



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo en el
centro de salud de Independencia, Cusco 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Rado Huarcaya, Evelyn (ORCID: 0000-0002-9564-2959)

ASESOR:

Mg. Vásquez Alva, Jorge Enrique (ORCID: 0000-0002-8185-3333)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar hasta estas instancias y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis padres por estar siempre conmigo, por apoyarme y guiarme en los momentos que más los necesitaba, por ser las bases fundamentales que me ayudaron a llegar hasta aquí.

Agradecimiento

A la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente.

A la gerente y trabajadores del Centro de Salud de Independencia por el apoyo prestado durante la recolección de datos.

Al magister Jorge Enrique Vásquez Alva por su asesoramiento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Características generales de la muestra de estudio	24
Tabla 2	Resiliencia organizacional	25
Tabla 3	Dimensiones para la variable Resiliencia organizacional.....	25
Tabla 4	Autoeficacia de liderazgo	26
Tabla 5	Dimensiones para la variable Autoeficacia de liderazgo	26
Tabla 6	Análisis de correlación entre las variables Resiliencia organizacional y Autoeficacia de liderazgo	27
Tabla 7	Análisis de correlación entre la dimensión Capacidad de adaptación y la variable Autoeficacia de liderazgo	28
Tabla 8	Análisis de correlación entre la dimensión Planificación y la variable Autoeficacia de liderazgo.....	29

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo en el centro de salud de Independencia, Cusco 2020, para lo cual se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, siendo básico por su propósito y no experimental por su diseño, el cual fue de tipo descriptivo correlacional y transversal según su temporalidad.

La muestra para la presente investigación estuvo compuesta por una total de 33 servidores del centro de salud de Independencia, aplicándose dos cuestionarios mediante la técnica de la encuesta para recolectar datos, cuestionario sobre resiliencia organizacional y cuestionario para evaluar autoeficacia de liderazgo, cuestionarios que fueron debidamente validados y sometidos a análisis de confiabilidad.

Los resultados de la investigación permitieron concluir que las variables resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo presentan relación significativa, directa y alta entre ellas, lo cual deviene del valor para el coeficiente de correlación de Spearman encontrado que alcanza 0,872, e indica que a mayor nivel de resiliencia organizacional mayor ha de ser la autoeficacia de liderazgo.

Palabras clave: Resiliencia organizacional, autoeficacia de liderazgo, capacidad de adaptación, planificación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational resilience and leadership self-efficacy in the health center of Independencia, Cusco 2020, for which a study with a quantitative approach was carried out, being basic for its purpose and not experimental for its design, which was descriptive, correlational and cross-sectional according to its temporality.

The sample for this research was composed of a total of 33 servers from the Independencia health center, applying two questionnaires using the survey technique to collect data, a questionnaire on organizational resilience and a questionnaire to evaluate leadership self-efficacy, questionnaires that were duly validated and subjected to reliability analysis.

The results of the research allowed to conclude that the variables organizational resilience and leadership self-efficacy present a significant, direct and high relationship between them, which comes from the value for the Spearman correlation coefficient found that it reaches 0.872, and indicates that at a higher level of the greater organizational resilience has to be leadership self-efficacy.

Keywords: Organizational resilience, leadership self-efficacy, adaptability, planning.

I. INTRODUCCIÓN

Durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores de la salud se enfrentan a un virus letal con escasez de equipo de protección personal (EPP) y con recursos limitados. Estas circunstancias sin precedentes han amplificado las fuentes de angustia emocional y agotamiento del trabajador, no obstante, las instituciones de salud han adoptado un enfoque estoico para el apoyo del personal de salud, es decir no hay más apoyo del que se cuenta en las propias organizaciones (Carter, 2020). El aumento del coronavirus, reciente, identificó la necesidad de que las organizaciones aumenten la resiliencia corporativa u organizacional y ayuden a garantizar el bienestar de la comunidad al adoptar herramientas y prácticas de colaboración virtual (Rangachari y Woods, 2020). La resiliencia organizacional requiere una estrategia de liderazgo proactiva, evolutiva y adaptable. Son muchos los factores que se relacionan con la resiliencia organizacional, algunos presentan una relación bastante clara como es la resiliencia individual, el empowerment, y otros como el liderazgo o la motivación aún con pocos estudios realizados (Lynn, 2017), motivo por el cual surge la necesidad de profundizar en el estudio de dichos factores y otros más que ayuden a comprender y mejorar la resiliencia organizacional que permita a decir de Véliz (2014) cuidar a las personas, a través de la mejora de la calidad de vida de las organizaciones.

A nivel internacional, en Estados Unidos y en Europa se habla de una preocupación de la salud pública, la pandemia de COVID-19 ha provocado una acumulación de pánico, dicho escenario muestra la necesidad de repensar en las estrategias que aumenten las estrategias de la resiliencia corporativa u organizacional (Rangachari y Woods, 2020). De acuerdo con la OMS (2020) la COVID 19 ha afectado de manera significativa a los servicios de salud que están relaciones con enfermedades no transmisibles.

En todo el mundo y en particular en América Latina, se han generado interrupciones generalizadas en la prestación de servicios de salud, se ha reasignado personal de salud para cubrir la pandemia del COVID 19, los programas públicos de detección de enfermedades de alta incidencia en la población han sido postergados, en general se han ido aplicando alternativas no previstas para garantizar en la medida de lo posible la continuidad asistencial. Es así que estamos

viviendo en un entorno caracterizado por un grado de incertidumbre, complejidad y ambigüedad, no cabe duda, por tanto, que dada la velocidad de los cambios que afectan a las organizaciones, se tiene la necesidad de contar con mecanismos de reacción protección que sean más eficientes y efectivos, no solamente en la búsqueda de sobrevivir sino también de evolucionar. De acuerdo a la encuesta sobre resiliencia organizacional y gestión de riesgo 2018, la misma que fue aplicada durante los últimos meses del 2017 e inicios del 2018, que contó con la participación de 172 representantes de 16 sectores y abarcando seis países de la región sudamericana, se obtuvo que las organizaciones han venido aplicando diferentes actividades que las ubica en el nivel de madurez de resiliencia, es así que un 6% se ubica el nivel básico, un 48% se ubica en la categoría de gestionado, un 44% en la categoría de establecido y tan sólo el 2% en la categoría de optimizado (PWC, 2019).

A nivel nacional las empresas en el contexto del COVID 19, se preparan para un retorno progresivo a la normalidad en la esperanza de una pronta vacuna o de una inmunidad generada por efecto de rebaño, y surge con bastante recurrencia el término de Resiliencia Organizacional en el mundo empresarial como la clave para enfrentar la incertidumbre (Herrera y Tauta, 2020), sin embargo las organizaciones de salud, requieren de estrategias que fortalezcan la resiliencia de las mismas ante situaciones como la generada por el COVID 19, de ahí la necesidad continuar con investigaciones acerca de los factores asociados a la promoción de la resiliencia organizacional, dados que son muy pocos los estudios relacionados al tema como el de Espinoza et al. (2017) que investiga acerca de los factores relaciones a la resiliencia empresarial, pero en organismos privados.

A nivel local la resiliencia organizacional es un tema que si bien está presente de manera implícita en las organizaciones, aún no ha sido un tema de estudio a nivel organizacional, pero si de manera individual es decir en lo que se refiere a la resiliencia individual o personal, careciéndose por ende de investigaciones que permitan conocer acerca de variables como el liderazgo y el papel que juega en la formación y afianzamiento de la resiliencia organizacional.

La resiliencia organizacional es la capacidad de una organización para anticipar, prepararse, responder y adaptarse al incremento de cambios e

interrupciones repentinas para sobrevivir y prosperar, (Samba et al., 2017), en tanto que la autoeficacia de liderazgo se conceptualiza como el nivel de la capacidad percibida de los líderes para autorregular sus pensamientos y motivación, aprovechar los medios en su entorno y actuar con éxito en una serie de desafíos y tareas del líder en su contexto actual, (Hannah et al., 2012).

La resiliencia organizacional requiere una estrategia de liderazgo proactiva, evolutiva y adaptable, no obstante, son pocas las investigaciones que exploran de manera detallada la relación entre estas variables (Ledesma, 2014), motivo por el cual la presente investigación presenta como problema de investigación el siguiente: ¿Cuál es la intensidad de la relación entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020?, siendo los problemas específicos: ¿Cuál es la intensidad de relación entre la dimensión capacidad de adaptación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020?, y ¿Cuál es la intensidad de relación entre la dimensión planificación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020?.

La investigación se justifica desde el punto vista teórico en función a la necesidad que se tiene de contribuir con el desarrollo del constructo de la resiliencia organizacional que pueda ayudar a redefinir el futuro del trabajo en escenarios cada vez más complejos, asimismo la investigación se justifica metodológicamente porque ha de contribuir a la aplicación de instrumentos de evaluación o medida tanto de la variable resiliencia organizacional, así como la autoeficacia de liderazgo como punto de partida para perfeccionar el conocimiento de las mismas en un contexto particular como el que se vive con la presencia del COVID 19. Finalmente, la investigación se justifica en forma práctica en función de su trascendencia y conveniencia que tiene la misma, a fin de que ha de permitir la implementación de mejores estrategias que contribuyan a mejorar la capacidad de resiliencia organizacional que de cara a afrontar situaciones complejas en las instituciones de salud en la región Cusco.

El objetivo principal de la investigación es: Determinar la relación entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020. Mientras que los objetivos específicos son:

Determinar la relación entre la dimensión capacidad de adaptación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020, y determinar la relación entre la dimensión planificación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020

La hipótesis general plantea que: Existe relación directa y significativa entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020, en tanto que las hipótesis específicas afirman que: Existe relación directa y significativa entre la dimensión capacidad de adaptación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020. Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a los antecedentes de estudios a la presente investigación se realizó una búsqueda en repositorios y bases de datos locales e internacionales, obteniéndose informes de investigación que se presentación a continuación:

Entre los estudios internacionales se tiene a:

Suryaningtyas et al. (2019) desarrollan la investigación titulada Organizational resilience and organizational performance: examining the mediating roles of resilient leadership and organizational culture (Resiliencia organizacional y desempeño organizacional: examen de los roles mediadores del liderazgo resiliente y la cultura organizacional). Este estudio tiene como objetivo contribuir al conocimiento investigando la relación entre la resiliencia organizacional y el desempeño organizacional tanto directa como indirectamente, con el liderazgo resiliente y la cultura organizacional desempeñando roles mediadores. Esta investigación se realizó en hoteles y complejos turísticos de 3 estrellas en dos ciudades de Java Oriental, Indonesia. El método de investigación fue cuantitativo, utilizando un cuestionario con cinco puntos de escala Likert como instrumento para recolectar datos primarios. El cuestionario fue administrado al gerente general y gerente de recursos humanos o los responsables de esos puestos, en número de 70. Los hallazgos revelan que la resiliencia organizacional se asoció positivamente con el desempeño organizacional. El liderazgo resiliente y la cultura organizacional

juegan un papel importante en la mediación del modelo utilizado en esta investigación. Desde el punto de vista de la importancia práctica, el liderazgo resiliente tiene el tamaño de efecto más fuerte asociado con la resiliencia organizacional. La implicación para los Gerentes Generales de que la resiliencia organizacional debe aplicarse de manera continua tanto operativa como estratégicamente para mantener la sustentabilidad de la empresa. Las limitaciones de este estudio carecen de investigación previa y un tamaño de muestra pequeño. Los estudios futuros sugirieron examinar las mismas variables utilizando un tamaño de muestra más grande y de varios tipos de organizaciones o industrias.

Lynn (2017) desarrolla la investigación titulada *Leadership Attributes and Behaviors as Predictors of Organizational Resilience in Academic Health Care Systems* (Atributos y comportamientos de liderazgo como predictores de la resiliencia organizacional en los sistemas académicos de atención de la salud). Investigación presentada a la Universidad de Walden, para optar el grado de PhD en Ciencias de la Salud. La investigación tuvo como propósito explorar si la autoeficacia, el empoderamiento psicológico, la resiliencia personal y el estilo de liderazgo estaban asociados o predecían la resiliencia organizacional entre los gerentes clínicos en un entorno de centro médico académico. Se utilizó la metateoría de resiliencia y resiliencia para enmarcar el estudio. Asimismo, se empleó un diseño correlacional cuantitativo. Los datos auto informados se recopilaron a través del Cuestionario de eficacia del líder, el Instrumento de empoderamiento psicológico, la Escala de resiliencia de Connor y Davidson Cuestionario de liderazgo multifactorial e Instrumento de resiliencia en el lugar de trabajo. Estimulación intelectual ($r_s .480$, $\tau .432$, $p = .00$), resiliencia personal ($r_s .483$, $\tau .465$, $p = .00$) y autoeficacia ($r_s .522$, $\tau .462$, $p = .00$) tuvieron las correlaciones estadísticas más altas con la resiliencia organizacional. Se encontraron efectos predictivos negativos para la resiliencia personal y los atributos idealizados atribuidos a las cualidades de resiliencia orientadas a uno mismo versus las orientadas a otros, $\chi^2(2) = 50.70$, $p < .01$ y $p < .05$ respectivamente. Se concluye que la resiliencia es importante para la supervivencia organizacional y la adaptación a las fuerzas externas e internas del cambio. Las organizaciones resilientes con reservas disponibles pueden colaborar con los líderes comunitarios para optimizar

los determinantes sociales, ambientales y económicos de la salud, fundamentales para la resiliencia comunitaria y el cambio social positivo.

Fukofuka et al. (2017) presentan la investigación titulada: Predictors of organizational Resilience: A path analysis (Predictores de la resiliencia organizacional: Un análisis de sendas). El propósito del estudio es examinar la relación que se presenta entre la resiliencia organizacional y un grupo de predictores como son la apertura, confianza, autenticidad y pro acción. La investigación se desarrolló en el marco de un enfoque cuantitativo, con un diseño predictivo, para lo cual se hizo uso del análisis de sendas para deducir si el modelo hipotético desarrollado a partir de la literatura representa la realidad. La muestra empleada estuvo constituida por un total de 779 empleados de cuatro instituciones de educación superior privadas de Filipinas quienes recibieron una copia del cuestionario sobre resiliencia organizacional y factores asociados. Los resultados sugieren que la apertura, la confianza, la autenticidad y la pro acción explican el 47% de la variación en la resiliencia organizacional. Además, la evidencia también sugiere que la pro acción tiene el mayor efecto sobre la resiliencia organizacional, aunque estuvo muy influenciada por la confianza. Finalmente, se logró un modelo predictivo (modelo de ecuación estructural) que era diferente del modelo hipotetizado en términos de ajuste del modelo y relaciones significativas. Finalmente, los estudiosos de la resiliencia organizacional deberían considerar la esencia de la resiliencia. Comprender su esencia permite a la organización reelaborar sus políticas, estructuras y prácticas para nutrirla deliberadamente. Este estudio sostiene que la esencia de la resiliencia es esa reserva de vulnerabilidad que se cultiva en un entorno de confianza. Esto permite su desarrollo, pero no su explotación.

Southwich et al. (2017) presentan la investigación titulada Leadership and Resilience (Liderazgo y resiliencia), la misma que tiene por propósito analizar el constructo de resiliencia, sus factores mediadores y algunos de sus dominios psicológicos, biológicos y sociales más importantes. La investigación es de carácter documental y entre sus conclusiones se tiene que: La resiliencia se puede definir como la capacidad de recuperar el equilibrio después de la exposición a un evento o eventos adversos. La resiliencia no es un estado final del ser, sino un proceso de

adaptación y crecimiento dentro de un paisaje de riesgo. Una organización resistente no solo sobrevive, sino que también prospera en un entorno de cambio e incertidumbre. Un liderazgo fuerte que promueve equipos cohesivos e interdependientes es un componente crítico de una organización resiliente. La resiliencia organizacional evoluciona con el tiempo a medida que la gerencia y los equipos se adhieren a la misión y a los valores centrales de la organización.

Samba et al. (2017) desarrollan la investigación titulada: *Organizational Resilience and Positive Leadership: An Integrative Framework* (Resiliencia organizacional y liderazgo positivo: un marco integrador) cuyo objetivo fue analizar el impacto que el liderazgo positivo tiene sobre la resiliencia organizacional, para lo cual se realizó una investigación de carácter documental, llegándose a las siguientes conclusiones: El liderazgo positivo crea las condiciones estructurales (es decir, una infraestructura positiva) que facilitan el proceso de resiliencia organizacional, asimismo se establece una nueva perspectiva sobre este importante fenómeno al destacar las formas poco examinadas en las que el liderazgo positivo proporciona a los miembros de la organización recursos emocionales y cognitivos y al examinar cómo las emociones y cogniciones positivas colectivas resultantes alimentan el proceso de resiliencia organizacional. Cultivar un clima positivo crea una base para la resiliencia organizacional porque promueve la capacidad de los miembros de la organización para apoyarse unos en otros, pedir y recibir ayuda y dejar de culparse unos a otros por los errores. El fomento de las relaciones positivas apoya la resiliencia porque promueve la capacidad de los miembros de la organización para trabajar juntos y aprovechar las fortalezas de los demás al enfrentar la adversidad

Stephenson (2010) desarrolla la investigación titulada: *Benchmarking the resilience of organisations* (Comparación de la resiliencia de las Organizaciones), la misma que fue presentada a la Universidad de Canterbury, para obtener el grado de doctor en filosofía. El propósito de la investigación fue desarrollar y probar una herramienta de evaluación comparativa y medición de la resiliencia organizacional. Para lo cual se empleó un enfoque cuantitativo, se desarrolla una metodología y una herramienta de encuesta para medir y comparar la resiliencia organizacional. La investigación previa de estudios de caso cualitativos se revisa y opera como una

herramienta de medición de la resiliencia. La herramienta se prueba en una muestra aleatoria de las organizaciones de Auckland y el análisis factorial se utiliza para seguir desarrollando el instrumento. Entre las conclusiones de la investigación se tiene que como producto de la tesis se incluye un nuevo modelo de resiliencia organizacional, la herramienta de medición de la resiliencia y la metodología de evaluación comparativa de la resiliencia. Juntos, estos productos traducen el concepto de resiliencia para las organizaciones y brindan información sobre las fortalezas y debilidades de la resiliencia que les permita abordar de manera proactiva su resiliencia y desarrollar un caso comercial para la inversión en resiliencia. El propósito de esto es proporcionar a las organizaciones indicadores líderes, en lugar de rezagados, de su resiliencia

Ledesma (2014) desarrolló la investigación titulada *Conceptual framework and Research models on resilience in leadership*, (Marco conceptual y modelos de investigación sobre resiliencia en el liderazgo). El propósito de la investigación fue discutir los marcos conceptuales y modelos de investigación sobre la teoría de la resiliencia. Los constructos de resiliencia, la historia de la teoría de la resiliencia, los modelos de resiliencia, las variables de resiliencia, la resiliencia profesional y la resiliencia organizacional serán examinados y discutidos en su relación con el desarrollo del liderazgo. La investigación fue cualitativa de carácter documental y de revisión de la literatura más reciente respecto a la resiliencia organizacional en relación con el liderazgo. Entre las conclusiones a las que se arriban en la investigación se tiene que la literatura demuestra que existe una relación directa entre el estrés del trabajo del líder y su capacidad para mantener la capacidad de recuperación frente a un contacto prolongado con la adversidad. El concepto asociado con la resiliencia, que incluye prosperidad y resistencia, se explora con la creencia de que los líderes resilientes son invaluable para la sostenibilidad de una organización. La supervivencia, la recuperación y la prosperidad son conceptos asociados con la resiliencia y describen la etapa en la que una persona puede estar durante o después de enfrentar la adversidad. El concepto de "prosperar" se refiere a la capacidad de una persona para ir más allá de su nivel original de funcionamiento y crecer y funcionar a pesar de la exposición repetida a experiencias estresantes. La literatura sugiere una serie de variables que caracterizan la resiliencia y la prosperidad. Estas variables incluyen autoestima

positiva, resistencia, fuertes habilidades de afrontamiento, sentido de coherencia, autoeficacia, optimismo, fuertes recursos sociales, adaptabilidad, asunción de riesgos, bajo miedo al fracaso, determinación, perseverancia y una alta tolerancia a la incertidumbre. Los hallazgos de la investigación sugieren que quienes desarrollan liderazgo deben crear entornos seguros para ayudar a los líderes emergentes y existentes a prosperar como individuos y como líderes organizacionales en el área de resiliencia para impactar la productividad y la sostenibilidad.

Entre las investigaciones nacionales se tiene las siguientes:

Yesquén (2017) desarrolló la investigación titulada: Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de la empresa privada de Chiclayo-2017, investigación presentada en la facultad de humanidades de la Universidad Señor de Sipán, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia que presentan los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo, siendo la investigación desarrollada en un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo constituida por un total de 50 colaboradores de la empresa MAPFRE-Chiclayo, en tanto que la muestra coincide con la población, es decir se realizó un muestreo censal. Para recolectar información se hizo uso de los instrumentos, siendo estos la escala de liderazgo organizacional (ELO) el esquema de resiliencia de Wagner y Young. Entre las conclusiones a las que se arribaron en dicha investigación se tiene que existe una relación significativa entre la resiliencia los trabajadores de la empresa privada y los estilos de liderazgo, asimismo es importante indicar que cada estilo de liderazgo responde a un nivel de resiliencia diferente en los trabajadores.

Carreón (2018) presenta su investigación titulada: 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, a la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Investigación que tuvo como propósito explicar cómo y en qué medida la resiliencia impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del área de gestión pedagógica de la región Cusco. La investigación se desarrolla en un enfoque mixto, de tipo descriptivo explicativo, fenomenológico. La unidad de investigación estuvo conformada por 46 trabajadores

de la gestión pedagógica de la dirección regional de educación, la misma que fue seleccionada de manera no aleatoria por conveniencia. Para la recolección de los datos de las técnicas de encuesta y focus group. Las conclusiones a las que se arribaron en la investigación muestran que la resiliencia tiene un impacto positivo en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la gestión pedagógica entre la dirección regional de educación Cusco asimismo se encontró una correlación moderada de 0.524 en el nivel de resiliencia de los trabajadores y el nivel de productividad laboral de los trabajadores, asimismo en entrevista realizada por los especialistas del AGP, pudo evidenciar que existen niveles de compromiso de los trabajadores bastante altos, percibiendo además una relación con la resiliencia a través de Focus Grup.

Zuñiga (2017) presenta su investigación titulada: Liderazgo transformacional y resiliencia en el personal administrativo de una universidad privada de Chiclayo, 2017, presentada la Universidad César Vallejo y cuyo objetivo general fue conocer la relación entre el liderazgo transformacional en la resiliencia en el personal administrativo de una Universidad privada ubicada en la ciudad de Chiclayo. La investigación se desarrolló con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, empleándose para la recolección de datos los instrumentos, siendo ellos la escala de resiliencia de Wagnil y Young y la escala de liderazgo transformacional, las mismas que fueron modificadas para su uso mediante una prueba piloto. Partir de los resultados obtenidos se concluye que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la resiliencia, obteniéndose un valor de 0.434 para el coeficiente de correlación, asimismo mediante la regresión lineal se puede explicar en un 19% el liderazgo transformacional, por medio de la resiliencia. Así mismo, se identificaron para la resiliencia, diferencias significativas entre la ecuanimidad y el factor II, según el tiempo de permanencia y el sexo, asimismo existe diferencia significativa en referencia a la dimensión ecuanimidad según edad.

Para estudiar la resiliencia organizacional se parte de una revisión de las teorías que explican este fenómeno, así se tiene primeramente la teoría del aprendizaje organizacional, la misma que pone el acento en la capacidad de aprendizaje, como una fuente inevitable de supervivencia que tienen las organizaciones, la premisa de

esta teoría se funda en la capacidad de aprendizaje que tienen las organizaciones, que se constituye a la larga en la única ventaja competitiva que éstas poseen frente al cambio y a los retos que se les presenta, es así que el aprendizaje se constituye como un mecanismo fundamental, de intercambio que tienen las organizaciones con su entorno, las mismas procesan la información y se adaptan a condiciones externas e internas cambiantes. Esta visión muestra que las organizaciones que sobreviven son aquellas que pueden realizar cambios en respuesta a los desafíos que el entorno les presenta, y ello es la base de su perdurabilidad, por tanto la capacidad de aprender organizacionalmente se vislumbra como la única forma eficaz de responder a un mundo dinámico y cambiante, (Carreón, 2019).

Por otro lado existe la teoría ecológica, de acuerdo con esta teoría las organizaciones se constituyen en sistemas que interactúan con su entorno y que posean la flexibilidad para adaptarse a cambios en el mismo y encontrar un nuevo equilibrio después de las crisis. En esta teoría es importante notar que las personas no existen aisladas de sus organizaciones sino que interactúan con ellas, y son influidas por un contexto social, psicológico y ambiental al que se denomina sistema ecológico. Por tanto este contexto ecológico puede contribuir de maneras diferentes, ya sea constituyendo factores de riesgo factores de protección que permitan mejorar las probabilidades de éxito de una organización (Lynn, 2017).

En el campo de la psicología, la resiliencia ha sido definido de diferentes maneras, no obstante, la mayoría de ellas coinciden en resaltar la capacidad o el proceso de adaptación que tienen las personas frente a factores perturbadores de estrés adversidad. Por ejemplo, Mastern (2001) citado por (Ledesma, 2014) define la resiliencia como una estrategia de afrontamiento y adaptación positiva que se produce frente a riesgos, o adversidades significativas, siendo este un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva en un contexto de adversidad, asimismo APA (2009, como se citó en Lynn, 2017) define la resiliencia como un proceso exitoso de adaptación frente a la adversidad, la tragedia, el trauma, o fuentes significativas de estrés, como son problemas familiares, problemas en las relaciones interpersonales, problemas de salud que son graves o también podría ser situaciones de estrés laboral o financiero.

Investigaciones recientes indican que la resiliencia no sólo se puede dar en el terreno individual sino también en el terreno colectivo (Rangachari y Woods, 2020), es así que en la resiliencia colectiva, permite examinar en el contexto más tangible las fortalezas personales en el grupo, dado que los individuos encuentran insertos en relaciones sociales de manera inequívoca, y ello hace que se pueda pensar de manera razonable que éstos pueden experimentar influencia significativa por parte de algunos procesos grupales. Es así que nace el desarrollo de la resiliencia organizacional.

La resiliencia deriva del vocablo latín *resilire* que significa volver atrás, volver a una posición original, naturalmente es un concepto que procede del campo de la física en el cual se hace referencia la capacidad que tiene un material para recobrar su forma original y volver a un estado de equilibrio en el que se encontraba antes de someterse a una fuerza que lo dejó.

El concepto de resiliencia organizacional no es único, así se tiene algunos conceptos de la misma, Tierney (2003, como se citó en Lynn, 2017) indica que la resiliencia es capacidad de los sistemas físicos y sociales para resistir las fuerzas y demandas generadas por desastres y que permiten hacer frente activamente a tales eventos mediante el empleo de estrategias de respuesta y recuperación eficaces.

La literatura ofrece dos perspectivas diferentes sobre lo que significa la resiliencia organizacional. Algunos ven la resiliencia organizacional como simplemente una habilidad para recuperarse de situaciones adversas inesperadas, estresantes y para retomar donde lo dejaron (Southwick et al., 2017). Este punto de vista es similar a las definiciones de resiliencia en las ciencias físicas en las que un material es resiliente si es capaz de recuperar su forma y características originales después de ser estirado o golpeado. Cuando se considera que la resiliencia organizacional se recupera, el énfasis está generalmente en las estrategias de afrontamiento y en una capacidad rápida para reanudar los niveles de desempeño esperados. Los esfuerzos organizacionales están diseñados para restablecer un fuerte ajuste entre la empresa y una nueva realidad, al mismo tiempo que evitan o limitan los comportamientos disfuncionales o regresivos. Esta perspectiva sobre la resiliencia organizacional está orientada al rebote y a menudo

está ligada a la resistencia, es decir, la capacidad de reaccionar ante eventos estresantes con interpretaciones y acciones adaptativas.

Una segunda perspectiva de la resiliencia organizacional mira más allá de la restauración para incluir el desarrollo de nuevas capacidades y una capacidad ampliada para seguir el ritmo e incluso crear nuevas oportunidades. En este segundo punto de vista, la resiliencia organizacional se considera próspera debido a la capacidad de capitalizar desafíos y cambios inesperados. Va más allá de volver a los puntos de referencia establecidos para ver la resiliencia organizacional como un factor importante que permite a una empresa aprovechar sus recursos y capacidades no solo para resolver los dilemas actuales, sino también para aprovechar las oportunidades y construir un futuro exitoso. En consecuencia, la resiliencia organizacional está ligada a la competencia dinámica y la capacidad de una empresa para absorber la complejidad y salir de una situación desafiante más fuerte y con un mayor repertorio de acciones para aprovechar que las disponibles antes del evento disruptivo. Este documento adopta la segunda visión transformadora de la resiliencia organizacional (Southwick et al., 2017).

En cuanto a las dimensiones de la resiliencia organizacional adoptaremos las propuestas en el modelo de Mc Manus (2007) y modificado por (Stephenson, 2010) el cual considera dos dimensiones como son la capacidad de adaptación y la planificación.

La primera dimensión capacidad de adaptación es la capacidad de la organización para evolucionar constante y continuamente para igualar o superar las necesidades de su entorno operativo antes de que esas necesidades se vuelvan críticas. La misma que involucra indicadores como la capacidad para superar barreras culturales y de comportamiento que pueden ser divisivas dentro y entre organizaciones que se manifiestan con mayor frecuencia como barreras de comunicación que crean desarticulaciones, desconexiones y formas de trabajo perjudiciales. El fomento proactivo de relaciones respetuosas con las partes interesadas para crear vías de comunicación efectivas que permitan a la organización operar con éxito durante situaciones de crisis o emergencia. Visión estratégica y expectativa de resultados que de una visión claramente definida que

se entiende a través y entre organizaciones y empodera a las partes interesadas para ver el futuro de la organización de manera positiva (Samba et al., 2017).

Información y conocimiento que permita el intercambio de información y conocimientos entre organizaciones para garantizar que quienes toman decisiones en crisis o emergencias tengan la mayor cantidad de información útil posible. Estructuras de liderazgo, gestión y gobernanza que equilibren con éxito las necesidades de las partes interesadas internas y externas y las prioridades comerciales, y que podrían proporcionar una buena gestión y toma de decisiones en tiempos de crisis. Innovación creatividad, con un sistema organizativo donde la innovación y la creatividad están constantemente alentado y recompensado, y donde la generación y la evaluación de nuevas ideas se reconoce como clave para el desempeño de la organización durante crisis o emergencias.

Toma de decisiones descentralizada y receptiva con una estructura organizativa, formal o informal, que evoluciona durante la respuesta a una emergencia o crisis, donde las personas tienen la autoridad para tomar decisiones directamente vinculadas a su trabajo y donde, cuando se requiere mayor autoridad, esta se puede obtener de forma rápida y sin excesiva burocracia (Stephenson et al., 2010).

En cuanto a la segunda dimensión, que es la planificación, involucra a la identificación, la gestión proactiva y el tratamiento de vulnerabilidades que, de no darse cuenta, amenazarían la capacidad de la organización para sobrevivir. Se tiene que la misma involucra indicadores como Estrategias de planificación diseñadas para identificar, evaluar y gestionar vulnerabilidades en relación con el entorno empresarial y sus grupos de interés, Participación en ejercicios por parte de los miembros de la organización en simulaciones o escenarios diseñados para permitir a la organización ensayar planes y arreglos que se instituirían durante una respuesta a un emergencia o crisis, Implicación y participación del personal Postura proactiva, Capacidad y capacidad de externos Recursos y Prioridades de recuperación (Stephenson et al., 2010).

A continuación, estudiaremos la variable autoeficacia de liderazgo, al respecto se tiene que las organizaciones suelen ser dinámicas y complejas, lo que crea una

amplia gama de desafíos para los líderes. Para satisfacer estas demandas, los líderes no solo deben poseer suficientes conocimientos, destrezas y habilidades, sino también auto conceptos que brinden los recursos psicológicos necesarios para emplear con éxito esas capacidades en contextos dinámicos y cambiantes. Se ha demostrado que los recursos psicológicos como la autoeficacia promueven el florecimiento, la afectividad positiva y una perspectiva más amplia sobre las posibles elecciones de pensamiento y comportamiento durante tiempos de cambio y estrés en general. La autoeficacia del líder específicamente se ha relacionado con resultados como las calificaciones del potencial del líder y la motivación para liderar, compromiso organizacional, desempeño organizacional simulado y el desempeño percibido del líder (Hannah et al., 2012)

En cuanto a la perspectiva teórica, se tiene la teoría del liderazgo y la eficacia del yo, que plantea que las creencias de los líderes, pueden mejorar su liderazgo en la medida que este se vea condicionado por las personas o los recursos de su entorno, la investigación ha demostrado que la eficacia de los medios opera junto con la autoeficacia para influir de forma separada y distinta en el desempeño (Plamenova et al., 2019).

El liderazgo es inherentemente un fenómeno social que requiere el reconocimiento del contexto del líder y, por lo tanto, significa eficacia, que debe incorporarse a la autoeficacia del líder para capturar las influencias de los recursos externos y de personas, como superiores y pares, en la capacidad percibida de los líderes. Además, aunque ha habido algunos esfuerzos para desarrollar medidas concisas de autoeficacia del líder, la investigación se ha centrado estrechamente en la autoeficacia de los líderes para lo que creen que pueden hacer, y a menudo en tareas y contextos definidos de forma limitada, lo que probablemente subestima los contextos complejos y dinámicos en los que operan la mayoría de los líderes y seguidores. Así la autoeficacia de los líderes puede darse para promover la generación de ideas o puede estar enfocado en medir la autoeficacia de los líderes para iniciar comportamientos (Carleton et al., 2018).

Abogando por un enfoque más amplio, Hannah et al. (2012) sugieren que las conceptualizaciones de la eficacia del líder como el nivel de capacidad percibida de los líderes para autorregular sus pensamientos y motivación, aprovechar los medios

en su entorno y actuar con éxito en una serie de desafíos y tareas del líder en su contexto actual.

La autoeficacia de liderazgo posee tres dimensiones, las cuales son Autoeficacia de acción que es la capacidad para la acción de liderazgo ejecutivo; la Autoeficacia de regulación entendida como la capacidad para participar en actividad complejas de liderazgo y la Autoeficacia de medios que es la capacidad para acceder a ayuda en busca de mejorar el liderazgo, (Hannah et al, 2012).

La autoeficacia de liderazgo implica procesos psicológicos internos del líder, siendo el componente de acción, el que representa las creencias de los líderes acerca de la capacidad de ejercer liderazgo y crear efectos, de sus creencias en su capacidad de comportarse de manera que a su vez motive a actuar a otros. Así la conceptualización de acción de la autoeficacia de liderazgo incluye creencias de los líderes que pueden dirigir, inspirar, entrenar, administrar recompensas y, de otra manera obtener el compromiso de los seguidores y mejorar el desempeño de los seguidores, (Dwyer, 2019).

El componente de autorregulación de autoeficacia de liderazgo incluye el nivel de autoeficacia de los líderes para regular su pensamiento y automotivación, que son aspectos intrapersonales centrales del liderazgo (Yukl, 2006). La autoeficacia de los gerentes para la toma de decisiones puede mejorar el grado en que los individuos emplean sus capacidades cognitivas y el uso de estrategias analíticas. La autoeficacia para regular el pensamiento es fundamental para la capacidad de los líderes de generar soluciones efectivas, ya que se ha vinculado empíricamente al funcionamiento de la memoria y el recuerdo, el desempeño cognitivo, una mayor aplicación de los recursos de procesamiento de la atención y la información, la capacidad para adquirir habilidades complejas y una mayor generación de ideas (Dwyer, 2019).

La autoeficacia en la regulación de los procesos cognitivos permite que las percepciones de las personas sobre su eficacia influyan en los tipos de escenarios anticipatorios que construyen y reiteran. Por ejemplo, aquellos que tienen un alto sentido de eficacia visualizan escenarios de éxito que brindan guías positivas para el desempeño y ensayan cognitivamente buenas soluciones a problemas

potenciales. La autoeficacia para regular el pensamiento produce, por tanto, una previsión positiva y se ha relacionado con un rendimiento mejorado (Hannah y Avolio, 2013).

Los líderes también crean conexión a través del pensamiento, produciendo automotivación para cumplir con las demandas del rol de liderazgo. Cuando el nivel de autoeficacia de un individuo, para regular su nivel de esfuerzo es bajo, su nivel de motivación para el desempeño se reduce. Este aspecto motivacional de la autoeficacia contribuye al establecimiento de metas independientemente del nivel de habilidad, produciendo intenciones para la asignación de esfuerzos. Lo más alentador para explicar la efectividad del líder es que tales metas desafiantes se han asociado a su vez con niveles más altos de motivación y desempeño. Por tanto, es importante considerar el papel de la eficacia del líder autorregulador en la generación de dicha motivación, (Yulk, 2019).

La eficacia de los medios se extiende más allá del ámbito de la autoeficacia personal y refleja las creencias de los líderes sobre la utilidad de los medios disponibles para actuar. Como señalaron (Hannah y Avolio, 2013), estos medios pueden ser herramientas inanimadas (por ejemplo, un sistema de información gerencial), pero también supervisores, gerentes, compañeros de equipo, presupuestos, estructuras organizacionales y apoyo administrativo. Como el liderazgo es un proceso social que involucra a otros y recursos, las creencias de los líderes en la calidad y utilidad de los medios disponibles para apoyar la promulgación de su liderazgo están indisolublemente ligadas a la formación de la autoeficacia de liderazgo, de manera que la eficacia de los medios opera de manera similar a la autoeficacia en el sentido de que "la utilidad subjetiva de los medios externos despierta expectativas de éxito y motiva rendimiento. Es importante señalar que la eficacia de los medios no es solo una función de la disponibilidad de medios, sino también de lo que uno cree que puede hacer con esos medios para mejorar su desempeño de liderazgo (Yulk, 2019).

(Dwyer, 2019) sostiene que las tareas difieren en la medida en que dependen de los medios, y la investigación sugiere que la eficacia de los medios puede eclipsar la autoeficacia para determinar el desempeño en tareas que exigen una

gran dependencia de medios, como cuando se requiere tecnología compleja para realizar una tarea.

La percepción de que uno puede liderar de manera efectiva basándose en los medios disponibles les da a los líderes una sensación de control. Esta percepción del contexto es importante para el desarrollo de la autoeficacia de liderazgo (Yulk, 2019). Otras personas en las que los líderes deben confiar para ayudar en su desempeño también son fuentes clave de recursos. Los líderes ejercen influencia en gran medida a través de otros y existe una creciente conciencia de que el liderazgo es un proceso colectivo y, a menudo, ocurre a través de sistemas y redes sociales. Por lo tanto, la medida en que los líderes perciban que sus líderes de nivel superior, sus pares y otros pueden servir para mejorar su capacidad para ser eficaces como líderes, debería influir en su nivel de su autoeficacia de liderazgo.

En cuanto a la relación de la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo, los atributos y comportamientos del liderazgo colectivo se asocian con la resiliencia organizacional en las organizaciones de salud, desde una perspectiva social, su capacidad agregada de resiliencia ante la presencia de los recursos suficientes y la toma de decisiones descentralizada reflejan el potencial de un sistema para la resiliencia organizacional y la respuesta adaptativa (Van der Vegt et al., 2015). La resiliencia del sistema de salud puede ser una valiosa estrategia de afrontamiento en medio de las incertidumbres diarias que enfrentan los complejos sistemas académicos de salud.

Los líderes resilientes con el coraje y la confianza para emprender acciones decididas pueden dirigir estas cualidades hacia adentro para preservar la supervivencia de la organización en respuesta a las fuerzas del cambio, así como hacia afuera, hacia la comunidad para cumplir con las responsabilidades sociales corporativas. Los líderes eficaces, empoderados y resilientes con atributos y comportamientos de liderazgo transformacional pueden participar en la toma de decisiones rápida necesaria para abordar las complejas demandas organizacionales. Por el contrario, los líderes que no alcanzan suficientes factores de protección tienen menos probabilidades de implementar estrategias de afrontamiento efectivas, (Lynn, 2017).

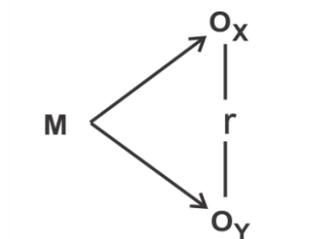
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es una investigación de tipo básica según su propósito, dado que recoge información que nos permite generar nuevos conocimientos, orientados al descubrimiento de leyes y principios, (Sánchez y Reyes, 2015). En nuestro caso el propósito es incrementar el conocimiento respecto de la relación entre la Resiliencia organizacional y Autoeficacia de liderazgo.

La investigación se desarrolló haciendo uso de un diseño observacional o no experimental, de tipo descriptivo correlacional, que tiene por propósito determinar la intensidad con que dos variables se asocian, (Hernández y Mendoza, 2018), en nuestro caso se busca medir la intensidad de la covariación o variación conjunta de la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo.

El esquema para el diseño empleado es el siguiente:



El diagrama de este estudio será el siguiente:

Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Resiliencia Organizacional

Oy: Autoeficacia de liderazgo

r: Relación entre las variables de estudio

El método empleado fue el hipotético deductivo, dado que se formularon hipótesis respecto al fenómeno observado y se comprobó la veracidad de las hipótesis, haciendo uso del método científico, (Menéndez y Rodríguez, 2012)

3.2. Variables y operacionalización

Variable de estudio 1: Resiliencia organizacional

Definición conceptual

Es la capacidad de los sistemas físicos y sociales para resistir las fuerzas y demandas generadas por desastres y que permiten hacer frente activamente a tales eventos mediante el empleo de estrategias de respuesta y recuperación eficaces. Tierney (2003) citado por (Lynn, 2017)

Definición operacional

Capacidad de resiliencia organizacional medida en base a la puntuación obtenida las dimensiones Capacidad de adaptación y planificación.

Variable de estudio 2: Autoeficacia de liderazgo

Definición conceptual

La autoeficacia de liderazgo se conceptualiza como el nivel de capacidad percibida de los líderes para autorregular sus pensamientos y motivación, aprovechar los medios en su entorno y actuar con éxito en una serie de desafíos y tareas del líder en su contexto actual, (Hannah et al., 2012).

Definición operacional

Capacidad de la autoeficacia de liderazgo valorada en base a la puntuación obtenida en las dimensiones Autoeficacia de acción, Autoeficacia de regulación, Autoeficacia de medios.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población que es el conjunto de todos los elementos a los que se refiere la investigación, (Bologna, 2018), para la presente investigación estuvo conformada por los servidores del Centro de Salud de Independencia, en número de 33.

La muestra que es un subconjunto representativo de la población de estudio, (Bologna, 2018), para la presente investigación, dado el tamaño de la población la muestra estará conformada por el mayor subconjunto posible de esta.

El muestreo es de tipo censal, porque la muestra coincide con la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta, que nos permitió recoger información sin desarrollar diálogo con el encuestado, (Bernal, 2016), mediante dos instrumentos, Cuestionario sobre Resiliencia Organizacional y Escala de Autoeficacia de Liderazgo.

Los instrumentos antes mencionados se presentan a continuación:

Ficha técnica del instrumento para medir la Resiliencia Organizacional

Nombre del instrumento: Escala de Resiliencia Organizacional

Autores: Amy Stephenson, Erica Seville, John Vargo, Derek Roger

Objetivo: Medir la resiliencia organizacional

Lugar de procedencia: Auckland, Nueva Zelanda

Adaptación: Evelyn Rado Huarcaya

Año: 2020

Aplicación: Individual o grupal

Tiempo de aplicación: 30 min aproximadamente

Estructura: El instrumento cuenta con 27 ítems los cuales se encuentran distribuidos en las dos dimensiones: Capacidad de adaptación con 15 ítems y planificación con 12 ítems.

Escala de medición de los ítems: Escala de Likert con cinco categorías, Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Ficha técnica del instrumento para medir la Autoeficacia de Liderazgo

Nombre del instrumento: Cuestionario de Autoeficacia de Liderazgo

Autores: Sean T. Hannah y Bruce J. Avolio

Objetivo: Medir la Autoeficacia de Liderazgo

Lugar de procedencia: Menlo Park, Estados Unidos

Adaptación: Evelyn Rado Huarcaya

Año: 2013

Aplicación: Individual o grupal

Tiempo de aplicación: 20 min aproximadamente

Estructura: El instrumento cuenta con 22 ítems los cuales se encuentran distribuidos en sus tres dimensiones: Autoeficacia de acción con 7 ítems, Autoeficacia de regulación con 7 ítems y Autoeficacia de medios con 8 ítems.

Escala de medición de los ítems: Escala de porcentaje de confianza que va desde 0% a 100%.

Validez de los instrumentos

La validez explica qué tan bien los datos recopilados cubren el área real de investigación, básicamente, la validez significa “medir lo que se pretende medir” (Meneses, y otros, 2017).

En el caso de los instrumentos para medir la Resiliencia Organizacional y Autoeficacia de Liderazgo, fueron sometidos a juicio de expertos, cuyos resultados son presentados en los anexos.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad es el grado en que las mediciones son repetibles cuando diferentes personas realizan la medición en diferentes ocasiones, bajo diferentes condiciones, es decir es aquella propiedad que valora la consistencia y precisión de la medida (Meneses et al., 2017).

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos Escala de resiliencia organizacional y cuestionario de Autoeficacia de Liderazgo, se realizó un estudio piloto, con 10 trabajadores de la población de estudio, siendo los resultados para el

Alfa de Cronbach de 0,881 para la variable resiliencia organizacional y de 0,969 para la autoeficacia de liderazgo. Los valores encontrados para el coeficiente Alfa de Cronbach muestran que los instrumentos de recolección de datos para ambos instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

Para proceder a aplicar los instrumentos de recolección de datos se pidió de manera formal la aceptación de la realización de la encuesta a los trabajadores del Centro de Salud de Independencia, es así que se solicitó la autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos a la dirección del Centro de Salud indicado.

La información se recolectó haciendo uso de los cuestionarios descritos en el numeral anterior, los mismos que fueron llenados por el personal que labora en Centro de Salud de Independencia.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos una vez recolectados fueron organizados haciendo uso de una base de datos, para lo cual se hizo uso del software Excel 2016, en el que se realizó la calificación de los cuestionarios administrados a los sujetos de la muestra de estudio.

La información obtenida fue presentada haciendo uso de tablas estadísticas en lo que se refiere a la estadística descriptiva y haciendo uso de las pruebas de hipótesis de Normalidad Kolmogorov Smirnov y de la prueba de hipótesis para la correlación, la misma que permitió determinar la intensidad de asociación entre las variables de estudio, con la ayuda del software estadísticos SPSS 26.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando los principios enunciados en la Declaración de Helsinki, en este caso para una investigación no terapéutica, asimismo se preservó el derecho de la autodeterminación, basada en el principio ético del respeto de la persona (Grove et al., 2016).

Los derechos a la privacidad, anonimato y confidencialidad fueron respetados escrupulosamente, y se tomó en cuenta el consentimiento voluntario de los participantes en la investigación, así como los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Características generales de la muestra de estudio

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	25	75,8
	Masculino	8	24,2
Edad	20-30	3	9,1
	31-40	8	24,2
	41-50	14	42,4
	51 a más	8	24,2
Condición Laboral	Contratado	0	0,0
	Nombrado	30	90,9
	CAS	3	9,1
	Técnico profesional	9	27,3
Grado de Instrucción	Profesional	21	63,6
	Maestro (a)	3	9,1
	Doctor (a)	0	0,0
	Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se presentan los resultados con las características generales de la muestra, en la que se puede apreciar que los resultados para la variable género muestran que el 75.8% de los trabajadores del Centro de salud independencia son de género femenino, mientras que un 24.2% son de género masculino; en cuanto a la edad se tiene que un porcentaje mayoritario corresponde al 42.4% presentan edades comprendidas entre los 41 a 50 años de edad, el 24.2% presentan edades comprendidas entre los 31 a 40 años de edad, mientras que el 9.1% presentan edades entre los 20 a 30 años de edad, un 24.2% tienen edades de 51 a más años.

Respecto a la condición laboral los resultados muestran que el 90.9% del personal es nombrado y 9.1% es personal con régimen laboral CAS, asimismo respecto del grado de instrucción se tiene que el 27.3% del personal tiene grado de instrucción técnico profesional, mientras que un 63.6% es profesional, tan sólo el 9.1% presenta el grado de maestro (a) y no se cuenta con profesionales que presenten el grado de doctor(a).

Tabla 2

Resiliencia organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	12,1
Regular	19	57,6
Buena	10	30,3
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los resultados para la variable resiliencia organizacional son presentados en la tabla anterior, en el se puede apreciar que del total de la muestra de estudio que corresponde a un total de 33 trabajadores, el 12.1% se ubica en la categoría de deficiente para esta variable, entre tanto el 57.6% se ubica en la categoría de regular y el 30.3% presenta una residencia organizacional buena.

Tabla 3

Dimensiones para la variable Resiliencia organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad de adaptación	Deficiente	5	15,2
	Regular	15	45,5
	Buena	13	39,4
Planificación	Deficiente	5	15,2
	Regular	17	51,5
	Buena	11	33,3
	Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla nos muestra los resultados para las dimensiones de la variable residencia organizacional, en la misma se puede apreciar que respecto a la primera

dimensión llamada capacidad de adaptación, el 15.2% de los encuestados se ubica en la categoría de capacidad de adaptación deficiente, en tanto que el 45.5% se ubica en la categoría de regular y el 39.4% se ubica en la categoría de bueno.

Respecto a la dimensión planificación se tiene que un 51.5% mayoritario se ubica en la categoría de regular, seguido por un 33.3% que se ubican la categoría de buena y un 15.2% en la categoría de deficiente.

Tabla 4

Autoeficacia de liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	5	15,2
Media	19	57,6
Alta	9	27,3
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los resultados para la segunda variable denominada autoeficacia de liderazgo, muestra que el porcentaje mayoritario de los encuestados posee una autoeficacia de liderazgo que se ubican en la categoría de media, mientras que un 27.3% se ubica en la categoría de alta para esta variable, y un 15.2% presenta una baja autoeficacia de liderazgo.

Tabla 5

Dimensiones para la variable Autoeficacia de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Autoeficacia de acción	Baja	8	24,2%
	Media	15	45,5%
	Alta	10	30,3%
Autoeficacia de regulación	Baja	7	21,2%
	Media	16	48,5%
	Alta	10	30,3%
Autoeficacia de medios	Baja	4	12,1%
	Media	17	51,5%
	Alta	12	36,4%
Total		33	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Son tres las dimensiones de la autoeficacia de liderazgo, la autoeficacia de acción, de regulación y de medios, en lo que respecta a la autoeficacia de acción los resultados muestran que el 45.5% de los encuestados presenta una autoeficacia media, en tanto que el 30.3% se ubica en la categoría de auto eficacia alta y el 24.2% en la categoría de autoeficacia baja; respecto al auto eficacia de regulación los resultados muestran que el 48.5% de los encuestados se ubica en la categoría media seguida por el 30.3% de los mismos que se ubican en la categoría alta, en tanto que el 21.2% se ubica o presenta una auto eficacia de regulación baja; para la autoeficacia de medios los resultados muestran que el 51.5% de los encuestados ubica en la categoría media, mientras que el 36.4% presenta una autoeficacia alta y el 12.1% una autoeficacia baja para esta dimensión.

Tabla 6

Análisis de correlación entre las variables Resiliencia organizacional y Autoeficacia de liderazgo

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,872	,065	9,912	,000 ^c
N de casos válidos		33			

Los resultados para el análisis de correlación entre las variables de Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo son presentados en la tabla anterior. Para realizar la prueba de hipótesis, primeramente, debemos tener en cuenta que existen dos hipótesis estadísticas:

Ho: La variable resiliencia organizacional y la variable autoeficacia de liderazgo no presentan correlación.

Ha: La variable resiliencia organizacional y la variable autoeficacia de liderazgo presentan correlación

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: (Significación aproximada) $p = 0,000$

Conclusión: Como se puede apreciar el p valor calculado (significación aproximada), está por debajo del 5% corresponde a la significatividad estadística,

por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, con lo cual dichas variables presentan correlación. El coeficiente de correlación de Spearman asume el valor de 0.872, valor que indica una correlación alta y directa entre las variables de estudio, es decir que cuanto mejor se dé la resiliencia organizacional, mejor será la autoeficacia de liderazgo y viceversa.

Tabla 7

Análisis de correlación entre la dimensión Capacidad de adaptación y la variable Autoeficacia de liderazgo

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,744	,128	6,205	,000 ^c
N de casos válidos		33			

Los resultados para el análisis de correlación entre la dimensión Capacidad de adaptación de la variable Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo, son presentadas en la tabla anterior. Para realizar la prueba de hipótesis, primeramente, debemos tener en cuenta que existen dos hipótesis estadísticas:

Ho: La dimensión capacidad de adaptación y la variable autoeficacia de liderazgo no presentan correlación.

Ha: La dimensión capacidad de adaptación y la variable autoeficacia de liderazgo presentan correlación

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: (Significación aproximada) $p = 0,000$

Conclusión: Como se puede apreciar el p valor calculado (significación aproximada), está por debajo del 5% corresponde a la significatividad estadística, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, con lo cual dichas variables presentan correlación. El coeficiente de correlación de Spearman asume el valor de 0.744, valor que indica una correlación alta y directa entre las variables de estudio, es decir que cuanto mejor se dé la capacidad de adaptación, mejor será la autoeficacia de liderazgo y viceversa.

Tabla 8

Análisis de correlación entre la dimensión Planificación y la variable Autoeficacia de liderazgo

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,609	,147	4,275	,000 ^c
N de casos válidos		33			

Los resultados para el análisis de correlación entre la dimensión Planificación de la variable Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo, son presentadas en la tabla anterior. Para realizar la prueba de hipótesis, primeramente, debemos tener en cuenta que existen dos hipótesis estadísticas:

Ho: La dimensión Planificación y la variable autoeficacia de liderazgo no presentan correlación.

Ha: La dimensión Planificación y la variable autoeficacia de liderazgo presentan correlación

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 5\%$

P-valor calculado: (Significación aproximada) $p = 0,000$

Conclusión: Como se puede apreciar el p valor calculado (significación aproximada), está por debajo del 5% corresponde a la significatividad estadística, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, con lo cual dichas variables presentan correlación. El coeficiente de correlación de Spearman asume el valor de 0.609, valor que indica una correlación moderada y directa entre las variables de estudio, es decir que cuanto mejor se dé la planificación, mejor será la autoeficacia de liderazgo y viceversa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la resiliencia organizacional y la auto eficacia de liderazgo en el centro de salud de Independencia en Cusco, al respecto los resultados en la misma, ponen en evidencia que efectivamente dichas variables presentan relación, la cual es expresada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, que para la

presente investigación alcanzó el valor de 0.872, el mismo que indica que la intensidad con que dichas variables se relacionan es alta, y también directa, con una significativa estadística del 5%, lo cual quiere decir que cuanto mejor sea la resiliencia organizacional en el centro de salud de independencia, se puede esperar que la autoeficacia de liderazgo, también mejore notablemente. Al respecto Suryaningtyas et al. (2019), en su investigación sobre Resiliencia organizacional y desempeño organizacional, realiza hallazgos importantes respecto a la asociación positiva que la resiliencia organizacional, tiene con el desempeño organizacional, es así que el liderazgo resiliente y la cultura organizacional juegan un papel muy importante en el desarrollo de una organización, es por ello que se sugiere, un desarrollo continuo de la resiliencia organizacional, que brinda una mejora operativa y estratégica, con el fin de contribuir con la sustentabilidad de la empresa.

En la presente investigación también se puede apreciar que los resultados para la resiliencia organizacional en el puesto de salud de independencia, muestran que el 12.1% de los trabajadores considera como deficiente, en tanto que el 53.6% aprecia que es regular y un 30.3% que es buena; asimismo los resultados encontrados para la auto eficacia de liderazgo muestran que del total de trabajadores del puesto de salud independencia, 15.2% consideran que la auto eficacia de liderazgo es baja, en tanto el 57.6% se ubica en la categoría de media y el 27.3% en la categoría de alta.

Al respecto de la autoeficacia de liderazgo Lynn (2017), en su investigación acerca de los de liderazgo como predictores de la resiliencia organizacional en los sistemas académicos de atención de la salud, muestra que la resiliencia es importante para la supervivencia organizacional y la adaptación a las fuerzas externas e internas del cambio. Las organizaciones resilientes con reservas disponibles pueden colaborar con los líderes comunitarios para optimizar los determinantes sociales, ambientales y económicos de la salud, fundamentales para la resiliencia comunitaria y el cambio social positivo.

Por su parte Fukofuka et al. (2017) en su investigación respecto de los predictores de la resiliencia organizacional, muestran que es posible desarrollar un modelo predictivo, el mismo que permite que la organización pueda comprender y reelaborar sus políticas, sus estructuras y prácticas, lo cual permite nutrirla deliberadamente, de acuerdo con este autor se tiene que la esencia de la resiliencia

organizacional, en la reserva de vulnerabilidad que se cultiva en un entorno de confianza y le permite su desarrollo, pero no su explotación.

Respecto al primer objetivo específico de la investigación, el mismo que plantea que existe relación entre la dimensión capacidad de adaptación y eficacia de liderazgo, los resultados ponen en evidencia que, en efecto, dicha dimensión y variable encuentran relacionadas de manera directa y alta, es así que se obtuvo el valor de 0.744, para el consiste de correlación de Spearman, ello quiere decir que una mejora un incremento en la capacidad de adaptación ha de contribuir también de manera directa en una mejora de la auto eficacia de liderazgo. Los resultados obtenidos para la dimensión capacidad de adaptación muestran que el 15.2% de los encuestados se ubica en la categoría de deficiente, en tanto que el 40.5% en la categoría de regular y el 39.4% en la categoría de bueno. Al respecto Southwich et al. (2017) es investigación sobre liderazgo y resiliencia, a partir del análisis documental, se niega a ser la reflexión acerca de la misma, como la capacidad de recuperar el equilibrio después de la exposición a un evento o eventos adversos, es importante decir al respecto que la resiliencia no es un Estado final del ser, sino un proceso de adaptación y crecimiento dentro de un proceso de riesgo, es así que la organización resistente no sólo sobrevive, sino que también próspera en un entorno donde el cambio de incertidumbre, están presentes, en este panorama un liderazgo fuerte, es aquel que promueve equipos cohesivos e interdependientes que permiten desarrollar una organización que evoluciona con el tiempo a medida que la gerencia y los equipos se adhieren a la misión y a los valores centrales de la organización.

Respecto al segundo objetivo específico el cual plantea que existe relación entre la dimensión planificación y la auto eficacia de liderazgo, los resultados muestran que en efecto se relación se da, es así que partir del análisis de correlación, se pudo encontrar el valor de 0.609, el cual una significativa estadística del 5%, muestra que la correlación entre dicha dimensión y variable, es moderada y directa, ello permite afirmar que mejores niveles de planificación dentro de la organización, de contribuir de manera directa favorable a la mejora de la auto eficacia de liderazgo en el puesto de salud de Independencia. Asimismo, los resultados para la dimensión planificación de la variable resiliencia organizacional,

muestran que el 15.2% de los encuestados se ubican en la categoría de deficiente, mientras el 52.5% en la categoría de regular y el 33.3% en la categoría de buena.

Samba et al (2017) al respecto es investigación titulada resiliencia organizacional y liderazgo positivo, indica que el liderazgo, al tener un impacto importante sobre la resiliencia organizacional, crea las condiciones estructurales que facilitan el desarrollo de la resiliencia organizacional, contribuye a establecer una nueva perspectiva sobre este fenómeno dentro de la organización, proporcionando a los miembros de la organización recursos cognitivos y emocionales que permiten afrontar retos y situaciones adversas. Asimismo, indica que el desarrollo de un clima positivo crea las bases para la mejora de la resiliencia organizacional, porque promueve la capacidad de los miembros de la organización para apoyarse los unos con los otros, para pedir y recibir ayuda, dedicar para realizar tareas, en vez de lamentarse, en general permite trabajar juntos y aprovechar las fortalezas de los demás al enfrentar la adversidad. Por su parte Stephenson (2010), es investigación sobre comparación de la resiliencia de las organizaciones, logra probar y establecer una herramienta de evaluación comparativa para esta variable, que proporciona a las organizaciones indicadores acerca de liderazgo, su posicionamiento y acerca de su resiliencia organizacional.

Ledesma (2014) en su investigación sobre el marco conceptual y modelos de investigación en resiliencia en liderazgo, muestra que existe una relación directa entre el estrés de los trabajadores líderes y su capacidad por mantener la capacidad de recuperación frente a un contacto prolongado con la adversidad, es así que el concepto asociado con la resiliencia, incluye prosperidad y resistencia, por ello los líderes resilientes poseen una invaluable importancia para la sostenibilidad de una organización. La supervivencia, la recuperación y la prosperidad son conceptos asociados con la resiliencia y describen la etapa en la que una persona puede estar durante o después de enfrentar la adversidad. Asimismo, se tiene que Yesquén (2017), en su investigación sobre estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de la empresa privada, logra determinarse que es una relación significativa entre la resiliencia organizacional de sus trabajadores y los estilos de liderazgo de estos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados para la presente investigación permiten concluir que las variables de resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo en el centro de salud de independencia cusco, están correlacionadas de manera directa y significativa, se confirma con el valor encontrado para el consiste de correlación de Spearman, el cual adopta el valor de 0.872 para la presente investigación, lo que indica que cuanto mejor sea la resiliencia organizacional, mejor también ha de ser la autoeficacia de liderazgo y viceversa.

Segunda: Se concluye que la dimensión capacidad de adaptación de la variable resiliencia organizacional presenta correlación directa y alta, alcanzando el valor de 0.724 para de correlación de Spearman, con una significativa estadística del 5%, es así que una mejora en la capacidad de adaptación de la residencia organizacional ha de contribuir de manera directa en la mejora de la auto eficacia de liderazgo.

Tercera: Se concluye que la dimensión planificación de la variable resiliencia organizacional presenta correlación directa y moderada, alcanzando el valor de 0.609 para de correlación de Spearman, con una significativa estadística del 5%, es así que una mejora en la planificación de la residencia organizacional ha de contribuir de manera directa en la mejora de la auto eficacia de liderazgo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la gerencia del puesto de salud de Independencia, desarrollar talleres acerca de la resiliencia organizacional, en la que se pueda explicar y entender la importancia, de que cada uno de los miembros que constituyen la organización contribuya a que la misma esté preparada para afrontar los retos, que como la pandemia del COVID 19, han de sobrevenir en la organización, por la misma naturaleza del área en que se desarrolla.

Segunda: Se recomienda a los trabajadores del puesto de salud independencia, contribuir de manera decidida a la planificación de la capacidad de adaptación que debe de tener la organización frente a los retos que se le impone, en un sistema de salud, con muchas falencias, pero con muchas necesidades al mismo tiempo, que como organización deben estar preparados para afrontar.

Tercera: Se recomienda a la gerencia del puesto de salud independencia, desarrollar talleres en los que se pueda fortalecer la capacidad de liderazgo de cada uno de los miembros que integran la organización, entendiéndose que el liderazgo no solamente proviene de los directivos, sino que también hoy en día se habla de un liderazgo horizontal, es decir cada uno de los trabajadores ha de ser líder en el área que le corresponde y de esa manera contribuir al logro de los objetivos de la institución.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Carleton, E., Barling, J., y Trivisono, 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), 185-194. doi:<https://doi.org/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
- Carter, L. (2020, Septiembre 4). *BPI Modern Talent*. Retrieved from Organizational Resilience: leadership lessons from COVID-19: <https://www.bestpracticeinstitute.org/blog/organizational-resilience-leadership-lessons-from-covid-19/#>
- 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>
- 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
&isAllowed=y

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>

Grove, S., Gray, J., y Burns, N. (2016). *Investigación en enfermería. Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia*. Varsovia: Elsevier.

Hannah, S., y Avolio, B. (2013). *Leader Efficacy Questionnaire [Self-Form]*. Menlo Park: Mind Garden.

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>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.

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>

Ledesma, J. (2014). Conceptual Frameworks and Research Models on Resilience in Leadership. *SAGE Open*, 1-8. doi:DOI: 10.1177/2158244014545464

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/>

- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., y Valero, S. (2017). *La evaluación psicométrica*. Bogotá: Editorial UOC.
- Menéndez, M. y Rodríguez, I. (2012). *Metodología de la investigación social. Técnicas innovadoras y sus aplicaciones*. Madrid: Editorial Síntesis
- Moreno, B., y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- OMS. (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/10.1177/1548051819849002>
- PWC. (2019). *PricewaterhouseCoopers International Limited*. Retrieved from 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
- 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
- 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

- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth.
- 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
- 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>
- 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.
- Yesquén, Y. (2017). *Estilos de liderazgo y residencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017*. [Informe de tesis, Universidad Señor de Sipan, Facultad de humanidades, Pimentel]. Retrieved from <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4247/Yzaziga%20Yesquen%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yulk, G. (2019). *Leadership in organizations*. New York: Pearson Education.
- Zuñiga, S. (2017). *Liderazgo transformacional y resiliencia en el personal administrativo de una universidad privada de Chiclayo, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11363>

ANEXOS

ANEXO 03 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL Y AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO EN EL CENTRO DE SALUD DE INDEPENDENCIA, CUSCO 2020

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Resiliencia Organizacional	Es la capacidad de los sistemas físicos y sociales para resistir las fuerzas y demandas generadas por desastres y que permiten hacer frente activamente a tales eventos mediante el empleo de estrategias de respuesta y recuperación eficaces. Tierney (2003) citado por (Lynn, 2017)	Capacidad de resiliencia organizacional medida en base a la puntuación obtenida en las dimensiones de Capacidad de adaptación y planificación	Capacidad de adaptación	<ul style="list-style-type: none"> • Minimización de la mentalidad del silo • Capacidad y capacidad de los recursos internos • Compromiso y participación del personal • Información y conocimiento • Estructuras de liderazgo, gestión y gobernanza • Innovación creatividad • Toma de decisiones descentralizada y receptiva • Monitoreo e informes de situaciones internas y externas 	Escala Ordinal Alta Media Baja
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de planificación • Participación en ejercicios • Postura proactiva • Capacidad y capacidad de los recursos externos • Prioridades de recuperación 	
Autoeficacia de liderazgo	La autoeficacia de liderazgo se conceptualiza como el nivel de capacidad percibida de los líderes para autorregular sus pensamientos y motivación, aprovechar los medios en su entorno y actuar con éxito en una serie de desafíos y tareas del líder en su contexto actual, (Hannah, Avolio, Walumb y Chan, 2012).	Capacidad de la autoeficacia de liderazgo valorada en base a la puntuación obtenida en las dimensiones de autoeficacia de acción, regulación y de medios.	Autoeficacia de acción	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de motivar a otros a actuar • Capacidad de obtener el compromiso del seguidor • Capacidad para dirigir 	Escala Ordinal Deficiente Regular Buena
			Autoeficacia de regulación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de automotivación • Regulación de pensamiento • Regulación de comportamiento 	
			Autoeficacia de medios	<ul style="list-style-type: none"> • Creencia en la utilidad de los medios • Capacidad de uso de medios • Identificación de la calidad y utilidad de medios 	

ANEXO 04 MATRIZ DE INSTRUMENTOS

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL Y AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO EN EL CENTRO DE SALUD DE INDEPENDENCIA, CUSCO 2020

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Resiliencia Organizacional	Capacidad de adaptación	Minimización de las barreras culturales y de comunicación	1. Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de nuestra organización para ganar experiencia 2. En nuestra organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones
		Capacidad y capacidad de los recursos internos	3. Creo que nuestra organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales
		Compromiso y participación del personal	4. Las personas de nuestra organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve
		Información y conocimiento	5. En nuestra organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen. 6. Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función.
		Estructuras de liderazgo, gestión y gobernanza	7. Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo nuestra organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta 8. La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas 9. La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que nuestra organización esté siempre a la vanguardia. 10. En nuestra organización, regularmente tomamos un tiempo de nuestro trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr.
		Innovación creatividad	11. Nuestra organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo.
		Toma de decisiones descentralizada y receptiva	12. Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente.
		Monitoreo e informes de situaciones internas y externas	13. Nuestra organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes. 14. Nuestra organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas

Planificación	Estrategias de planificación	15. La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta	
		16. Dado nuestro nivel de importancia de nuestra organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada	
		17. Nuestra organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia	
		18. Las personas de nuestra organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos	
		19. Nuestra organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.	
		20. Creo que nuestra organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo	
		21. Nuestra organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis	
Planificación	Postura proactiva	22. Nuestra organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado	
		23. Nuestra organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados.	
		24. Nuestra organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia	
		25. Nuestra organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis.	
		26. Nuestra organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.	
		27. Nuestra organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito	
		27. Nuestra organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito	
Autoeficacia de liderazgo	Autoeficacia de acción	1. Energizo a mis seguidores para que logren lo mejor	
		2. Desarrollo acuerdos con seguidores para potenciar su participación	
		3. Entreno a los seguidores para que asuman mayores responsabilidades de liderazgo	
	Autoeficacia de regulación	Capacidad de obtener el compromiso del seguidor	4. Inspiro a los seguidores a ir más allá de sus propios intereses por el bien común
			5. Consigo que mis seguidores cumplan con los requisitos que hemos establecido para su trabajo
		Capacidad para dirigir	6. Utilizo formas de recompensas y castigos que mejor funcionen con cada seguidor
			7. Consigo que los seguidores se identifiquen con el foco central de nuestra misión
Autoeficacia de regulación	Capacidad de automotivación	8. Me motivo para hacerme cargo de grupos	
		9. Me motivo para desempeñarme a niveles que inspiren a otros a la excelencia	
	Regulación de pensamiento	10. Determino qué estilo de liderazgo se necesita en cada situación	
		11. Permanezco firme en mis creencias fundamentales cuando me desafien	
Autoeficacia de regulación	Regulación de comportamiento	12. Lidero eficazmente el trabajo dentro de los límites de las políticas de la organización	
		13. Desarrollo planes detallados para cumplir misiones complejas	
		14. Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mis superiores	

Autoeficacia de medios	Creencia en la utilidad de los medios	15. Dependo de la organización para proporcionar los recursos necesarios para ser eficaz 16. Confió en mis líderes para encontrar formas de estimular mi creatividad 17. Pienso en soluciones innovadoras para los desafiantes problemas de liderazgo
	Capacidad de uso de medios	18. Acudo a mis superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo 19. Cuento con otros para que me brinden la orientación que necesito para completar las asignaciones de trabajo 20. Confió en mis compañeros para ayudar a resolver problemas
	Identificación de la calidad y utilidad de medios	21. Distingo los componentes éticos de los problemas / dilemas 22. Cuento con mis líderes para apoyar altos estándares de conducta ética

ANEXO 05 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO SOBRE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene por propósito evaluar la Resiliencia Organizacional, en el centro de Salud de Independencia, para lo cual sírvase marcar con una X según considere que sea la respuesta más adecuada o la situación que corresponda de mejor manera a la percepción que Usted tiene de la misma. Sea totalmente sincero(a) para contribuir con la investigación.

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 LIKERT				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 anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de nuestra organización para ganar experiencia									
02	En nuestra organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones									
03	Creo que nuestra organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales									
04	Las personas de nuestra organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve									
05	En nuestra organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.									
06	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función									
07	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo nuestra organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta									
08	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas									
09	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que nuestra organización esté siempre a la vanguardia.									
10	En nuestra organización, regularmente tomamos un tiempo de nuestro trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr									
11	Nuestra organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo									

12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente					
13	Nuestra organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.					
14	Nuestra organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas					
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta					
16	Dado nuestro nivel de importancia de nuestra organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada					
17	Nuestra organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia					
18	Las personas de nuestra organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos					
19	Nuestra organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.					
20	Creo que nuestra organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo					
21	Nuestra organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis					
22	Nuestra organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado					
23	Nuestra organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados					
24	Nuestra organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia					
25	Nuestra organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis					
26	Nuestra organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.					
27	Nuestra organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito					

Gracias por tu colaboración

Ficha técnica del instrumento para medir la Resiliencia Organizacional

Nombre del instrumento: Escala de Resiliencia Organizacional

Autores: Amy Stephenson, Erica Seville, John Vargo, Derek Roger

Objetivo: Medir la resiliencia organizacional

Lugar de procedencia: Auckland, Nueva Zelanda

Adaptación: Evelyn Rado Huarcaya

Año: 2020

Aplicación: Individual o grupal

Tiempo de aplicación: 30 min aproximadamente

Estructura: El instrumento cuenta con 27 ítems los cuales se encuentran distribuidos en las dos dimensiones: Capacidad de adaptación con 15 ítems y planificación con 12 ítems.

Escala de medición de los ítems: Escala de Likert con cinco categorías, Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

CUESTIONARIO SOBRE AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO

El presente cuestionario tiene por propósito evaluar la Autoeficacia de Liderazgo, en los trabajadores del centro de Salud de Independencia. Para lo cual piense en Usted mismo como líder en su organización y para cada elemento a continuación, indique su nivel de confianza.

ESCALA		VALORACION				
Muy baja		1				
Baja		2				
Media		3				
Alta		4				
Muy alta		5				
N°	Como líder...	1	2	3	4	5
01	Energizo a mis seguidores para que logren lo mejor					
02	Desarrollo acuerdos con seguidores para potenciar su participación					
03	Entreno a los seguidores para que asuman mayores responsabilidades de liderazgo					
04	Inspiro a los seguidores a ir más allá de sus propios intereses por el bien común					
05	Consigo que mis seguidores cumplan con los requisitos que hemos establecido para su trabajo					
06	Utilizo formas de recompensas y castigos que mejor funcionen con cada seguidor					
07	Consigo que los seguidores se identifiquen con el foco central de nuestra misión					
08	Me motivo para hacerme cargo de grupos					
09	Me motivo para desempeñarme a niveles que inspiren a otros a la excelencia					
10	Determino qué estilo de liderazgo se necesita en cada situación					
11	Permanezco firme en mis creencias fundamentales cuando me desafíen					
12	Lidero eficazmente el trabajo dentro de los límites de las políticas de la organización					
13	Desarrollo planes detallados para cumplir misiones complejas					
14	Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mis superiores					
15	Dependo de la organización para proporcionar los recursos necesarios para ser eficaz					
16	Confío en mis líderes para encontrar formas de estimular mi creatividad					
17	Pienso en soluciones innovadoras para los desafiantes problemas de liderazgo					
18	Acudo a mis superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo					
19	Cuento con otros para que me brinden la orientación que necesito para completar las asignaciones de trabajo					
20	Confío en mis compañeros para ayudar a resolver problemas					
21	Distingo los componentes éticos de los problemas / dilemas					
22	Cuento con mis líderes para apoyar altos estándares de conducta ética					

Gracias por tu colaboración

Ficha técnica del instrumento para medir la Autoeficacia de Liderazgo

Nombre del instrumento: Cuestionario de Autoeficacia de Liderazgo

Autores: Sean T. Hannah y Bruce J. Avolio

Objetivo: Medir la Autoeficacia de Liderazgo

Lugar de procedencia: Menlo Park, Estados Unidos

Adaptación: Evelyn Rado Huarcaya

Año: 2013

Aplicación: Individual o grupal

Tiempo de aplicación: 20 min aproximadamente

Estructura: El instrumento cuenta con 22 ítems los cuales se encuentran distribuidos en sus tres dimensiones: Autoeficacia de acción con 7 ítems, Autoeficacia de regulación con 7 ítems y Autoeficacia de medios con 8 ítems.

Escala de medición de los ítems: Escala de porcentaje de confianza que va desde 0% a 100%.

ANEXO 06 POBLACIÓN DE ESTUDIO

Tabla 1

Población de estudio

Tipo de actividad de Salud	Cantidad de personal	Porcentaje
Médico	05	15,2
Enfermera	06	18,2
Obstetra	03	9,1
Odontólogo(a)	02	6,1
Psicólogo(a)	01	3,0
Técnico en enfermería	10	30,3
Otros técnicos	01	3,0
Otros profesionales	03	9,1
Personal no incluido en las anteriores categorías	02	6,1
Total	33	100,0

Fuente: PSL del Centro de Salud de Independencia

ANEXO 07 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 2

Prueba de Normalidad Kolmogorov/Smirnov

		Resiliencia organizacional	Autoeficacia de liderazgo
N		33	33
Parámetros normales	Media	1,18	1,12
	Desv.	,635	,650
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,310	,301
	Positivo	,310	,301
	Negativo	-,266	-,275
Estadístico de prueba		,310	,301
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Descripción e interpretación

Los resultados correspondientes a la prueba de normalidad fueron presentados en la tabla anterior, para las variables Resiliencia organizacional y Autoeficacia de liderazgo, dicha prueba nos permitirá decidir sobre el tipo de coeficiente de correlación con pruebas de hipótesis para la correlación que se realizará.

Para la prueba de hipótesis, se plantean dos hipótesis estadísticas, la hipótesis nula H_0 , que plantea que las distribuciones de datos son normales y la hipótesis alterna H_a , que plantea que las distribuciones de los datos no siguen una distribución normal. El nivel de significancia, o significatividad estadística, que no es otra cosa que la probabilidad de cometer error al rechazar la hipótesis nula está fijada en 5%.

El p valor calculado (Sig. asintótica(bilateral)), es de 0.000, valor que está por debajo del nivel de significativa y por ende nos permite rechazar la hipótesis nula y así aceptar la alterna, con lo cual concluimos que las distribuciones para ambas variables no son normales, es así que haremos uso de un coeficiente de correlación no paramétricas como es el consiste de correlación de Spearman.

ANEXO 08 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES EXPERTOS



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad de adaptación							
1	Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de nuestra organización para ganar experiencia	X		X		X		
2	En nuestra organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones	X		X		X		
3	Creo que nuestra organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales	X		X		X		
4	Las personas de nuestra organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve	X		X		X		
5	En nuestra organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.	X		X		X		
6	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función	X		X		X		
7	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo nuestra organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta	X		X		X		
8	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas	X		X		X		
9	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que nuestra organización esté siempre a la vanguardia.	X		X		X		
10	En nuestra organización, regularmente tomamos un tiempo de nuestro trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr	X		X		X		
11	Nuestra organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo	X		X		X		
12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente	X		X		X		
13	Nuestra organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.	X		X		X		
14	Nuestra organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas	X		X		X		
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Planificación							
16	Dado nuestro nivel de importancia de nuestra organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada	X		X		X		
17	Nuestra organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia	X		X		X		

18	Las personas de nuestra organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos	X		X		X	
19	Nuestra organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.	X		X		X	
20	Creo que nuestra organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo	X		X		X	
21	Nuestra organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis	X		X		X	
22	Nuestra organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado	X		X		X	
23	Nuestra organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados	X		X		X	
24	Nuestra organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia	X		X		X	
25	Nuestra organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis	X		X		X	
26	Nuestra organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.	X		X		X	
27	Nuestra organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr., Hugo Enriquez Romero DNI: 23863530

Especialidad del validador: Gestión Pública

14 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autoeficacia de acción							
1	Energizo a mis seguidores para que logren lo mejor	X		X		X		
2	Desarrollo acuerdos con seguidores para potenciar su participación	X		X		X		
3	Entreno a los seguidores para que asuman mayores responsabilidades de liderazgo	X		X		X		
4	Inspiro a los seguidores a ir más allá de sus propios intereses por el bien común	X		X		X		
5	Consigo que mis seguidores cumplan con los requisitos que hemos establecido para su trabajo	X		X		X		
6	Utilizo formas de recompensas y castigos que mejor funcionen con cada seguidor	X		X		X		
7	Consigo que los seguidores se identifiquen con el foco central de nuestra misión	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de regulación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me motivo para hacerme cargo de grupos	X		X		X		
9	Me motivo para desempeñarme a niveles que inspiren a otros a la excelencia	X		X		X		
10	Determino qué estilo de liderazgo se necesita en cada situación	X		X		X		
11	Permanezco firme en mis creencias fundamentales cuando me desafíen	X		X		X		
12	Lidero eficazmente el trabajo dentro de los límites de las políticas de la organización	X		X		X		
13	Desarrollo planes detallados para cumplir misiones complejas	X		X		X		
14	Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mis superiores	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de medios	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Dependo de la organización para proporcionar los recursos necesarios para ser eficaz	X		X		X		
16	Confío en mis líderes para encontrar formas de estimular mi creatividad	X		X		X		
17	Pienso en soluciones innovadoras para los desafiantes problemas de liderazgo	X		X		X		
18	Acudo a mis superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo	X		X		X		
19	Cuento con otros para que me brinden la orientación que necesito para completar las asignaciones de trabajo	X		X		X		
20	Confío en mis compañeros para ayudar a resolver problemas	X		X		X		
21	Distingo los componentes éticos de los problemas / dilemas	X		X		X		
22	Cuento con mis líderes para apoyar altos estándares de conducta ética	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr., Hugo Enriquez Romero DNI: 23863530

Especialidad del validador: Gestión Pública

14 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad de adaptación							
1	Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de nuestra organización para ganar experiencia	X		X		X		
2	En nuestra organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones	X		X		X		
3	Creo que nuestra organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales	X		X		X		
4	Las personas de nuestra organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve	X		X		X		
5	En nuestra organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.	X		X		X		
6	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función	X		X		X		
7	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo nuestra organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta	X		X		X		
8	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas	X		X		X		
9	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que nuestra organización esté siempre a la vanguardia.	X		X		X		
10	En nuestra organización, regularmente tomamos un tiempo de nuestro trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr	X		X		X		
11	Nuestra organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo	X		X		X		
12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente	X		X		X		
13	Nuestra organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.	X		X		X		
14	Nuestra organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas	X		X		X		
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Dado nuestro nivel de importancia de nuestra organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada	X		X		X		
17	Nuestra organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia	X		X		X		

18	Las personas de nuestra organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos	X		X		X	
19	Nuestra organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.	X		X		X	
20	Creo que nuestra organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo	X		X		X	
21	Nuestra organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis	X		X		X	
22	Nuestra organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado	X		X		X	
23	Nuestra organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados	X		X		X	
24	Nuestra organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia	X		X		X	
25	Nuestra organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis	X		X		X	
26	Nuestra organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.	X		X		X	
27	Nuestra organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Justo Pastor Castro Jimenez DNI: 23856330

Especialidad del validador:


 UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
 FACULTAD F.C.E.A.C.
Justo P. Castro Jimenez
 Dr. Justo P. Castro Jimenez
 DIRECTOR DE ESCUELA ECONOMÍA

15 de octubre del 2020

- 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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autoeficacia de acción	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Energizo a mis seguidores para que logren lo mejor	X		X		X		
2	Desarrollo acuerdos con seguidores para potenciar su participación	X		X		X		
3	Entreno a los seguidores para que asuman mayores responsabilidades de liderazgo	X		X		X		
4	Inspiro a los seguidores a ir más allá de sus propios intereses por el bien común	X		X		X		
5	Consigo que mis seguidores cumplan con los requisitos que hemos establecido para su trabajo	X		X		X		
6	Utilizo formas de recompensas y castigos que mejor funcionen con cada seguidor	X		X		X		
7	Consigo que los seguidores se identifiquen con el foco central de nuestra misión	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de regulación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me motivo para hacerme cargo de grupos							
9	Me motivo para desempeñarme a niveles que inspiren a otros a la excelencia	X		X		X		
10	Determino qué estilo de liderazgo se necesita en cada situación	X		X		X		
11	Permanezco firme en mis creencias fundamentales cuando me desafien	X		X		X		
12	Lidero eficazmente el trabajo dentro de los límites de las políticas de la organización	X		X		X		
13	Desarrollo planes detallados para cumplir misiones complejas	X		X		X		
14	Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mis superiores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de medios	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Dependo de la organización para proporcionar los recursos necesarios para ser eficaz	X		X		X		
16	Confío en mis líderes para encontrar formas de estimular mi creatividad	X		X		X		
17	Pienso en soluciones innovadoras para los desafiantes problemas de liderazgo	X		X		X		
18	Acudo a mis superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo	X		X		X		
19	Cuento con otros para que me brinden la orientación que necesito para completar las asignaciones de trabajo	X		X		X		
20	Confío en mis compañeros para ayudar a resolver problemas	X		X		X		
21	Distingo los componentes éticos de los problemas / dilemas	X		X		X		
22	Cuento con mis líderes para apoyar altos estándares de conducta ética	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Justo Pastor Castro Jiménez DNI: 23856330

Especialidad del validador: Gestión Publica

15 de octubre del 2020

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

 UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD F.C.E.A.C.

Dr. Justo P. Castro Jimenez
DIRECTOR DE ESCUELA ECONOMÍA

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad de adaptación							
1	Se anima a las personas a moverse a probar diferentes roles dentro de nuestra organización para ganar experiencia	X		X		X		
2	En nuestra organización, es importante que no existan barreras que nos impidan trabajar bien entre nosotros y con otras organizaciones	X		X		X		
3	Creo que nuestra organización tiene suficientes recursos internos para operar con éxito durante las jornadas habituales	X		X		X		
4	Las personas de nuestra organización normalmente trabajan en un problema hasta que se resuelve	X		X		X		
5	En nuestra organización, es una prioridad que las personas tengan la información y el conocimiento que necesitan para responder a los problemas inesperados que surgen.	X		X		X		
6	Si las personas clave no estuvieran disponibles, siempre hay otras que podrían desempeñar su función	X		X		X		
7	Creo que las personas aceptarían las decisiones tomadas por la gerencia sobre cómo nuestra organización debe manejar una crisis, incluso si se desarrollaron con poca consulta	X		X		X		
8	La gerencia monitorea constantemente las cargas de trabajo del personal y las reducen cuando se vuelven excesivas	X		X		X		
9	La gerencia piensa y actúa estratégicamente para garantizar que nuestra organización esté siempre a la vanguardia.	X		X		X		
10	En nuestra organización, regularmente tomamos un tiempo de nuestro trabajo diario para reevaluar qué es lo que estamos tratando de lograr	X		X		X		
11	Nuestra organización anima activamente a las personas a desafiarse y desarrollarse a través de su trabajo	X		X		X		
12	Si ocurren problemas, alguien con la autoridad para actuar siempre está disponible para las personas en la línea del frente	X		X		X		
13	Nuestra organización monitorea proactivamente lo que está sucediendo en su entorno para tener una alerta temprana de problemas emergentes.	X		X		X		
14	Nuestra organización tiene una cultura en la que es importante asegurarnos de que aprendemos de nuestros errores y problemas	X		X		X		
15	La gerencia escucha activamente los problemas en nuestra organización porque les ayuda a preparar una mejor respuesta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Planificación							
16	Dado nuestro nivel de importancia de nuestra organización, creo que la forma en que planificamos para lo inesperado es adecuada	X		X		X		
17	Nuestra organización tiene un plan para situación de crisis o emergencia	X		X		X		

18	Las personas de nuestra organización comprenden la rapidez con la que nos pueden afectar eventos inesperados y potencialmente negativos	X		X		X	
19	Nuestra organización entiende que tener un plan para emergencias no es suficiente y que el plan debe ser practicado y probado para que sea efectivo.	X		X		X	
20	Creo que nuestra organización invierte suficientes recursos para estar lista para responder a una emergencia de cualquier tipo	X		X		X	
21	Nuestra organización puede cambiar rápidamente del modo habitual para responder a las crisis	X		X		X	
22	Nuestra organización está enfocada en poder dar respuesta a lo inesperado	X		X		X	
23	Nuestra organización puede colaborar con otras organizaciones similares para manejar desafíos inesperados	X		X		X	
24	Nuestra organización tiene acuerdos con otras organizaciones para brindar recursos en caso de emergencia	X		X		X	
25	Nuestra organización se mantiene en contacto con organizaciones con las que podría tener que trabajar en una crisis	X		X		X	
26	Nuestra organización tiene prioridades claramente definidas para lo que es importante durante y después de una crisis.	X		X		X	
27	Nuestra organización comprende claramente el nivel mínimo de recursos que necesita para operar con éxito	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Waldo Campaña Morro DNI: 23933923

Especialidad del validador: Planificación y gestión pública

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



 Firma del Experto Informante.

17 de octubre del 2020

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autoeficacia de acción							
1	Energizo a mis seguidores para que logren lo mejor	X		X		X		
2	Desarrollo acuerdos con seguidores para potenciar su participación	X		X		X		
3	Entreno a los seguidores para que asuman mayores responsabilidades de liderazgo	X		X		X		
4	Inspiro a los seguidores a ir más allá de sus propios intereses por el bien común	X		X		X		
5	Consigo que mis seguidores cumplan con los requisitos que hemos establecido para su trabajo	X		X		X		
6	Utilizo formas de recompensas y castigos que mejor funcionen con cada seguidor	X		X		X		
7	Consigo que los seguidores se identifiquen con el foco central de nuestra misión	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de regulación							
8	Me motivo para hacerme cargo de grupos							
9	Me motivo para desempeñarme a niveles que inspiren a otros a la excelencia	X		X		X		
10	Determino qué estilo de liderazgo se necesita en cada situación	X		X		X		
11	Permanezco firme en mis creencias fundamentales cuando me desafíen	X		X		X		
12	Lidero eficazmente el trabajo dentro de los límites de las políticas de la organización	X		X		X		
13	Desarrollo planes detallados para cumplir misiones complejas	X		X		X		
14	Me esfuerzo por lograr los objetivos establecidos por mis superiores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autoeficacia de medios							
15	Dependo de la organización para proporcionar los recursos necesarios para ser eficaz	X		X		X		
16	Confío en mis líderes para encontrar formas de estimular mi creatividad	X		X		X		
17	Pienso en soluciones innovadoras para los desafiantes problemas de liderazgo	X		X		X		
18	Acudo a mis superiores en busca de consejos para desarrollar mi liderazgo	X		X		X		
19	Cuento con otros para que me brinden la orientación que necesito para completar las asignaciones de trabajo	X		X		X		
20	Confío en mis compañeros para ayudar a resolver problemas	X		X		X		
21	Distingo los componentes éticos de los problemas / dilemas	X		X		X		
22	Cuento con mis líderes para apoyar altos estándares de conducta ética	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Waldo Campaña Morro DNI: 23933923

Especialidad del validador: Gestión Publica

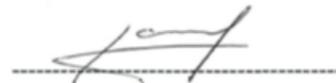
17 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 09 CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Confiabilidad de instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Resiliencia organizacional	0,881	27
Autoeficacia de liderazgo	0,969	22

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 10 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,..... acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la **Br. Evelyn Rado Huarcaya**. He sido informado (a) que el objetivo de este estudio es: Determinar la intensidad de la relación entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020.

Me han indicado también que tendré que responder a dos cuestionarios sobre Resiliencia Organizacional y Autonomía de Liderazgo, lo cual tomará aproximadamente entre 20 a 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la responsable de esta investigación al teléfono 950 995252

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la Br. **Evelyn Rado Huarcaya** al teléfono anteriormente mencionado.

DNI del Participante

Firma del Participante

Fecha: Cusco, ----- de noviembre del 2020

ANEXO 11 MATRIZ DE CONSISTENCIA

RESILIENCIA ORGANIZACIONAL Y AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO EN EL CENTRO DE SALUD DE INDEPENDENCIA, CUSCO 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020?	Determinar la relación entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020	Existe relación directa y significativa entre la resiliencia organizacional y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020	Variable 1 Resiliencia Organizacional Variable 2 Autoeficacia de liderazgo	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional. Población: Servidores del Centro de Salud de Independencia, en número de 33 Muestra: La muestra coincide con la población de los estudiantes para el presente estudio
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad de adaptación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020? b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020?	a) Determinar la relación entre la dimensión capacidad de adaptación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020 b) Determinar la relación entre la dimensión planificación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020	a) Existe relación directa y significativa entre la dimensión capacidad de adaptación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020. b) Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación y la autoeficacia de liderazgo en el Centro de Salud de Independencia, Cusco 2020.	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptación • Planificación Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Autoeficacia de acción • Autoeficacia de regulación • Autoeficacia de medios 	de Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Resiliencia Organizacional y cuestionario para evaluar Autoeficacia de liderazgo Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V26 Estadística inferencial para la prueba de hipótesis

ANEXO 12 CONSTANCIAS PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SOLICITA: Permiso para la aplicación de instrumentos de recolección de datos.

Señora Gerente del Puesto de Salud de Independencia
Ciudad.

Yo, **Evelyn Rado Huarcaya**, identificada con DNI 24002355 con domicilio en Av. Perú F-12 Urb. Quispicanchis, estudiante de la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo, me presento a su digno despacho y expongo:

Que estando cursando estudios de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo y siendo necesario la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de la tesis titulada **Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo en el centro de salud de Independencia, Cusco 2020**, solicito a Ud. otorgarme el permiso correspondiente para la aplicación de dichos instrumentos en Puesto de salud que Usted dirige y con la anuencia correspondiente de los encuestados.

Agradezco su gentil aceptación y le expreso mis sentimientos de estima personal.




CENTRO DE SALUD INDEPENDENCIA
Rhad Quintanilla Corimanya
CSP 25134
DNI 2038751
GERENTE

Recibido: 10/11/2020


Br. Rado Huarcaya Evelyn
DNI 24002355

**AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD
CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DE LA PERÚ**

PROVEIDO FAVORABLE

Vista la solicitud presentada por la Srta. Evelyn Rado Huarcaya, identificada con DNI: 24002355, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, que solicitara la autorización para la Aplicación de los instrumentos de recolección de datos correspondientes a la Investigación que realiza.

La gerencia del Puesto de Salud de Independencia **DA PROVEIDO FAVORABLE**

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada




CLAS INDEPENDENCIA
Rhui Quiñones Corimanya
CIP. 5814
DNI. 2755791
GERENTE

c/09/11/2020

ANEXO 14 ESCALA DE CALIFICACIÓN
TABLA 2 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Capacidad de adaptación	15-35	Deficiente
	36-55	Regular
	56-75	Buena
Planificación	12-28	Deficiente
	29-44	Regular
	45-60	Buena
Resiliencia Organizacional	27-63	Deficiente
	64-99	Regular
	100-135	Buena

TABLA 3 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE AUTOEFICACIA DE LIDERAZGO

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Autoeficacia de acción	7-17	Baja
	18-26	Media
	27-35	Alta
Autoeficacia de regulación	7-17	Baja
	18-26	Media
	27-35	Alta
Autoeficacia de medios	8-19	Baja
	20-30	Media
	31-40	Alta
Autoeficacia de liderazgo	22-51	Baja
	52-80	Media
	81-110	Alta

