacional se comporta como un fenómeno no lineal, en la que las etapas de la resiliencia se dan por acciones sistemáticas, en etapas en las que la anticipación, la adaptación y la respuesta fue un papel muy importante, donde los recursos o medios limitados requieren de la toma de decisiones de líderes que estén capacitados para optimizar y priorizar el uso de recursos, buscando de esta manera contener las contingencias, aportando conocimiento y experiencia en el plano de la planificación ante la ocurrencia de posibles eventos futuros problemáticos para la organización. Asimismo, Mogrovejo (2021) en su investigación sobre la planificación estratégica y el liderazgo directivo para el que obtuvo una correlación moderada de 0.653, indica que un aspecto fundamental dentro de la planificación estratégica es el uso adecuado de los medios con los que se cuenta en la organización, entendiéndose que los recursos o medios tienen la propiedad de siempre ser limitados, es decir toda organización y sus componentes buscan de manera eficiente y efectiva hacer uso de dichos recursos con el fin de cumplir las metas establecidas, ante la carencia de ellos, se debe actuar de una manera planificada, con capacidad de adaptación a las circunstancias que se presenten y de ahí su vínculo con la resiliencia organizacional.

Finalmente, el tercer objetivo específico, planteado para el presente estudio planteó determinar la relación entre la auto eficacia de regulación y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022, al respecto a partir de los datos recogidos y del análisis estadístico desarrollado, se obtuvieron resultados que muestran que el objetivo fue adecuadamente alcanzado, así se tiene que en la tabla de contingencia para la auto eficacia de regulación se encontró que el 45.7% de los trabajadores perciben esta dimensión como única de un nivel bajo, mientras que el 37.7% en nivel medio y tan sólo 16.6% en nivel alto. Al respecto es importante recordar según lo que manifiesta Dwyer (2019) que la auto eficacia de regulación es una capacidad propia de la auto eficacia de liderazgo, que permite regular el pensamiento y la motivación de los líderes, los mismos que se constituyen en componentes interpersonales que juegan un papel central en el liderazgo, de

manera tal que se tomen mejores decisiones por parte de los líderes, buscando el uso de estrategias cognitivas y analíticas, en el que el pensamiento es regular adecuadamente, buscando soluciones efectivas.

Al respecto Zeballos (2022) acerca de las implicancias que tiene la resiliencia de las organizaciones sobre el liderazgo de estilo transformador como muestran que los hallazgos encontrados indican la existencia de una correlación moderada entre los mismos, que alcanza el valor de 0.375 para el coeficiente de correlación de Spearman, poniendo de manifiesto la importancia que tiene la preparación, la planificación y el aprendizaje de las experiencias al mejoramiento de la capacidad de resiliencia organizacional, si bien es cierto es investigación aborda un tema de liderazgo cercano al plantean en la presente investigación también se muestran diferencias en el sentido de las variables, dado que se busca en esta investigación las implicancias que la resiliencia organizacional tiene sobre el liderazgo, asimismo el autor manifiesta que la presencia de una resiliencia organizacional desarrollada es sinónimo de contar con trabajadores que estén capacitados para generar un liderazgo horizontal, con capacidad de tomar decisiones y que dichas decisiones están jerarquizadas, pero no por ello, dejan de ser horizontales cuando las circunstancias ponen en peligro la continuidad de las acciones que debe tomar la organización, en la cual se tiene un organigrama ligero que faciliten la comunicación organizacional.

Desde el marco teórico Herrera y Tauta (2020) pone de manifiesto que el papel de los gestores es fundamental, y ello tiene que ver con la motivación, el liderazgo y la capacidad de toma de decisiones que hayan desarrollado los mismos, ello constituye en un aspecto fundamental para la auto eficacia de regulación, lo cual pone en ventaja competitiva la organización, pues en el líderes que actúen de manera rápida y competente como puede ser el punto crucial o decisivo para que la organización siguen funcionando cuando las condiciones adversas del mundo cambiante pongan en peligro sus estructuras, así la capacidad de adaptación se vincula de manera importante con la auto eficacia de regulación.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Con un valor rho de Spearman de 0,717, el estudio actual concluye que existe una relación directa y significativa entre la autoeficacia del liderazgo y la resiliencia organizacional. Más específicamente, el estudio encontró que niveles más altos de efectividad de autoliderazgo en un hospital de nivel III-1 en Cusco se asociaron con niveles más altos de resiliencia organizacional, y viceversa.

**Segunda:** Se concluye que, con un valor de Rho de Spearman de 0,661 para la correlación, existe relación directa, moderada y significativa entre la autoeficacia de acción en un hospital nivel III-1 del Cusco en el año 2022, con la resiliencia organizacional de la misma, así niveles altos de autoeficacia de acción se vinculan con valores más altos para la resiliencia organizacional.

**Tercera:** Se concluye que, con un valor de Rho de Spearman de 0,654 para la correlación, existe relación directa, moderada y significativa entre la autoeficacia de medios en un hospital nivel III-1 del Cusco en el año 2022, con la resiliencia organizacional de la misma, así niveles altos de autoeficacia de medios se vinculan con valores más altos para la resiliencia organizacional

**Cuarta:** Se concluye que, con un valor de Rho de Spearman de 0,654 para la correlación, existe relación directa, moderada y significativa entre la autoeficacia de regulación en un hospital nivel III-1 del Cusco en el año 2022, con la resiliencia organizacional de la misma, así niveles altos de autoeficacia de regulación se vinculan con valores más altos para la resiliencia organizacional



## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** En base a los hallazgos, se sugiere que la administración del hospital donde se realizó este estudio genere un plan de desarrollo de resiliencia organizacional que les permita responder de manera más efectiva ante contingencias como la pandemia del coronavirus, basándose principalmente en el desarrollo del liderazgo de sus miembros.

**Segunda:** Se sugiere que la administración del hospital implemente talleres dirigidos a potenciar las habilidades de liderazgo de su personal, con énfasis en el liderazgo horizontal que tiene como objetivo fomentar el crecimiento constante de sus líderes.

**Tercera:** Se exhortó al hospital donde se realizó la investigación a implementar medidas para garantizar que los pacientes siempre tengan acceso a la atención, entre ellas un sistema de frenos y contrapesos, un sistema de alertas y un sistema de capacitación progresiva continua que busca prevenir y contar con planes de acción. ante circunstancias que amenacen la continuidad de los servicios.

**Cuarta:** Se recomienda a los trabajadores del hospital donde se realizó la presente investigación, buscar una capacitación continua, en temas de desarrollo personal y desarrollo de habilidades blandas que le permitan estar más preparado para contribuir de una manera efectiva en el desarrollo de su organización.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima
- Asghar, F., Mahmood, S., Iqbal Khan, K., Gohar Qureshi, M., & Fakhri, M. (2022). Eminence of leader humility for follower creativity during COVID-19: the role of self-efficacy and proactive personality. *Frontiers in Psychology, 12*, 5976. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.790517>
- Bayraktar, S. and Jiménez, A. (2020). Self-efficacy as a resource: a moderated mediation model of transformational leadership, extent of change and reactions to change, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 33 No. 2, pp. 301-317. <https://doi.org/10.1108/JOCM-12-2018-0368>
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Carleton, E. L., Barling, J., & Trivisonno, M. (2018). Leaders' trait mindfulness and transformational leadership: The mediating roles of leaders' positive affect and leadership self-efficacy. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 50*(3), 185. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cbs0000103>
- Carreón, A. (2019). *La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018*. [Tesis de maestría, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38382/carreon\\_sa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38382/carreon_sa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Creswell, J. (2017). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Los Ángeles: SAGE.
- Djourova, N. P., Rodríguez Molina, I., Tordera Santamatilde, N., & Abate, G. (2020). Self-efficacy and resilience: Mediating mechanisms in the relationship between the transformational leadership dimensions and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 27*(3), 256-270. <https://doi.org/10.1177/1548051819849002>

- Dwyer, L. (2019). Leadership self-efficacy: review and leader development implications. *Journal of Management Development*, 38(8), 637-650. doi:<https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0073>
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215-246.. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
- Espinoza, C., Pérez, M., y Vásquez, B. (2017). *Diagnóstico de los factores organizacionales que promueven la resiliencia relacionados al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Caso de estudio: Contratista Minera MBC*. [Tesis Maestría Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11875/P%  
%c3%a9rez-V%  
%c3%a1squez-Espinoza\\_Tesis-Resiliencia-  
2017%20%28VERSI%  
%c3%93N%20FINAL%29%281%29.pdf?sequence=4](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11875/P%c3%a9rez-V%c3%a1squez-Espinoza_Tesis-Resiliencia-2017%20%28VERSI%c3%93N%20FINAL%29%281%29.pdf?sequence=4)
- Fukofuka, S., Fukofuka, P., y Tusse, D. (2017). Predictors of organizational resilience: A path analysis. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(9), 31-42. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Predictors-of-Organizational-Resilience-A-Path-Analysis-edited.pdf>
- Guevara, S. (2022). Liderazgo transformacional y adaptación al cambio en el nuevo contexto educativo en la I.E. N° 83006 Andrés Avelino Cáceres, Cajamarca – 2021. [Tesis de maestría, Escuela de posgrado Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87466/Guevara\\_ZSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87466/Guevara_ZSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gulmez, D., & Negis, A. (2020). The Correlation between School Principals' Self-Efficacy Beliefs and Leadership Styles. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.15345/iojes.2020.01.020>
- Hannah, S., Avolio, B., Walumb, F., y Chan, A. (2012). Leader Self and Means Efficacy: A multi-component approach. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*(118), 143-161. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.03.00>

- Herbane, B. (2019). Rethinking organizational resilience and strategic renewal in SMEs. *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(5-6), 476-495. <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1541594>
- Herrera, G., y Tauta, E. (2020). *MARSH. Resiliencia Organizacional*. <https://www.marsh.com/mx/insights/research/webinar-resiliencia-organizacional-covid19.html#:~:text=INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20BOLETINES-,Resiliencia%20organizacional%3A%20Clave%20para%20enfrentar%20la%20incertidumbre,la%20propia%20supervivencia%20del%20neg>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Hillmann, J., & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: a valuable construct for management research?. *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7-44. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12239>
- Hans, S., & Gupta, R. (2018). Job characteristics affect shared leadership: The moderating effect of psychological safety and perceived self-efficacy. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2018-0101>
- Hillmann, J., & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: a valuable construct for management research?. *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7-44. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12239>
- Ho, G.K.S., Lam, C. and Law, R. (2022), "Conceptual framework of strategic leadership and organizational resilience for the hospitality and tourism industry for coping with environmental uncertainty", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2021-0242>
- Hundal, G. S., Thiyagarajan, S., Alduraibi, M., Laux, C. M., Furterer, S. L., Cudney, E. A., & Antony, J. (2021). Lean Six Sigma as an organizational resilience mechanism in health care during the era of COVID-19. *International Journal of Lean Six Sigma*.

- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22, 195-204. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.03.003>
- Jiang, Y., Ritchie, B. W., & Verreynne, M. L. (2019). Building tourism organizational resilience to crises and disasters: A dynamic capabilities view. *International Journal of Tourism Research*, 21(6), 882-900. <https://doi.org/10.1002/jtr.2312>
- Ju, D., Huang, M., Liu, D., Qin, X., Hu, Q., & Chen, C. (2019). Supervisory consequences of abusive supervision: An investigation of sense of power, managerial self-efficacy, and task-oriented leadership behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 154, 80-95. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.09.003>
- La Madriz, J. (2019). *Metodología de la Investigación. Actuación humana orientada al conocimiento de la realidad observable*. Edit. UPEL
- Lynn, P. (2017). *Leadership Attributes and Behaviors as Predictors of Organizational Resilience in Academic Health Care Systems*. [Tesis Doctoral, Walden University, College of Health Sciences, Washington]. Repositorio institucional: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3222/>
- Mogrovejo, D. (2021). *Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020*. [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74213/Mogrovejo\\_BD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74213/Mogrovejo_BD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mucharraz, Yvette. (2021). Leadership and Organizational Resilience in a Catastrophic Scenario: An Empirical Study. *The Anáhuac journal*, 21(1), 40-65. Epub 06 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2021v21n1.02>

- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Noriega, S. N., Martínez, L. R., Gómez, J. A. H., López, R. R., & Torres-Argüelles, V. (2019). Predictors of organizational resilience by factorial analysis. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, <https://doi.org/10.1177%2F1847979019837046>
- Odeh, R. B. M., Obeidat, B. Y., Jaradat, M. O., & Alshurideh, M. T. (2021). The transformational leadership role in achieving organizational resilience through adaptive cultures: the case of Dubai service sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2021-0093>
- Organización Mundial de la Salud. (2020, Septiembre 5). *Organización Mundial de la Salud*. Retrieved from La COVID-19 afecta significativamente a los servicios de salud relacionados con las enfermedades no transmisibles: <https://www.who.int/es/news-room/detail/01-06-2020-covid-19-significantly-impacts-health-services-for-noncommunicable-diseases>
- Plamenova, N., Rodríguez, I., Tordera, N., & Abate, G. (2019). Self-Efficacy and Resilience: Mediating Mechanisms in the Relationship Between the Transformational Leadership Dimensions and Well-Being. *Journal of leadership and organizational studies*, 27(3), 256-270. doi:<https://doi.org/10.1177/154805181984900>.
- Patriarca, R., Di Gravio, G., Costantino, F., Falegnami, A., & Bilotta, F. (2018). An analytic framework to assess organizational resilience. *Safety and health at work*, 9(3), 265-276. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.10.005>
- Prayag, G., Chowdhury, M., Spector, S., & Orchiston, C. (2018). Organizational resilience and financial performance. *Annals of Tourism Research*, 73(C), 193-196. DOI: 10.1016/j.annals.2018.06.006

- Price Waterhouse Coopers International Limited. (2019). Primera encuesta sobre residencia organizacional y gestión de riesgos 2018: [https://www.pwc.com/ve/es/publicaciones/assets/PublicacionesNew/Estudios/1ra\\_Encuesta\\_Resiliencia\\_Riesgos\\_2018.pdf](https://www.pwc.com/ve/es/publicaciones/assets/PublicacionesNew/Estudios/1ra_Encuesta_Resiliencia_Riesgos_2018.pdf)
- Qiu, S., Dooley, L. M., & Xie, L. (2020). How servant leadership and self-efficacy interact to affect service quality in the hospitality industry: A polynomial regression with response surface analysis. *Tourism Management*, 78, 104051. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104051>
- Rado, E. (2021). Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo en el centro de salud de Independencia, Cusco 2020. [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58498>
- Rangachari, P., & Woods, J. (2020). Preserving Organizational Resilience, Patient Safety, and Staff Retention during COVID-19 Requires a Holistic Consideration of the Psychological Safety of Healthcare Workers. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(4267), 2-12. doi:10.3390/ijerph17124267
- Ruiz-Martin, C., López-Paredes, A., & Wainer, G. (2018). What we know and do not know about organizational resilience. *International Journal of Production Management and Engineering*, 6(1), 11-28. <https://doi.org/10.4995/ijpme.2018.7898>
- Samba, C., Vera, D., Kong, D., & Maldonado, T. (2017). Organizational Resilience and Positive Leadership: An Integrative Framework. *Academy of Management Proceedings*, 1-40. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/320782769\\_Organizational\\_Resilience\\_and\\_Positive\\_Leadership\\_An\\_Integrative\\_Framework](https://www.researchgate.net/publication/320782769_Organizational_Resilience_and_Positive_Leadership_An_Integrative_Framework)
- Stephenson, A., Seville, E., Vargo, J., & Roger, D. (2010). *Benchmark Resilience: A study of the resilience of organisations in the Auckland Region*. University of Canterbury, Auckland. <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/4275>

- Southwick, F., Charney, D., Martini, B., & Southwick, S. (2017). Leadership and Resilience. *Leadership Today, Springer Texts in Business and Economics*, 315-333. doi:10.1007/978-3-319-31036-7\_18
- Suryaningtyas, D., Sudiro, A., Troena, E., & Irawanto, D. (2019). Organizational resilience and organizational performance: examining the mediating roles of resilient leadership and organizational culture. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1-7. <https://www.abacademies.org/articles/Organizational-resilience-and-organizational-performance-1939-6104-18-2-356.pdf>
- Tierney, K. (2003). Conceptualising and Measuring Organizational and Community Resilience: Lessons from the Emergency Response Following the September 11, 2001. Attack on the World Trade Center. *Preliminary paper*(University of Delaware).
- Véliz, M. (2014). *Resiliencia Organizacional*. Barcelona: Gedisa.
- Wang, D., Zhao, X. and Zhang, K. (2022). Factors affecting organizational resilience in megaprojects: a leader–employee perspective, *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ECAM-01-2022-0049>
- Yulk, G. (2019). *Leadership in organizations*. New York: Pearson Education.
- Zeballos, D. (2022). Resiliencia organizacional y liderazgo transformacional en el personal de salud asistencial y administrativo del distrito de Moquegua, 2022. [Tesis de maestría, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88792>



## **ANEXOS**

**Anexo N° 1. Matriz de consistencia**

<b>Autoeficacia de liderazgo y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022</b>							
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable independiente: Autoeficacia de liderazgo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
¿Cuál es la relación entre la autoeficacia de liderazgo y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022?	Establecer la relación entre la autoeficacia de liderazgo y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022	La autoeficacia de liderazgo y la resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022	Autoeficacia de acción	Capacidad de motivación para el accionar	1, 2	Escala ordinal  Totalmente en desacuerdo (1)  en desacuerdo (2)  ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Escala ordinal  Baja  Media  Alta
				Capacidad para comprometer a los seguidores	3, 4		
				Capacidad de dirección	5, 6		
			Autoeficacia de medios	Creencia en la utilidad de los medios	7,8		

				Capacidad para utilizar los recursos	9,10	de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)	
				Diagnóstico de calidad y utilidad de medios	11,12		
			Autoeficacia de regulación	Capacidad para auto motivar	13,14		
				Capacidad para regular el pensamiento	15,16		
				Capacidad para regular el comportamiento	17,18		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable independiente:</b> Resiliencia organizacional				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>

<p><b>1. ¿Qué relación existe entre la autoeficacia de acción y la resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022?</b></p> <p><b>2. ¿Qué relación existe entre la autoeficacia de medios y la resiliencia organizacional en un hospital</b></p>	<p><b>1. Determinar</b> relación existe entre la autoeficacia de acción y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022</p> <p><b>2. Establecer</b> la relación entre la autoeficacia de medios y resiliencia organizacional en un hospital</p>	<p><b>1. La</b> autoeficacia de acción y resiliencia organizacional presentan relación significativa en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022</p> <p><b>2. La</b> autoeficacia de medios y resiliencia organizacional presentan relación significativa</p>	Capacidad de adaptación	Reducción de barreras culturales y comunicación	1, 2	Escala ordinal (Frecuencia)	Escala ordinal			
				Adecuación de recursos internos y uso de información	3, 4, 5					
				Liderazgo en la gestión	6, 7, 8, 9					
				Creatividad e innovación	10					
				Toma de decisiones y monitoreo	11, 12					
			Planificación	Estrategias de planificación	13, 14	Siempre (5)				
				Realización de ejercicios y por postura proactiva	15, 16, 17					
									Nunca (1)	
									Casi nunca (2)	
									Algunas veces (3)	Baja
						Casi siempre (4)	Media			
							Alta			

<p>nivel III-1 del Cusco, 2022?,</p> <p><b>3. ¿Qué</b> relación existe entre la auto eficacia de regulación y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022?</p>	<p>nivel III-1 del Cusco, 2022</p> <p><b>3. Determinar</b> la relación entre la auto eficacia de regulación y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022</p>	<p>en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022</p> <p><b>3. La</b> auto eficacia de regulación y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022</p>		<p>Capacidad de gestión de recursos externos</p>	<p>18, 19</p>		
				<p>Jerarquía de acciones de recuperación</p>	<p>20</p>		
<p><b>Diseño de investigación</b></p>		<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>		<p><b>Métodos de análisis de datos</b></p>		
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico por su propósito</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, descriptivo correlacional</p>		<p><b>Población:</b> la población estará constituida por el total de</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario sobre la auto eficacia de liderazgo y</p>		<p><b>Descriptivos:</b> Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos</p>		

	trabajadores asistenciales de un hospital de nivel III-1 del Cusco, en número de 322  <b>Muestra:</b>	cuestionario sobre resiliencia organizacional.	<b>Inferencial:</b> Prueba de hipótesis de normalidad Kolmogorov Smirnov, análisis de correlación
--	---	--	---

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Auto eficacia de liderazgo	Es entendida como una estimación de la capacidad que tiene el individuo para ejecutar con éxito el comportamiento requerido para producir los resultados esperados (Dwyer, 2019)	Valoración de la auto eficacia de liderazgo expresada en términos de sus dimensiones que son la auto eficacia de acción, la auto eficacia de medios y la auto eficacia de regulación, con nueve indicadores y 18 ítems.	Autoeficacia de acción	Capacidad de motivación para el accionar Capacidad para comprometer a los seguidores Capacidad de dirección	Escala ordinal  Baja Media Alta
			Autoeficacia de medios	Creencia en la utilidad de los medios Capacidad para utilizar los recursos Diagnóstico de calidad y utilidad de medios	
			Autoeficacia de regulación	Capacidad para auto motivar Capacidad para regular el pensamiento Capacidad para regular el comportamiento	
Resiliencia organizacional	Es entendida como la capacidad que tienen las organizaciones para sobrellevar eventos adversos a la misma y que ponen en riesgo la continuidad e integridad de la organización (Lynn, 2021)	Medición de la variable resiliencia organizacional en términos de sus dos dimensiones que son la capacidad de adaptación y la planificación, que a su vez se desarrollan en términos de nueve indicadores y ítems	Capacidad de adaptación	Reducción de barreras culturales y comunicación Adecuación de recursos internos y uso de información Liderazgo en la gestión Creatividad e innovación Toma de decisiones y monitoreo	Escala ordinal  Baja Media Alta
			Planificación	Estrategias de planificación Realización de ejercicios y por postura proactiva Capacidad de gestión de recursos externos Jerarquía de acciones de recuperación	

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



#### CUESTIONARIO SOBRE AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO

Estimado trabajador a continuación se realizarán algunas afirmaciones respecto a la auto eficacia de liderazgo que se dé institución, para lo cual usted deberá leer con cuidado y responder de acuerdo a cómo percibe cada situación, el cuestionario es anónimo y se le pide responder con la mayor sinceridad.

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género	Masculino				Femenino					
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más			
Condición laboral	Contratado			Nombrado			CAS			
Grado de instrucción	Técnico profesional				Profesional					
	Maestro(a)				Doctor (a)					
ESCALA DE FRECUENCIA				VALORACION						
Nunca				1						
Casi nunca				2						
A veces				3						
Casi siempre				4						
Siempre				5						
N°	ITEMS					1	2	3	4	5
01	En mi organización se impulsa a los trabajadores para que den lo mejor de si									
02	En mi organización se gestiona la prestación activa de los trabajadores									
03	Se promueve que los trabajadores asuman mayores responsabilidades de liderazgo, en mi organización									
04	Existe el impulso para que los trabajadores vayan más allá de sus propios intereses por el bien común									
05	En mi organización los trabajadores cumplen con los requisitos que se establecieron trabajo, porque hay motivación									
06	En mi organización se utilizan recompensas para mejorar la función de cada trabajador									
07	Dependo de los recursos que me lo proporcione mi organización para ser eficaz									
08	Piensen soluciones innovadoras que me permitan resolver problemas desafiantes									
09	Acudo muy superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo									
10	Confío en el trabajo de mis compañeros al momento de resolver problemas									
11	Reconozco los componentes éticos de los problemas o dilemas									
12	Cuento con mis líderes para lograr altos estándares de una conducta ética									
13	Puedo motivarme para hacerme cargo de grupos									
14	Mi desempeño puede motivar a otros para que logren la excelencia									



15	Determinar el estilo de liderazgo que se necesita en cada situación					
16	Permanezco firme en lo que refiere a mis creencias fundamentales cuando me desafíe					
17	Literal eficazmente el trabajo dentro de los límites de la política de la organización					
18	Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mi superiores					



### CUESTIONARIO RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador a continuación se realizarán algunas afirmaciones respecto a la capacidad de resiliencia con que cuenta la organización, para lo cual usted deberá leer con cuidado y responder de acuerdo a cómo percibe cada situación, el cuestionario es anónimo y se le pide responder con la mayor sinceridad.


**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

ESCALA DE FRECUENCIA		VALORACION				
Totalmente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		3				
De acuerdo		4				
Totalmente de acuerdo		5				
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
01	Se impulsa a los trabajadores a asumir diferentes roles en organización para ganar experiencia					
02	En mi organización no existen barreras que impiden un trabajo coordinado entre los diferentes estamentos					
03	Mi organización cuenta con los recursos suficientes como para atender situaciones de emergencia					
04	En mi organización las personas que requieren la información, pueden acceder a ella oportunamente para responder a eventos inesperados que puedan surgir					
05	Siempre existe un personal disponible que pueda suplir las responsabilidades o funciones de otro en caso de una emergencia					
06	El personal está dispuesto a acatar decisiones tomadas por la gerencia en casos de crisis, incluso con poca consulta					
07	La gerencia a su monitoreo permanente de las cargas de trabajo al que sometido el personal para regular las					
08	Existe un pensamiento estratégico por parte de la gerencia que permite que la organización este a la vanguardia					
09	En mi organización existe un tiempo para evaluar el trabajo que se realiza diariamente para poder optimizar					
10	En mi organización se anima de manera activa a los trabajadores a desafiarse y desarrollar de mejor manera su trabajo					

11	Cuando se producen problemas, alguien con autoridad se mantiene disponible para ayudar a las personas en la línea del frente					
12	En mi organización se monitorea de manera proactiva lo que sucede en el entorno, de tal manera que se esté alerta ante problemas emergentes					
13	La organización cuenta con un plan para situaciones de crisis o emergencia					
14	El personal de mi organización cuenta con la capacidad para actuar con rapidez cuando surgen efectos inesperados potencialmente negativos					
15	En mi organización se realizan prácticas pruebas respecto a los planes de emergencia para que estos sean efectivos					
16	En mi organización se destinan recursos suficientes para situaciones de crisis o emergencia					
17	En mi organización existe planes que están enfocados para poder dar respuesta a situaciones inesperadas					
18	Existen planes de acuerdo con otras organizaciones para actuar de manera conjunta ante situaciones de emergencia					
19	En mi organización se tienen prioridades claramente definidas respecto de lo que es importante durante después de una crisis o emergencia					
20	En mi organización se comprende claramente cuál es el nivel mínimo de recursos que se necesita para afrontar con éxito una crisis o emergencia					

## Anexo 4

### Validación de instrumento

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CARTA DE PRESENTACIÓN**


Señor(a). Dr. (Mg.) ..... ELYA SUAREZ ACHA HUI .....

Presente

Asunto: Validación de instrumentos de recolección de datos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-2, aula 10, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación. El título nombre del proyecto de investigación es: Autoeficacia de liderazgo y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa. Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



---

Lic. Lourdes Aslla Ramos  
Dni: 47932322

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autoeficacia de acción</b>								
1	En mi organización se impulsa a los trabajadores para que den lo mejor de sí	✓		✓		✓		
2	En mi organización se gestiona la prestación activa de los trabajadores	✓		✓		✓		
3	Se promueve que los trabajadores asuman mayores responsabilidades de liderazgo, en mi organización	✓		✓		✓		
4	Existe el impulso para que los trabajadores vivan más allá de sus propios intereses por el bien común	✓		✓		✓		
5	En mi organización los trabajadores cumplen con los requisitos que se establecieron trabajo, porque hay motivación	✓		✓		✓		
6	En mi organización se utilizan competencias para mejorar la función de cada trabajador	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de medios</b>								
7	Dependo de los recursos que me lo proporciona mi organización para ser eficaz	✓		✓		✓		
8	Piensen soluciones innovadoras que me permitan resolver problemas desafiantes	✓		✓		✓		
9	Acudo muy superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo	✓		✓		✓		
10	Confío en el trabajo de mis compañeros al momento de resolver problemas	✓		✓		✓		
11	Reconozco los componentes éticos de los problemas o dilemas	✓		✓		✓		
12	Cuento con mis líderes para lograr altos estándares de una conducta ética	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Autoeficacia de regulación</b>								
13	Puedo motivarme para hacerme cargo de grupos	✓		✓		✓		
14	Mi desempeño puede motivar a otros para que logren la excelencia	✓		✓		✓		
15	Determinar el estilo de liderazgo que se necesita en cada situación	✓		✓		✓		
16	Permanezco firme en lo que refiere a mis creencias fundamentales cuando me desafíe	✓		✓		✓		
17	Literalmente el trabajo dentro de los límites de la política de la organización	✓		✓		✓		
18	Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mis superiores	✓		✓		✓		

JOB

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de adaptación</b>								
1	Se impulsa a los trabajadores a asumir diferentes roles en organización para ganar experiencia	✓		✓		✓		
2	En mi organización no existen barreras que impidan un trabajo coordinado entre los diferentes estamentos	✓		✓		✓		
3	Mi organización cuenta con los recursos suficientes como para atender situaciones de emergencia	✓		✓		✓		
4	En mi organización las personas que requieren la información, pueden acceder a ella oportunamente para responder a eventos inesperados que puedan surgir	✓		✓		✓		
5	Siempre existe un personal disponible que pueda suplir las responsabilidades o funciones de otro en caso de una emergencia	✓		✓		✓		
6	El personal está dispuesto a acatar decisiones tomadas por la gerencia en casos de crisis, incluso con poca consulta	✓		✓		✓		
7	La gerencia a su monitoreo permanente de las cargas de trabajo al que sometido el personal para regular las	✓		✓		✓		
8	Existe un pensamiento estratégico por parte de la gerencia que permite que la organización este a la vanguardia	✓		✓		✓		
10	En mi organización existe un tiempo para evaluar el trabajo que se realiza diariamente para poder optimizar	✓		✓		✓		
11	En mi organización se anima de manera activa a los trabajadores a desafarse y desarrollar de mejor manera su trabajo	✓		✓		✓		
12	Cuando se producen problemas, alguien con autoridad se mantiene disponible para ayudar a las personas en la línea del frente	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Planificación</b>								
13	La organización cuenta con un plan para situaciones de crisis o emergencia	✓		✓		✓		
14	El personal de mi organización cuenta con la capacidad para actuar con rapidez cuando surgen efectos inesperados potencialmente negativos	✓		✓		✓		
15	En mi organización se realizan prácticas pruebas respecto a los planes de emergencia para que estos sean efectivos	✓		✓		✓		
16	En mi organización se destinan recursos suficientes para situaciones de crisis o emergencia	✓		✓		✓		
17	En mi organización existe planes que estén enfocados para poder dar respuesta a situaciones inesperadas	✓		✓		✓		

JOB



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr/ Mg: EVA SUAREZ OCHOA HUI

DNICEZ 048225 Especialidad del validador: Magister en Ciencias EDUCACION DE LOS  
SERVICIOS DE LO SALUD 08/10/2022

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
Mg. EVA SUAREZ OCHOA HUI  
CARRERA DE EDUCACION  
Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a). Dr. (Mg.) LISETH YANINA GUZMAN FIGUEROA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos de recolección de datos a través de juicio de experto Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-2, aula 10, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación. El título nombre del proyecto de investigación es: Autoeficacia de liderazgo y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa. Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Lic. Lourdes Aslla Ramos

Dni: 47932322

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autoeficacia de acción</b>								
1	En mi organización se impulsa a los trabajadores para que den lo mejor de sí	X		X		X		
2	En mi organización se gestiona la prestación activa de los trabajadores	X		X		X		
3	Se promueve que los trabajadores asuman mayores responsabilidades de liderazgo, en mi organización	X		X		X		
4	Existe el impulso para que los trabajadores vayan más allá de sus propios intereses por el bien común	X		X		X		
5	En mi organización los trabajadores cumplen con los requisitos que se establecieron en el trabajo, porque hay motivación	X		X		X		
6	En mi organización se utilizan recompensas para mejorar la función de cada trabajador	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de medios</b>								
7	Dependo de los recursos que me lo proporcione mi organización para ser eficaz	X		X		X		
8	Piensen soluciones innovadoras que me permitan resolver problemas desafiantes	X		X		X		
9	Acudo muy superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo	X		X		X		
10	Confío en el trabajo de mis compañeros al momento de resolver problemas	X		X		X		
11	Reconozco los componentes éticos de los problemas o dilemas	X		X		X		
12	Cuento con mis líderes para lograr altos estándares de una conducta ética	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Autoeficacia de regulación</b>								
13	Puedo motivarme para hacerme cargo de grupos	X		X		X		
14	Mi desempeño puede motivar a otros para que logren la excelencia	X		X		X		
15	Determinar el estilo de liderazgo que se necesita en cada situación	X		X		X		
16	Permanezco firme en lo que refiere a mis creencias fundamentales cuando me desafío	X		X		X		
17	Liberal eficientemente el trabajo dentro de los límites de la política de la organización	X		X		X		
18	Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mis superiores	X		X		X		

V.B

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RESILIENCIA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de adaptación</b>								
1	Se impulsa a los trabajadores a asumir diferentes roles en la organización para ganar experiencia	X		X		X		
2	En mi organización no existen barreras que impidan un trabajo coordinado entre los diferentes estamentos	X		X		X		
3	Mi organización cuenta con los recursos suficientes como para atender situaciones de emergencia	X		X		X		
4	En mi organización las personas que requieren la información, pueden acceder a ella oportunamente para responder a eventos inesperados que puedan surgir	X		X		X		
5	Siempre existe un personal disponible que pueda suplir las responsabilidades o funciones de otro en caso de una emergencia	X		X		X		
6	El personal está dispuesto a acatar decisiones tomadas por la gerencia en casos de crisis, incluso con poca consulta	X		X		X		
7	La gerencia a su monitoreo permanente de las cargas de trabajo al que somete al personal para regular las	X		X		X		
8	Existe un pensamiento estratégico por parte de la gerencia que permite que la organización esté a la vanguardia	X		X		X		
9	En mi organización existe un tiempo para evaluar el trabajo que se realiza diariamente para poder optimizar	X		X		X		
10	En mi organización se anima de manera activa a los trabajadores a desafiar y desarrollar de mejor manera su trabajo	X		X		X		
11	Cuando se producen problemas, alguien con autoridad se mantiene disponible para ayudar a las personas en la línea del frente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Planificación</b>								
12	La organización cuenta con un plan para situaciones de crisis o emergencia	X		X		X		
13	El personal de mi organización cuenta con la capacidad para actuar con rapidez cuando surgen efectos inesperados potencialmente negativos	X		X		X		
14	En mi organización se realizan prácticas pruebas respecto a los planes de emergencia para que estos sean efectivos	X		X		X		
15	En mi organización se destinan recursos suficientes para situaciones de crisis o emergencia	X		X		X		
16	En mi organización existe planes que están enfocados para poder dar respuesta a situaciones inesperadas	X		X		X		

V.B



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lizet Gracia Germán Figueroa

DNI: 46099734 Especialidad del validador: Magister en Salud Pública  
Magister en Gerencia en servicios de Salud revisión  
Salud Pública 13/10/2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
Mg: Lizet Gracia Germán Figueroa  
CIP. 38003 - R.C.E. 6154 - R.C.H. 0765  
JEFE DEL SERVICIO DE ESPECIALIZACIÓN

Firma del Experto Informante



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Autoeficacia de liderazgo y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-I del Casco, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su comotada experiencia en temas en gestión de los servicios de la salud.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

---

ASLLA RAMOS, LOURDES  
DNI. 47932422

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autoeficacia de acción</b>								
1	En mi organización se impulsa a los trabajadores para que den lo mejor de sí	X		X		X		
2	En mi organización se gestiona la prestación activa de los trabajadores	X		X		X		
3	Se promueve que los trabajadores asuman mayores responsabilidades de liderazgo, en mi organización	X		X		X		
4	Existe el impulso para que los trabajadores vayan más allá de sus propios intereses por el bien común	X		X		X		
5	En mi organización los trabajadores cumplen con los requisitos que se establecieron trabajo, porque hay motivación	X		X		X		
6	En mi organización se utilizan recompensas para mejorar la función de cada trabajador	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de medios</b>								
7	Dependo de los recursos que me lo proporcione mi organización para ser eficaz	X		X		X		
8	Piensen soluciones innovadoras que me permitan resolver problemas desafiantes	X		X		X		
9	Acudo muy superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo	X		X		X		
10	Confío en el trabajo de mis compañeros al momento de resolver problemas	X		X		X		
11	Reconozco los componentes éticos de los problemas o dilemas	X		X		X		
12	Cuento con mis líderes para lograr altos estándares de una conducta ética	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Autoeficacia de regulación</b>								
13	Puedo motivarme para hacerme cargo de grupos	X		X		X		
14	Mi desempeño puede motivar a otros para que logren la excelencia	X		X		X		
15	Determinar el estilo de liderazgo que se necesita en cada situación	X		X		X		
16	Permanezco firme en lo que refiere a mis creencias fundamentales cuando me desafíe	X		X		X		
17	Literal eficazmente el trabajo dentro de los límites de la política de la organización	X		X		X		
18	Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mis superiores	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RESILIENCIA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de adaptación</b>								
1	Se impulsa a los trabajadores a asumir diferentes roles en organización para ganar experiencia	X		X		X		
2	En mi organización no existen barreras que impiden un trabajo coordinado entre los diferentes estamentos	X		X		X		
3	MI organización cuenta con los recursos suficientes como para atender situaciones de emergencia	X		X		X		
4	En mi organización las personas que requieren la información, pueden acceder a ella oportunamente para responder a eventos inesperados que puedan surgir	X		X		X		
5	Siempre existe un personal disponible que pueda suplir las responsabilidades o funciones de otro en caso de una emergencia	X		X		X		
6	El personal está dispuesto a acatar decisiones tomadas por la gerencia en casos de crisis, incluso con poca consulta	X		X		X		
7	La gerencia a su monitoreo permanente de las cargas de trabajo al que sometido el personal para regular las	X		X		X		
8	Existe un pensamiento estratégico por parte de la gerencia que permite que la organización este a la vanguardia	X		X		X		
10	En mi organización existe un tiempo para evaluar el trabajo que se realiza diariamente para poder optimizar	X		X		X		
11	En mi organización se anima de manera activa a los trabajadores a desafiar y desarrollar de mejor manera su trabajo	X		X		X		
12	Cuando se producen problemas, alguien con autoridad se mantiene disponible para ayudar a las personas en la línea del frente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Planificación</b>								
13	La organización cuenta con un plan para situaciones de crisis o emergencia	X		X		X		
14	El personal de mi organización cuenta con la capacidad para actuar con rapidez cuando surgen efectos inesperados potencialmente negativos	X		X		X		
15	En mi organización se realizan prácticas pruebas respecto a los planes de emergencia para que estos sean efectivos	X		X		X		
16	En mi organización se destinan recursos suficientes para situaciones de crisis o emergencia	X		X		X		
17	En mi organización existe planes que están enfocados para poder dar respuesta a situaciones inesperadas	X		X		X		

Observaciones [precisar si hay suficiencia]: Presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicado [X] / No aplicable [ ]

DNI: 23803533

Apellidos y nombres del juez validador: Flavio Ruzanto Sanchez Ortiz

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Indicaciones: El juez comunicará al curso de la forma correspondiente.  
Observaciones: El juez es competente para representar al curso en el momento de la emisión de la opinión de aplicabilidad. Se anexa un informe de la comisión de docentes y directivos.  
Nota: Subsección de este informe de validación. Se anexa el informe de la comisión de docentes y directivos.

Cusco, 12 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante  
Dr. Flavio Ruzanto Sánchez Ortiz

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 05/04/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	<b>MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RÚIZ GALLO <i>PERU</i>
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> - Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	<b>LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA</b> Fecha de diploma: 21/10/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SUAREZ ACHAHUI, ELVA DNI 24003922	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/11/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SUAREZ ACHAHUI, ELVA DNI 24003922	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/11/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SUAREZ ACHAHUI, ELVA DNI 24003922	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/03/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SUAREZ ACHAHUI, ELVA DNI 24003922	SEGUNDA ESPECIALIZACION DE ENFERMERIA EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 06/03/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SUAREZ ACHAHUI, ELVA DNI 24003922	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 29/04/2017 Fecha egreso: 05/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 02/10/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 13/02/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 02/10/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>SEGUNDA ESPECIALIZACION EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS</b> Fecha de diploma: 24/09/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCION GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD</b> Fecha de diploma: 16/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 21/06/2011 Fecha egreso: 31/03/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

### Anexo 5. Base de datos para el análisis de confiabilidad

N°	Autoeficacia de liderazgo																	Resiliencia organizacional																						
	Autoeficacia de acción						Autoeficacia de medios						Autoeficacia de regulación					Capacidad de adaptación										Planificación												
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20		
1	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5
2	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	
3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	
4	3	3	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1
5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	
6	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	3		
7	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	
8	3	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4		
9	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	
10	5	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	
11	1	2	3	3	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	1	1	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	1		
12	4	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	5		
13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5		
14	5	1	1	2	3	1	1	5	5	5	5	3	2	4	1	5	5	4	3	5	5	5	3	2	1	3	2	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	2		
15	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5		
16	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3		
17	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3		
18	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4		
19	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2		
20	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3		

## ANEXO 6

### Autorización del establecimiento de salud para aplicación del instrumento



*"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*  
*"Cusco Capital Arqueológica de América"*

#### AUTORIZACION:

En respuesta a la solicitud con FUC: N° 004463, N° de expediente, asunto aplicación de instrumento por la estudiante de maestría de gestión de la salud, LOURDES ASLLA RAMOS con DNI: 47932322, enfermera asistencial de esta institución quien labora actualmente.

Se acepta su solicitud de autorización que realice la investigación **AUTOEFICIENCIA DE LIDERAZGO Y RECILIENCIA ORGANIZACIONAL EN UN HOSPITAL III-1 DEL CUSCO, 2022**. Con fines de apoyar el desarrollo profesional, investigación y el desarrollo humano, así también recalcar que el hospital es un hospital docente.

Este documento *no obliga a ningún trabajador a participar de dicha investigación*, cada trabajador conforme al consentimiento informado es un documento legal y un mecanismo para respetar la dignidad y proteger los derechos y el bienestar de los sujetos participantes.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL REGIONAL CUSCO  
*Med. José Zúñiga V. Valdivia*  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CHILA ENTIDAD 3649



# INVESTIGACION

AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO Y  
RESILIENCIA ORGANIZACIONAL EN UN HOSPITAL NIVEL III-1 DEL CUSCO, 2022

---

\*Obligatorio

## 1. Consentimiento Informado \*

La presente investigación es conducida por Lourdes Aslla Ramos, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la investigación Establecer la relación entre la autoeficacia de liderazgo y la y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio , se le pedirá responder dos cuestionarios, uno sobre autoeficacia de liderazgo y la y resiliencia organizacional. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de estas investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un numero de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incomoda , tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a los siguientes correos:

[lulu.aslla.ramos@gmail.com](mailto:lulu.aslla.ramos@gmail.com)

[analy\\_ar2001@hotmail.com](mailto:analy_ar2001@hotmail.com)

*Marca solo un óvalo.*

SI ACEPTO

NO ACEPTO

## Anexo 7

### Evidencias de análisis estadístico Base de datos de calidad de atención

N°	Autoeficacia de liderazgo																	Resiliencia organizacional																				
	Autoeficacia de acción						Autoeficacia de medios						Autoeficacia de regulación					Capacidad de adaptación								Planificación												
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	4
2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	4	3	3	1	2	3	1	3	1	1
3	4	2	3	4	3	3	1	4	3	2	2	4	2	4	3	2	1	1	3	4	4	2	3	4	1	2	4	4	1	3	4	3	1	4	4	1	1	3
4	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	3
5	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	2	1	3	1	2
6	4	2	4	2	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	
7	4	4	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	
8	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3
9	2	3	2	2	1	3	4	4	4	4	1	3	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	3	1	3	2	1	4	2	4	1	3	3	2	2	2	3	3
10	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2
11	2	2	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	2	4	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3
12	4	4	3	2	1	3	3	4	3	2	2	4	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	4	3	2	4	2	2	1	4	4	2	1	3	1	2	1
13	3	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1
14	4	3	2	3	3	4	1	4	1	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	1	2	1	2	1	3	3
15	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	3	5	5	4
16	2	3	3	1	2	3	1	3	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2
17	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	
18	3	5	2	4	4	5	4	3	2	3	2	5	4	2	4	4	5	5	2	4	4	5	2	4	3	5	5	3	5	5	2	2	3	2	3	4	5	
19	3	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	5	5	5	2	4	5	5	2	2	3	3	5	3	2	4	5	5	4	3	2	2	3	2	4	5	4	3
20	4	2	3	4	3	3	2	2	2	5	5	3	4	2	2	3	4	2	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	4	2	5	4	2	4	2	2	2	3
21	4	5	3	4	2	3	3	2	2	4	5	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	2	4	3	5	2	4	2	2	4	2	3	4	3	5	5	3	4
22	2	4	4	3	4	2	4	5	2	4	2	4	3	5	5	3	4	4	2	2	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	3	4	2	3	
23	3	3	2	4	2	4	4	5	2	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	3	5	2	5	3	4	5	5	2	4	5	5	2	
24	1	2	1	4	1	4	4	3	3	3	4	4	1	2	4	1	3	4	4	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	4	4	1	2	3	3	3	2	1
25	3	1	1	2	2	2	4	1	2	4	1	2	2	1	4	4	4	4	1	1	4	1	2	1	4	1	4	2	2	1	1	4	4	3	3	4	1	1
26	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1	1	3
27	4	4	2	4	1	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	4	2	4	4	4	1	1	4	2	3	1	3	1	1	3	2	2	3	1	4	3	3
28	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4
29	2	2	2	2	5	2	3	3	4	3	2	2	2	5	2	2	3	2	5	2	4	4	3	5	4	5	2	5	5	2	3	5	3	3	3	5	3	5
30	2	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	2	4	2	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	2	4	4	2	3

31	2	1	3	2	3	4	4	3	1	2	1	3	3	4	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	3	4	4	3	4	1	1	4	2	2	3	4	2	4	
32	1	3	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
34	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
35	4	4	4	4	4	3	2	1	4	1	2	4	3	2	4	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	4	1	
36	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
37	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1	2	
38	3	3	2	1	3	4	4	2	2	2	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	1	2	4	1	4	2	1	3	3	4	3	1	2	3	3	
39	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	
40	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	3	2	4	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	2	4	1	3	3	4	2	2	2	1	2	1	2	1	3	
41	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	
42	1	3	2	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	1	1
43	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
44	5	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	1	3	3	2	4	5	5	1	5	2	1	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	5	3	3	
45	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	
46	4	3	2	3	3	2	4	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	4	2	3	3	1	1	4	4	3	1	3	1	4	3	2	3	3	2	3	2	3	
47	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
48	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	1	1	1	4	1	4	2	3	3	1	4	2	2	
49	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
50	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	
51	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	
52	2	4	2	1	4	3	3	1	3	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	3	4	3	2	2	1	3	2	2	4	3	4	1	4	1	2	2	1	2	
53	1	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	1	4	3	4	3	4	4	4	1	4	1	3	2	1	2	2	4	1	2	4	2	3	1	2	3	4	
54	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
55	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5
56	4	1	4	4	1	3	4	1	3	2	4	1	3	1	4	2	4	4	2	3	1	4	2	2	3	1	1	3	3	2	1	3	4	3	2	1	1	2	
57	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1
58	1	1	1	4	4	3	2	4	3	3	2	3	1	3	4	1	1	3	4	2	3	2	3	2	3	4	1	3	4	1	4	4	4	4	3	4	1	3	1
59	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1
60	1	1	4	4	3	2	3	4	4	1	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	4	2	3	4	
61	4	2	5	3	4	2	3	5	3	5	5	3	4	3	4	5	2	4	4	4	2	5	4	3	5	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	
62	1	2	3	4	4	4	3	1	4	1	3	1	4	3	2	4	1	1	4	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4	3	3	3	1	1	2	3	
63	2	5	2	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	5	4	2	2	5	4	2	2	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	2	3	4	4	4	2	
64	4	4	3	4	1	4	2	3	4	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	4	3	4	1	4	1	4	1	3	3	1	4	3	1	3	4	2	
65	3	1	2	3	1	4	1	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	4	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	1	4	1	2	2	
66	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	1	3
67	3	3	1	4	4	1	2	1	3	4	2	1	2	1	3	2	2	1	4	1	4	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	4	2	3	3	1	4	3	
68	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	
69	1	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	3	2	3	3	2	3	1	
70	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	

71	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3		
72	4	2	2	1	4	2	3	2	3	2	4	1	1	4	3	3	2	3	1	1	2	4	4	3	1	1	2	2	2	4	1	3	1	3	4	4	3	3		
73	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3		
74	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4		
75	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	4	4	3	2	4	2	1	5	4	1	5	5	1	5	5	5	1	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	2	
76	1	1	2	2	3	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2		
77	2	3	4	4	1	2	1	4	3	2	2	4	3	1	3	1	1	1	3	2	4	2	3	1	1	3	4	4	2	1	1	4	4	2	4	2	4	1		
78	2	4	5	5	5	2	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	2	5	4	2	5	2	5	2	4	2	2	2	3		
79	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2		
80	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	4	3	3	3	4	1	4	2	4	4	1	4	3	3	2		
81	4	4	2	1	1	3	2	4	3	4	3	2	2	2	1	2	4	1	1	2	1	3	1	4	4	2	1	2	1	4	4	1	4	1	1	1	4	3		
82	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3		
83	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	1	
84	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3		
85	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
86	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4		
87	3	4	2	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	1	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
88	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	
89	1	3	2	2	4	1	2	2	1	1	4	2	2	2	4	2	2	3	4	1	4	4	2	4	3	4	1	4	2	3	2	1	4	2	3	2	1	1	3	
90	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3		
91	3	3	3	4	1	1	1	4	1	2	4	2	4	4	1	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	1	3	1	2	2	2	2	4	2	1	4	3		
92	2	3	2	5	5	2	2	4	5	2	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	4		
93	4	3	4	1	4	1	4	4	3	1	3	3	2	3	2	1	3	4	4	1	4	1	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	1	1	1	3		
94	3	2	1	4	1	2	2	1	4	4	2	1	1	1	4	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1	4	1	4	2	3	1	2	1	1	1		
95	3	3	4	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4		
96	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	1
97	1	1	4	2	1	4	1	3	1	1	1	2	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	1	4	3	1	3	4	1	1	4	2	2		
98	3	3	1	1	3	1	4	3	2	4	2	3	2	4	3	1	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	1	1	1	3	3	2	4	3	1	1	3		
99	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	
100	4	4	3	1	1	1	4	3	1	4	1	2	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	1	2	4	4	2	3	2	1	3	3	4	3	2	2
101	4	2	3	4	2	2	3	1	2	4	3	1	2	3	2	2	2	3	4	4	3	1	4	4	1	3	2	1	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3		
102	4	2	4	5	2	2	2	3	5	3	4	5	2	3	2	5	5	4	3	5	3	4	5	2	3	3	2	4	4	5	2	2	5	4	2	4	3	2		
103	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3		
104	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1		
105	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	3	
106	2	2	1	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1		
107	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	3	3	3	1	3		
108	3	3	3	2	1	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	2	2	1	4	2	4	1	2	1	3	2	4	1	4	4	2	1	1	4	3	4		
109	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	4	3	4	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	1	2	3	4	4	2	2	1	1	2		
110	2	2	4	4	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2		

111	3	2	3	3	3	4	3	1	4	1	4	3	3	1	3	2	1	1	3	3	2	4	2	4	4	1	1	2	3	3	3	1	3	2	1	4	4	4		
112	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		
113	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2		
114	1	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	3	3	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2		
115	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2		
116	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2		
117	2	1	1	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	4	2	1	2	4	2	1	4	2	1	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	
118	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2		
119	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
120	3	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	
121	3	3	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	1	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1	4	3	3	1		
122	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5		
123	4	3	2	2	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	3	2	4	1	4	2	2	3	4	1	3	4		
124	2	1	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	4	3	2	4	3	1	2	3	3	3	2	3	1	4	1	4	1	2	4	2	4		
125	2	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1		
126	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	5	3	5	5		
127	4	3	4	3	4	1	4	2	3	1	1	4	2	3	4	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	1	4	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1		
128	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3		
129	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	5	2	2	4	5	3	2	3	3	5	4	2	2	3	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	2	3	3		
130	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1		
131	1	2	3	1	2	1	3	2	1	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	
132	1	1	1	3	1	1	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2		
133	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5		
134	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1		
135	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	4		
136	4	4	4	1	2	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	3	1	4	2	3	4	1	2	2	1	3	1	1	2	1	3	1		
137	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
138	2	2	1	3	3	1	1	3	2	3	1	4	4	2	3	1	4	4	1	2	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2		
139	3	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	
140	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
141	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	
142	4	4	4	2	2	4	3	1	1	4	3	3	4	3	1	1	4	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	3	2	3	1	4	4	3	2	2	3	4	4	
143	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
144	4	1	1	1	2	2	4	1	1	1	3	2	2	3	3	2	1	4	4	2	2	3	4	2	2	1	3	4	4	2	4	1	1	1	1	3	1	4		
145	4	5	2	3	2	5	2	4	2	2	4	4	5	4	2	2	3	5	3	2	4	4	4	2	4	5	4	3	5	2	4	5	4	4	4	2	4	4		
146	4	3	3	4	1	1	1	4	2	3	3	3	2	4	1	2	4	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	3	
147	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1
148	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	
149	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	5	5	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	5	5	5	4		
150	2	1	1	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	

151	1	4	2	1	4	1	2	1	4	2	4	2	1	1	4	1	4	3	2	3	4	1	2	3	2	4	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	4		
152	4	3	4	5	5	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4		
153	1	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2		
154	3	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4		
155	1	1	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	3	3	1	4	3	1	4	2	1	2	4	4	1	1	4	3	3	3	3	1	4	4	1	1	1	
156	3	3	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	1		
157	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	
158	2	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	1	4	4	4	2	3	4	1	1	4	3	1	3	1	4	3	4	3	4	3	3	1	1	3	1	3	1		
159	1	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
160	2	2	1	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3
161	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3		
162	1	1	4	3	2	2	3	4	1	2	2	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	1	1	4	3	3	1	4	2	2	4	4	2	2	1	3	4		
163	4	3	3	1	3	1	4	1	3	1	3	4	2	3	1	2	3	1	4	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1		
164	1	3	4	4	2	1	1	3	3	3	1	1	4	3	1	3	2	3	1	1	2	3	1	4	2	4	4	3	4	3	1	4	4	4	2	3	2	1		
165	3	1	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1		
166	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	1		
167	4	4	2	2	3	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	4	2	4	2	3	1	2	2	4	2	4	2	2	4	3	1	3	3	2		
168	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3		
169	3	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3		
170	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4		
171	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
172	2	1	3	1	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2		
173	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	2	3		
174	1	3	2	2	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2		
175	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	2	5	2	5	3	4	3	2	4	5	3	4	5	3	5	4	4	2	4	3	5		



/COUNT ROUND CELL.

### Tablas cruzadas

#### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Autoeficacia de liderazgo * Resiliencia organizacional	175	100,0%	0	0,0%	175	100,0%

#### Tabla cruzada Autoeficacia de liderazgo\*Resiliencia organizacional

		Resiliencia organizacional			Total	
		Baja	Media	Alta		
Autoeficacia de liderazgo	Baja	Recuento	53	14	1	68
		% del total	30,3%	8,0%	0,6%	38,9%
	Media	Recuento	19	52	7	78
		% del total	10,9%	29,7%	4,0%	44,6%
	Alta	Recuento	0	4	25	29
		% del total	0,0%	2,3%	14,3%	16,6%
Total	Recuento	72	70	33	175	
	% del total	41,1%	40,0%	18,9%	100,0%	

Medidas simétricas



```
NONPAR CORR
/VARIABLES=V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Autoeficacia de liderazgo	Resiliencia organizacional
Rho de Spearman	Autoeficacia de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	175	175
	Resiliencia organizacional	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175	175

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```
CROSSTABS
/TABLES=D11 D12 D13 BY V2
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CORR
/CELLS=COUNT TOTAL
/COUNT ROUND CELL
```





Resiliencia organizacional						
Autoeficacia de regulación * Resiliencia organizacional	175	100,0%	0	0,0%	175	100,0%

### Autoeficacia de acción \* Resiliencia organizacional

Tabla cruzada

		Resiliencia organizacional			Total	
		Baja	Media	Alta		
Autoeficacia de acción	Baja	Recuento	53	18	1	72
		% del total	30,3%	10,3%	0,6%	41,1%
	Media	Recuento	18	50	11	79
		% del total	10,3%	28,6%	6,3%	45,1%
	Alta	Recuento	1	2	21	24
		% del total	0,6%	1,1%	12,0%	13,7%
Total	Recuento	72	70	33	175	
	% del total	41,1%	40,0%	18,9%	100,0%	

### Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,686	,048	12,413	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de	,661	,051	11,597	,000 <sup>c</sup>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VALIENTE PANTALEON RAMIREZ HUERTA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Autoeficacia de liderazgo y resiliencia organizacional en un hospital nivel III-1 del Cusco, 2022", cuyo autor es ASLLA RAMOS LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VALIENTE PANTALEON RAMIREZ HUERTA <b>DNI:</b> 31678241 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9297-056X	Firmado electrónicamente por: VPRAMIREZH el 12- 01-2023 08:59:45

Código documento Trilce: TRI - 0501010