



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos
COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Espinoza Sánchez, Julissa Donatilde (ORCID: 0000-0002-2930-7845)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de servicios de salud.

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso

Por ser mi creador, mi guía y mi fortaleza, por brindarme salud en estos tiempos difíciles de pandemia; por permitirme culminar con mi maestría a pesar de los obstáculos que se me presentaron en el camino; a él le debo todo lo que tengo y lo que puedo.

A mis adorados padres

A mis queridos padres, Luis Espinoza y Daysi Sánchez, por ser mi soporte y los verdaderos forjadores de mi educación y superación; me formaron con principios reglas y valores, convirtiéndome en una persona perseverante para alcanzar mis metas.

A mí amada hija

Lyanne por ser el mejor regalo que Dios me dio; mi bendición; el motor de mi vida. Tu afecto y tu cariño son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ti.

A mi pareja

Olmer por ser un apoyo incondicional en mí vida, por entenderme en todo; por creer y confiar en mis expectativas como profesional; por estar conmigo día con día, alentándome a no desmayar para cumplir con mis objetivos.

Julissa Espinoza Sánchez

AGRADECIMIENTOS

A mi asesora Dra. Miryam Lora Loza

Por su excelente enseñanza y asertadas orientaciones, paciencia, disponibilidad, dedicación y palabras de motivación a continuar. Quien contribuyó para la culminación de ésta tesis y por eso mi eterno agradecimiento.

A la Universidad César Vallejo

A mis docentes de la Maestría y miembros del jurado calificador, que me permitieron construir nuevos conocimientos en base a sus enseñanzas y experiencias durante los estudios de postgrado; porque sin el apoyo de cada uno de ellos, este paso en mi vida profesional no se hubiese concretado.

A la Red de Salud Pataz

A las autoridades de los Establecimientos de Salud, que me otorgaron el permiso y las facilidades para realizar esta investigación.

A todo el personal de los Establecimientos de Salud de la Microred Pataz

Por su voluntad y colaboración; quienes me facilitaron la obtención de la información para mi trabajo de investigación.

Julissa Espinoza Sánchez

Índice de contenidos

	Pág
Carátula.....	i
Dedicatorias.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. MARCO TEÓRICO.....	06
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	15
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos ticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Nº

Tabla 1	<i>Relación entre el Liderazgo y los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.....</i>	<i>22</i>
Tabla 2	<i>Relación entre el control del ego, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.....</i>	<i>23</i>
Tabla 3	<i>Relación entre el equilibrio personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.....</i>	<i>24</i>
Tabla 4	<i>Relación entre el desapego personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.....</i>	<i>25</i>
Tabla 5	<i>Relación entre la responsabilidad personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.....</i>	<i>26</i>
Tabla 6	<i>Relación entre el trabajo en equipo, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.....</i>	<i>27</i>
Tabla 7	<i>Relación entre las destrezas gerenciales, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.....</i>	<i>28</i>

RESUMEN

Poco se ha llegado a dimensionar la relación entre el liderazgo y los valores organizacionales, como fenómeno o problema alterador de la eficacia y eficiencia laboral en las instituciones de salud; Sin embargo, su análisis, debe ser considerado una prioridad en tiempos COVID-19. Desde esta perspectiva el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo y los valores organizacionales en tiempos COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021. La investigación de tipo descriptiva-correlacional y diseño transversal involucró a 91 profesionales de la salud, que aplicaron para un cuestionario valorativo de los liderazgos y valores organizacionales en tiempos COVID-19. El resultado muestra preponderancia de una percepción de los valores organizacionales en un nivel Regular (47,3%), al igual que sobre el liderazgo organizacional y sus dimensiones: (39,6%) a nivel general; en el control del ego con (42,9%); del equilibrio personal, con (50,5%); desapego personal, con (49,5%); responsabilidad personal, con (49,5%); trabajo en equipo, con (49,5%) y; destrezas gerenciales, con (42,9%). Se concluye en que existe correlación significativa y moderada entre el liderazgo organizacional y sus dimensiones con los valores organizacionales en la Microred de Salud Pataz, 2021 (Sp R $>,250 < 650$ con Sig $p < 0,05$ en todos los casos).

Palabras Clave: liderazgo, valores organizacionales, control del ego, trabajo en equipo y; destreza gerencial.

ABSTRACT

Little has come to dimension the relationship between leadership and organizational values, as a phenomenon or problem that alters the effectiveness and efficiency of work in health institutions. However, its analysis must be considered a priority in times of COVID-19. From this perspective, the objective was to determine the relationship between leadership and organizational values in COVID-19 times, in Pataz Health Microred, 2021. The descriptive-correlational research and cross-sectional design involved 91 health professionals, they applied for an evaluative questionnaire of organizational leadership and values in times of COVID-19. The result shows a preponderance of a perception of organizational values at a Regular level (47.3%), as well as on organizational leadership and its dimensions: (39.6%) at a general level; in ego control with (42.9%); of personal balance, with (50.5%); personal detachment, with (49.5%); personal responsibility, with (49.5%); teamwork, with (49.5%) and; management skills, with (42.9%). It is concluded that there is a significant and moderate correlation between organizational leadership and its dimensions with organizational values in Pataz Health Micro-network, 2021 (Sp R>, 250 <650 with Sig p <0.05 in all cases).

Keywords: leadership, organizational values, ego control, teamwork and; managerial dexterity.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo organizacional en el trabajo de las instituciones de salud, ha adquirido singular importancia con el advenimiento del COVID-19. En todas las organizaciones prestadoras de servicios de salud de todo el mundo, se encuentran muy diversas y variadas formas de ejercerlo. Cambian de país en país, de institución en institución aún dentro de un mismo país y, cada una forja procesos transformacionales y evolutivos de valores organizacionales (Stein, 2020).

Pero, estos procesos también son diferenciados en sí mismos, caracterizándose, en términos generales, por estar conducidos desde una perspectiva de renovación y cambio permanente. El objeto primario es contrarrestar los impactos negativos del COVID-19 sobre el accionar corporativo de las instituciones de salud. Se enfocan en la compra de miedos, temores y pánicos, en el contexto de las relaciones laborales (Serrano, et al, 2020).

No han sido los mismos liderazgos tradicionales los que se han desarrollados con mayor presencia durante el fenómeno médico social del COVID-19. La OMS 2020, creyeron que los países más avanzados como China, Rusia, Japón, EE.UU. de Norte América, el Reino Unido, Alemania y Canadá, podrían fácilmente establecer liderazgos tradicionales para no navegar sin metas o rumbos definidos frente a los retos que plantea el COVID-19. Pensaron que los liderazgos tradicionales con solo imprimir fuerza, vigor y dirección podría conducir a las organizaciones prestadoras de salud a encontrar una mayor eficiencia o desempeño laboral, así, serían los que palanquearían emociones y pasiones poderosas para que el comportamiento de las personas garantice el éxito del trabajo (OMS, 2020).

Sin embargo, el COVID-19 planteo, desde un comienzo, retos no tradicionales, no sencillos de resolver, requiriendo un gran número de personas para trabajar juntas y vigilar el trabajo de otras personas, asumiendo nuevas responsabilidades sobre la actividad conjunta de varios grupos de individuos. Pero, el personal de salud comenzó a caer enfermo de COVID-19, teniendo que reestructurarse los valores organizacionales, afectando la administración de los procesos en todos los niveles

del trabajo institucional. Los nuevos liderazgos tuvieron un matiz más personal que colectivo y su influencia comenzó a ser más fuerte con una nueva transacción interpersonal, siendo cierto tipo de matices en el comportamiento de los liderazgos los que definen los resultados del trabajo institucional (Koh y Goh, 2020).

En países en vía de desarrollo de África, Asia y América Latina y El Caribe, las influencias de los nuevos liderazgos no respondieron necesariamente a la influencia o poder de los liderazgos. Estos pasaron a querer desarrollar la capacidad de controlar las decisiones y acciones de otras personas, aun cuando éstas, por motivos de las consecuencias del COVID-19, se resistían al considerarlos como no legítimos (OMS, 2020).

Sin embargo, gracias a ello las estructuras organizacionales volvieron a proporcionar cierto tipo de jerarquías autónomas en el accionar corporativo de las instituciones de salud. Pero, las características personales de los líderes solo deberían servir para persuadir y motivar no para conducir los procesos laborales y organizacionales. Este cambio, comenzó a estructurarse bajo nuevos valores organizacionales que adquirieron cierto tipo de valor coercitivo al canalizar los miedos, temores y pánicos del conjunto del personal institucional (Gurgel et al, 2020).

Las exigencias del contexto COVID-19 conducían a los liderazgos hacia la generación de nuevos valores organizacionales, pero, para obtener en todo momento, cierto tipo de recompensas, que sustentaran, fundamentalmente, la esperanza de que al pasar la pandemia puedan ocupar los viejos niveles jerárquicos dentro de las viejas estructuras de poder en la organización (Palafox, Ocho y Jacobo, 2020).

Una de las características basales de estos nuevos liderazgos en tiempos COVID-19, es que comenzaron por transformar el papel del líder experto, por el papel del líder talentoso, con conocimientos técnicos y dueños de pericias particulares para solucionar problemas laborales sencillo. Se dejaron los problemas mayores sin soluciones prácticas produciéndose impactos organizacionales muy negativos. A

ello se acoplaron los desquebrajamiento organizacionales que ya antes del COVID-19 sufrían todas las instituciones de salud (Torres, 2020).

Los nuevos liderazgos mostraban un carisma distinto, más comprometido como el dolor de las personas contagiadas por COVID-19, produciéndose un cambio en los criterios valorativos organizacionales, independientemente de las estructuras de poder o de la capacidad de lograr resultados laborales o institucionales, por medio de las personas. El aspecto más importante es que dejó de ser parte de la función de dependencia y, se dio paso a fenómenos inversamente proposicionales a las fuentes de información, a los prejuicios o, a algo que las personas deseaban, generando nuevas opciones, muy diferenciadas de los liderazgos tradicionales, que se concentraban en el poder de los jefes (Soranz y Raposo, 2021).

Es decir, con el COVID-19, en la diversificación de los nuevos liderazgos, cobro mayor importancia el accionar corporativo en las instituciones de salud, encontrándose un nuevo sentido a la prestación de servicio de salud. Lo que debería ser percibido como escaso e insustituible o difícil de reemplazar, paso a segundo plano con el advenimiento de nuevos valores organizacionales, como la reputación, la credibilidad, la imagen, la ética, la no discriminación, la transparencia, la responsabilidad social y cuyo objeto era conseguir compatibilizar con los procesos de desarrollo de la cultura organizacional (CEE-Brasil, 2021).

En el Perú, estos procesos también generaron cambios en los liderazgos y en los valores organizacionales de las instituciones prestadoras de servicios de salud. El papel de los liderazgos, ofrecían la posibilidad de creer que se podrían crear consensos sobre la dirección de la organización y que esta se concentraría en acciones o iniciativas basadas en valores compartidas. Sin embargo, la columna vertebral de las prestaciones de servicios de salud en tiempos COVID-19, han sido derivados de valores que resaltan el espíritu de equipo de trabajo, trasladándose los valores organizacionales a las formas de trabajo compartidos. Prácticamente se tuvo que redefinir los procesos de atención en procesos transformacionales y evolutivos, replanteándose la percepción sobre las estructuras de los sistemas de trabajo (Haraki, et al, 2020).

Lo importante en la estructura de los valores organizacionales es apoyar los cambios relacionados con el poder y la visión que otorgan facultades las personas para solucionar problemas y hacer cambios en ellos. El objeto en cada establecimiento de salud es impulsar una nueva visión del futuro teniendo como marco de referencia la existencia del fenómeno COVID-19 (OPS, 2021).

Si bien en cierto el poder y la visión del trabajo en las instituciones de salud, pueden desarrollarse proporcionalmente por sí mismos, no tienen ninguna connotación e importancia, sino cuenta con una identidad dentro del accionar corporativos de las instituciones. De allí la importancia de investigar el área temática, especialmente como estructura para generar oportunidades de aprendizajes (OMS, 2020).

Sin embargo, los liderazgos y los valores organizacionales en establecimiento de salud como la Microred Pataz, suelen ser abiertos y colaboracionistas, concurrentes frente a los miedos, temores y pánicos generados por el COVID-19. Los nuevos liderazgos y valores organizacionales giran alrededor de distintas formas de aprendizajes vivenciales, desarrollándose comportamientos honestos, amicales y empáticos, lo que se refleja directamente en la mejora del desempeño institucional.

En el contexto de esta Microred de Salud, los nuevos liderazgos y valores organizacionales, no se transmiten ni se comparten, solo se incorporan al accionar corporativo de la institución, por ser muy flexibles, poco estables y no tienen valores dominantes que parametricen el comportamiento laboral o el accionar corporativo de las personas. En este contexto la presente investigación se basa en la interrogante: ¿Existirá relación significativa entre el Liderazgo y los Valores Organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021?.

La investigación se justifica, desde el punto de vista teórico, porque desarrolla el área temática del liderazgo y los valores organizacionales en contextos laborales dominados por fenómenos médicos sociales únicos en la historia de la humanidad. El objeto es sistematizar información teórica conceptual, para analizar resultados empíricos. Desde el punto de vista práctico la investigación se justifica por que

determina el valor de las razones cruzadas entre las dimensiones del liderazgo organizacional con los valores organizacionales para explicar sus correlaciones, en el ámbito específico de una Micro Red de Salud, caracterizada por su vulnerabilidad institucional para atender la emergencia del COVID-19. En términos médicos sociales, la investigación servirá para redimensionar mejor el papel de los liderazgos y de los valores organizacionales en el accionar corporativos de las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Desde esta perspectiva se plantea como Hipótesis inicial de estudio: Si existe relación significativa entre el Liderazgo y los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud, Pataz, 2021. Consecuentemente la investigación se orienta por el siguiente Objetivo General: Determinar la relación entre el Liderazgo y los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud, Pataz, 2021.

En términos de Objetivos Específicos de plantea: a) Establecer la relación entre el control del ego, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud, Pataz, 2021; b) Establecer la relación entre el equilibrio personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud, Pataz, 2021; c) Establecer la relación entre el desapego personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud, Pataz, 2021; d) Establecer la relación entre la responsabilidad personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud, Pataz, 2021; e) Establecer la relación entre el trabajo en equipo, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud, Pataz, 2021; f) Establecer la relación entre la destreza gerencial, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud, Pataz, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se presentan los antecedentes empíricos de la investigación a nivel internacional y nacional que nos permiten discutir nuestros propios resultados, se continua con una exposición sobre el estado del arte de las variables en estudio (liderazgo y valores organizacionales), asumiendo una postura crítica sobre la relación y correlación entre ellas.

Así, presentamos el trabajo de López (España, 2020), cuyo objetivo fue conocer la calidad de la relación supervisora-enfermera y como está influye sobre los liderazgos y los valores organizacionales. La investigación descriptivo transversal involucro a 2541 enfermeras. El resultado muestra la relación enfermera-supervisora influye positivamente sobre los liderazgos y valores organizacionales. Se concluye que la influencia de la relación enfermera supervisora sobre los liderazgos y valores organizacionales está basada en el empoderamiento, el apoyo organizacional percibido y la relación Lider-Lider en los comportamientos de las enfermeras.

De igual forma en el trabajo de estudio realizado por Pucheu (Chile, 2020), el objetivo general de su investigación fue analizar la manera en que se ejerce el liderazgo entre enfermeras jefas de servicios de un hospital público y privado de Chile. La investigación cualitativa, involucro a 274 enfermeras, el resultado muestra que las enfermeras jefas ejercen sus liderazgos a través de conversaciones y siguiendo secuencialmente modelos y roles de trato directo para disminuir la influencia de emociones, analizar los problemas, acordar acciones correctas y supervisar su cumplimiento, disminuir, al mismo tiempo, la carga de trabajo y otras limitaciones que afectan la influencia de las supervisoras. Se concluye que es necesario desarrollar modelos que den cuentan de la complejidad y carácter grupal del proceso de liderazgo en enfermería.

A nivel nacional, tenemos a Medina (Perú, 2020), cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

La investigación descriptiva correccional involucro a 109 profesionales. Se encontró un (75%) de profesionales que perciben el liderazgo transformacional Alto y un 50% perciben un compromiso organizacional Alto. Se concluye que no existe correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($Rho = 0,080$, $p = 0,432$).

Del mismo modo el trabajo realizado por Gutiérrez (Perú, 2017), su objetivo fue determinar la relación entre los valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales el centro de salud de morales, la investigación descriptivo correlacional trasversal involucro a 42 trabajadores asistenciales. El resultado muestra que el tipo de valores organizacionales es del logro con un 28,57%, afiliación 16,67%, el de poder 23,81% y la participación 30,95%. Mientras que el compromiso organizacional fue de continuidad 37,50%, afectivo 32,50% y el normativo de 35,00%. Se concluye que existe relación entre los valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del centro de salud de morales.

En estos trabajos el liderazgo en las organizaciones prestadoras de servicios de salud, tiene distintas acepciones, especialmente desde el campo de la teoría de los rasgos de la personalidad (Mango, 2018). Para esta teoría el liderazgo es un concepto central mientras que las otras variables relacionadas a la personalidad son relativamente menos importantes. Esta teoría destaca la importancia de identificar los rasgos de personalidad diferenciando a las grandes personas del resto del conjunto social (Mango, 2018).

Los líderes se identifican por sus cualidades diferentes, por la forma como tienen éxitos personales, como desarrollan su inteligencia o, son asertivos astutos, si muestran corajes frente a situaciones difíciles, entre otros comportamientos. Sin embargo, al no existir un rasgo universal, ubica cualesquier rasgos de personalidad en la misma magnitud como lo puede presentar cualquier tipo de personas y, solo puede expresarse como tal en situaciones muy específicas. Desde este punto de vista los rasgos de personalidad permiten prever el comportamiento de situaciones normales más que en ambientes rígidos (Guerra, 2019).

Es decir, cuando no existen normas estrictas e incentivos, para mostrar comportamientos específicos y/o expectativas sobre las conductas que serán recompensadas o sancionadas. Desde este punto de vista, las situaciones que identifican a los liderazgos son pocos flexibles, crean menos oportunidades para que los líderes expresen sus tendencias personales (Walker y col, 2020).

En organizaciones laborales muy formales con culturas organizacionales muy fuertes, generan situaciones que no permiten detectar quienes pueden estar ejerciendo el papel del líder. No es clara la separación entre causa y efecto y, esto sucede porque muchas veces los líderes son aquellos que tienen más confianza en sí mismos, son seguros en lo que hacen y no dudan para demostrar que son eficaces y eficientes en el trabajo, de tal manera que los demás consideren al líder como un conductor exitoso del accionar corporativo en la institución (Wise et al, 2020).

En estos planteamientos encontramos errores teóricos, especialmente porque es casi imposible medir o definir los rasgos característicos de un líder, bajo estos criterios, ya que nos obligan a pasar por alto las diferencias entre situaciones, dentro de un mismo accionar corporativo (Yang et al, 2018).

No obstante, son otros los aspectos del liderazgo que se van a destacar para definir al líder. En tiempos COVID-19 se están identificando a los nuevos liderazgos por sus comportamientos, sus actitudes, sus conductas asertivas y su visión de futuro. A través de estos elementos si se puede visualizar una forma de comportamiento de los líderes (Uzuriaga, 2020).

Muchas organizaciones como la OMS 2020, OPS/OMS, 2019, OIT, 2020, sostienen que dentro de los sistemas de salud se pueden identificar los liderazgos por sus habilidades relacionadas con el trabajo, ya no solo por la forma de interacción humana, sino, por si se es más eficaz, más hábil, más creativo, más persuasivo, diplomático o presenta forma de comportamiento que dejan muy claro su conocimiento avanzado sobre las tareas y sobre su habilidad para expresarse y transmitir ideas y pensamientos a los demás (Wise et al, 2020).

El COVID-19 ha hecho surgir diversas formas de clasificar los rasgos de personalidad, especialmente por las habilidades relacionadas con el impulso, la motivación para perseguir objetivos, la motivación para utilizar el poder social e influir en las personas. También, se identifican elementos de integridad personal. El supuesto es que los líderes son capaces de generar confianza en su accionar, lo que nos podrían estar diciendo que se puede contar con ellos y, en correspondencia, mostrar mayores habilidades para procesar información, analizar acciones y descubrir oportunidades (Lwin et al, 2020).

Este último punto de vista, supone que el líder es aquel que maneja mayor conocimiento sobre el accionar corporativo de las instituciones y, es capaz de hacer que las ideas generadas en el trabajo, ayuden a la organización para tener éxito. Indudablemente si dicho supuesto es cierto, entonces, el líder, a través de este proceso, se caracteriza por hacer uso de la inteligencia emocional, basada ésta en una personalidad capaz de autoanalizarse, de mostrar una gran cesibilidad para entender las situaciones y las habilidades que necesita para adaptarse a las diversas y variadas circunstancias de los contextos organizacionales (Gutiérrez, Rozo y Flores, 2019).

Entre las características del liderazgo destaca la flexibilidad cultural, que se refiere a la atención y sensibilidad hacia otras culturas. Aun en las organizaciones diferenciales en los servicios de salud, esta habilidad es crítica, porque muy poco se puede hablar de éxito de los liderazgos flexibles, debido a la creciente diversidad de los criterios valorativos del accionar corporativo. El supuesto es que los líderes deben ser capaces no solo de administrar procesos, controlando sus egos, mostrando que es capaz de establecer equilibrios orgánicos, mentales y espirituales, de superar sus frustraciones, responsabilizándose por asumir nuevos retos, sino también, de reconocer y apreciar el valor de las diferencias en las organizaciones. A esto es lo que se conoce como destreza gerencial. Otras de las características de los liderazgos son las habilidades para el trabajo en equipo que generalmente se define por su capacidad para la comunicación e interacción en

grupo. Los líderes eficaces son diestros para comunicar sea de forma escrita, oral o no verbal (Rozo, Gutiérrez y Flores, 2019).

El trabajo en equipo supone también que los líderes cuentan con habilidades relacionadas con el trabajo con las personas. Dado que las personas forman parte de la eficiencia del trabajo, el líder debe ser capaz de crear un clima de aprendizaje diseñar y dirigir programas de información comunicación y capacitación con el objeto de transferir información y experiencias y permitir el acceso a los resultados de los procesos laborales, de esta forma se estima que el líder promueve el cambio y adaptación del personal a los procesos transformacionales y evolutivos que sufren las organizaciones o instituciones (Hoo, You y Jung, 2016).

Por su parte, la responsabilidad es una de las características del líder cuyo criterio de valoración es la capacidad de solucionar problemas, innovar y crear ventajas competitivas o climas que fomenten la creatividad de los demás. Algunos autores y organizaciones internacionales como la OIT, agregan a estas características la capacidad de aprendizajes autodirigidos, que es una habilidad que se refiere a las necesidades de adquirir nuevos conocimientos y habilidades en forma continua. En tiempos de transformaciones drásticas y competitividad global, como la que plantea hoy el COVID-19, los líderes tienen a cambiar permanentemente sus posturas porque son abiertos a aprender de los demás. De ahí que son capaces de desarrollar 3 tipos de habilidades: habilidades de carácter, habilidades para relacionarse, habilidades para la mediación (López, De la Garza y Zavala, 2020).

Las habilidades de equilibrio o carácter son aquellas que demuestran integridad, conocimientos de sí mismo, sensibilidad, congruencia entre sus acciones y valores, equilibrio y autonomía, apertura y responsabilidad. Mientras las habilidades para el trabajo en equipo, se identifica como la capacidad para relacionarse son aquellas que se establecen por medios de diálogos, la inclusión social, el consenso, la búsqueda de acuerdos, la realimentación constructiva y la solución de problemas en colaboración con los demás (Gupa y Yang, 2018).

Las características humanas y participativas, como brindar apoyo y el espíritu de equipo, son esenciales. El líder debe saber cómo comunicarse en forma oral escrita o verbal. Además, debe saber cómo crear un clima de aprendizaje transferir información o proporcionar y brindar asesoría para el desarrollo del conjunto del personal de esa manera se le observa como un agente de cambio organizacional (Pérez y Moreno, 2019).

Por su parte las habilidades para la mediación son aquellas que permiten transformar los conflictos en oportunidades mediante la honestidad y empatía, la confrontación frutífera, el valor para disentir, el aprecio por la diversidad, la inteligencia emocional, la empatía, la negociación basada en los intereses y la resolución de conflictos (Rivas, 2019).

Para otros autores también se agregan habilidades para manejar la tensión del quehacer diario, es decir, debe ser capaz de trabajar en un ambiente difícil, en donde tiene que equilibrar elementos estresantes, moderar algunos elementos que influyen de forma negativa en el accionar corporativo de la institución. También debe estimular a otros para que le ayuden a lograr los objetivos del trabajo institucional y, si es necesario, hacer sentir la urgencia del cambio y la innovación y, al mismo tiempo, suavizar esa premura para no sobrecargar el accionar corporativo en la institución. Además, debe suministrar adecuadamente su propio tiempo y las delegaciones de responsabilidades a otras personas (Wipulanusat y col, 2017).

Por su parte los valores organizacionales, según (Bavel et al, 2020), son esencialmente valores culturales que obligan a las personas a percibir los fenómenos desde una perspectiva integral, para que permita la interacción entre las personas y el desarrollo de aprendizajes comunes, integrando sus habilidades de manera estratégica, para crear y mantener oportunidades de colaboración democrática y autodirigidas (Bavel et al, 2020).

Sin embargo, estos elementos que se manejan para definir los valores organizacionales, solo tienen una representación objetiva cuando expresan fuerza

y capacidad para sumar elementos positivos dentro del accionar corporativo de la institución. Por eso, los valores organizacionales dependen en gran medida de la voluntad y persistencia de los líderes y ejecutivos para incrementar la creación y el crecimiento de las personas dentro de la organización (Roldan y Cabrales, 2020).

Un contexto de trabajo crítico es en sí, según la teoría de los valores organizacionales, un contexto de aprendizajes, aunque no necesariamente sea el más positivo, porque esto solo lleva a generar zonas de confort y, de lo que se trata es de conceder al aprendizaje y a la innovación, una gran importancia dentro del accionar corporativo de la institución. El supuesto es que se debe aprovechar todas las oportunidades, destacando lo que se hace, lo que hace falta hacer, las iniciativas exitosas y, lo que se puede hacer, dentro de una visión de valores organizacionales básicos de la institución (Gutiérrez, 2017; Esteban et al, 2020).

Consecuentemente, el concepto de valores organizaciones, tienden a plantear identificación de necesidades y carencias de una organización, lo que amerita, en términos cognitivos, evaluar las condiciones de trabajo para determinar las necesidades basadas en la misión-visión de la organización. Sus objetivos estratégicos serian desde este punto de vista las herramientas para el desarrollo organizacional, determinando los conocimientos que se necesitaran y buscando recursos y medios para adquirirlos (Roldan y Cabrales, 2020; Bayona, 2020).

Esto obliga a crear nuevas condiciones de trabajo para transformar los resultados mismos del accionar corporativo. Pero, si estos procesos son arrancados de los contextos en los que se presentan, ya no se puede identificar líderes reales ni potenciales dentro de la organización. Desde este supuesto, los valores organizacionales están impresos en las características de los comportamientos de los liderazgos. Solo así se entiende que deban iniciarse procesos de apoyo necesarios para que el conjunto del personal pueda desarrollarse profesionalmente o desarrollar sus propias habilidades y destrezas para mejorar su desempeño en el trabajo (Bayona, 2020; López, 2020).

La importancia de los valores organizacionales está en que son útiles para construir una red interna de líderes o facilitadores de aprendizajes y generadores de apoyos para desarrollar el accionar corporativo en la institución. Una condicionante es colocar a las personas en primer lugar, depositar la confianza en esas personas, ayudándoles actualizarse, delegándoles mayores responsabilidades, eliminándole las barreras u obstáculos para el desarrollo de los aprendizajes para el trabajo en equipo (Grueso, et al, 2013; López, De la Garza y Zavala, 2020).

La innovación va por este último criterio de lo que significa valor organizacional. A través de él se puede desarrollar una mentalidad proclive al aprendizaje. La creatividad e innovación, también se puede desarrollar a través de los mecanismos de refuerzos positivos y de recompensas para el desarrollo de las ideas, las acciones, aprovechando todas las circunstancias para demostrar que el aprendizaje y la innovación constituyen aspectos muy importantes en el quehacer institucional (Lwin et al, 2020).

Unas de las preocupaciones de las instituciones de salud en el contexto COVID-19, es la relación entre el liderazgo y los valores organizacionales, ya que se ha visto, en este contexto, la necesidad de convertir a los administradores y gerentes de salud en verdaderos líderes, desarrollado formas muy imaginativas de influenciar sobre las personas. Esto significa un cierto poder para el desarrollo del accionar corporativo en la institución (Palafox, Ochoa y Jacobo, 2020).

Los comportamientos políticos que antes eran comunes hoy son más valorados en las organizaciones de salud, sin embargo, muestran una complejidad muy diversa y el estudio reciente de estos liderazgos desarrollados por la OIT, clasifican ya la relación entre liderazgos y valores organizacionales por las formas en que se presentan las características de los liderazgos personales confirmándose que el enfoque de los rasgos replantea y se actualiza al incluir habilidades y competencias basadas en formas estructuradas de comportamientos, que pueden ser autocrático, liberales o democrático (Medina, 2020; Magno, 2018).

Estos comportamientos que durante el COVID-19, han sido capaces de transformarse en valores organizaciones, explicando la presencia de liderazgos que colocan diversos estilos de trabajo para enfrentar contingencias en relación con tres fuerzas; las del líder, las de los trabajadores y las de situación del contexto. Con ello se demuestra como los liderazgos suelen escoger o desarrollar pautas de comportamientos adecuadas a la realidad en que se vive y estas se transforman en valores organizacionales en la institución (Rozo y Cabrales 2020).

El enfoque de la situación o de las contingencias también demuestran que existirían una relación directa entre el desarrollo de los liderazgos y de los valores organizacionales, sobre, todo por la forma como la relación entre los miembros y los líderes estructuran nuevas formas de poder, para viabilizar o facilitar los flujos en el accionar corporativo en la institución. La finalidad de estos procesos que correlacionan liderazgos con valores organizacionales son intentos porque integran varias teorías y conceptos que ofrecen concomito para la práctica diaria en las organizaciones (Palafox, Ochoa y Jacobo, 2020).

No obstante, los procesos de liderazgos no necesariamente corresponden al desarrollo de valores organizacionales. No todos los liderazgos logran converger con valores organizacionales transformacionales y evolutivos. De esto da cuenta la teoría medico social de los valores organizacional es (Rozo, Gutiérrez y Flórez, 2019).

III. METODOLOGÍA

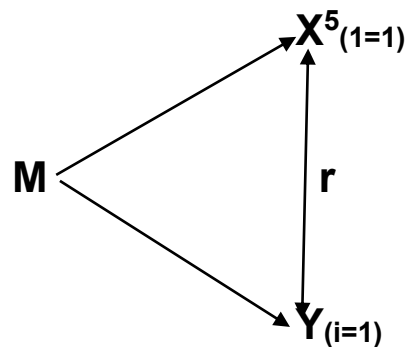
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es descriptiva correlacional. Esta investigación no permite la manipulación de las variables, solo busca establecer el peso de razones cruzadas para explicar el valor de las correlaciones (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).

3.1.2 Diseño de Investigación

El diseño de investigación es de corte transversal; la recolección de datos fue dada en un solo momento y espacio de investigación. Se puede graficar:



Dónde

M = Población en estudio

X⁵₍₁₌₁₎ = Liderazgo organizacional

Y_(i=1) = Valores organizacionales

r = Relación entre las variables

3.2 Variables y Operacionalización de variables

3.2.1 Variable correlacional 1: (Cuantitativa)

Liderazgo Organizacional

- Definición conceptual: Capacidad de administrar procesos, controlar egos, establecer equilibrios orgánicos, mentales y espirituales, para superar frustraciones, con responsabilidad para asumir nuevos retos (Rozo, Gutiérrez y Flores, 2019)
- Definición operacional: Respuestas a las interrogantes del Cuestionario de valoración del Liderazgo organizacional (Espinoza, 2021)

Dimensiones:

- Control del Ego
- Equilibrio
- Desapego
- Responsabilidad
- Trabajo en Equipo
- Destreza Gerenciales

3.2.2 Variable Correlacional 2: (Cuantitativa)

Valores Organizacionales:

- Definición conceptual: Identificación de necesidades y carencias de una organización, lo que amerita, en términos cognitivos, evaluar las condiciones de trabajo para determinar las necesidades basadas en la misión-visión de la organización. (Roldan y Cabrales, 2020; Bayona, 2020).
- Definición operacional: Resultado de la aplicación del inventario de (Espinoza, 2021).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

Lo constituyen 91 trabajadores de salud de la MICRORED Salud Pataz, Región La Libertad, 2021.

ESTABLECIMIENTO DE SALUD	PROFESIONALES	CANTIDAD	TOTAL
C.S PARCOY	MEDICO	3	3
	ENFERMERA	5	5
	OBSTETRA	5	5
	TÉCNICOS DE ENFERMERÍA	6	6
	PSICÓLOGO	2	2
	TEC. DE LABORATORIO	3	3
	ODONTÓLOGO	2	2
	SECRETARIA	2	2
	CONDUCTOR	2	2
	PERSONAL DE LIMPIEZA	2	2
C.S LLACUABAMBA	MÉDICO	3	3
	ENFERMERA	5	5
	OBSTETRA	4	4
	TEC. ENFERMERÍA	10	10
	PSICÓLOGO	2	2
	TEC. DE LABORATORIO	3	3
	ODONTÓLOGO	2	2
	BIÓLOGO	1	1
	LIMPIEZA	2	2
	GUARDIANÍA	1	1
	CHOFER	1	1
P.S UCHUCUAYO	MÉDICO	1	1
	ENFERMERA	1	1
	TEC. ENFERMERÍA	1	1
	PERSONAL DE LIMPIEZA	1	1
P.S VAQUERIA DE ANDAS	MÉDICO	1	1
	ENFERMERA	1	1
	OBSTETRA	1	1
	TEC. ENFERMERÍA	2	2
	CHOFER	1	1
	PERSONAL DE LIMPIEZA	1	1
P.S ALPAMARCA	OBSTETRA	1	1
	ENFERMERA	1	1
	TEC. ENFERMERÍA	2	2
	PERSONAL DE LIMPIEZA	1	1
P.S PIAS	MÉDICO	1	1
	ENFERMERA	1	1
	TEC. ENFERMERÍA	4	4
	OBSTETRA	1	1
	CHOFER	1	1
	PERSONAL DE LIMPIEZA	1	1
TOTAL		91	91

Criterios de Inclusión

- Trabajadores de salud con más de un año de servicios en la Micro Red de Salud Pataz, Región La Libertad, 2021.
- Aceptar voluntariamente colaborar con el estudio, firmando el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Presentar problemas psiquiátricos o psicológicos al momento de aplicar las pruebas del estudio.
- Estar de licencia por enfermedad (COVID-19).

3.3.2 Muestra

Lo constituyen el 100% de la población muestral: 91 trabajadores de salud de la MICRORED Salud Pataz, Región La Libertad, 2021.

3.3.3 Muestreo.

Se practicó un muestro No probabilístico, por interés, tomando al 100% de la población universo.

3.3.4 Unidad de Análisis

Trabajadores de salud de la MICRORED Salud Pataz, Región La Libertad, 2021

3.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

3.4.1 Técnica

La aplicación de la encuesta de la presente investigación se llevó a cabo mediante la recolección de datos de fuente directa, con abordaje de persona a persona en su centro de trabajo.

3.4.2 Instrumentos

- Cuestionario de valoración del Liderazgo organizacional. Este cuestionario está estructurado con 36 reactivos: Control del Ego (6 reactivos), Equilibrio (6 reactivos), Desapego (6

reactivos), Responsabilidad (6 reactivos), Trabajo en Equipo (6 reactivos), Destrezas de Gerenciales (6 reactivos). En estas dimensiones se distribuyen puntuación en escala de Likert de 5 opciones (1) Totalmente de Acuerdo a (5) Totalmente en desacuerdo. Lugo aplica una herramienta de tamizaje para estructurar tres categorías de valoración: Buena, Regular y Mala.

- Inventario de Valores Organizacionales. Este cuestionario está estructurado en reactivos que miden los valores organizacionales a nivel general. Para ello aplica una escala de Likert de 5 opciones (1) Totalmente en desacuerdo hasta (5) Totalmente de Acuerdo. Utiliza una herramienta de tamizaje de la puntuación estructurando tres niveles o categorías de medición de las valoraciones organizacionales: Bajos, Regulares y Altos.

Ambos instrumentos fueron elaborados especialmente para el presente estudio.

Validez y confiabilidad

- Cuestionario de valoración del Liderazgo organizacional, estructurado con 36 reactivos que distribuyen valoraciones de 6 dimensiones: Control del Ego con 6 reactivos; equilibrio con 6 reactivos; desapego con 6 reactivos; responsabilidad con 6 reactivos; Trabajo en equipo con 6 reactivos y destrezas gerenciales con 6 reactivos. Las mediciones se realizan en tres categorías:

Variable/Dimensiones	Categorías		
	Malo	Regular	Bueno
Liderazgo Nivel General	36-84	85-132	133-180
Control del Ego	6-14	15-22	23-30
Equilibrio	6-14	15-22	23-30

Desapego	6-14	15-22	23-30
Responsabilidad	6-14	15-22	23-30
Trabajo en Equipo	6-14	15-22	23-30
Destrezas de Gerenciales	6-14	15-22	23-30

Ficha técnica: Cuestionario de valoración del Liderazgo organizacional

Nombre	Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021.										
Autora	Espinoza J, 2021.										
Contexto	Medición del liderazgo organizacional en instituciones de salud en medio de la crisis sanitaria mundial provocada por el COVID-19.										
Validez	<p>Validez Interna.</p> <p>El cuestionario fue elaborado desde la visión de las teorías organizacionales, de Palafox, Ochoa y Jacobo (2020), el análisis histórico, analítico y crítico de Fink (2010), mediante una revisión sistémica de la literatura sobre el liderazgo organizacional, el enfoque de Solarte (2015) sobre el papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional y de Ruiz y Rodríguez, (2013) sobre la valoración crítica de las principales teorías de liderazgo organizacional desarrollada por diversos autores. Se parte de un análisis de la evolución de las teorías para precisar el papel de cada una de sus dimensiones.</p> <p>Validez de Contenido y estructura</p> <p>La prueba fue sometida a juicio de 5 expertos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yessenia Marisol Ysla Cueva -Kaitel Gilder Araújo Ávila - Judith Paola Lecca Flores - Mónica Karina Dominguez Chávez - Ana María Murga Llovera <p>Estos Jueces experto trabajaron sobre los criterios de correspondencia lógica, coherencia, viabilidad, estructura, organización claridad y pertinencia valoraron la prueba con más del 90% de concordancia positiva.</p>										
Confiabilidad	<p>Se desarrolló una prueba piloto en 20 trabajadores de salud de la Red Salud Pataz para determinar la fiabilidad de la prueba alcanzando coeficientes Alfa de Cronbach de:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 80%;">A nivel General</td> <td style="text-align: right;">,985</td> </tr> <tr> <td>Control del ego</td> <td style="text-align: right;">,925</td> </tr> <tr> <td>Equilibrio</td> <td style="text-align: right;">,974</td> </tr> <tr> <td>Desapego</td> <td style="text-align: right;">,974</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td style="text-align: right;">,974</td> </tr> </table>	A nivel General	,985	Control del ego	,925	Equilibrio	,974	Desapego	,974	Responsabilidad	,974
A nivel General	,985										
Control del ego	,925										
Equilibrio	,974										
Desapego	,974										
Responsabilidad	,974										

	Trabajo en equipo ,971 Destreza de gestión ,973
Conclusiones	Estando a lo concordado por los Jueces Expertos citados y observan el alto nivel de los coeficientes Alfa de Cronbach en el análisis de la fiabilidad de la prueba se concluye que la prueba esta acta para su aplicación en el presente estudio.

- Inventario de Valores Organizacionales, estructurado en 12 reactivos para medir la aceptación y práctica de valores organizacionales. Su estructura de medición presenta la siguiente estructura:

Variable	Categorías		
	Bajo	Medio	Alto
Valores organizacionales	12-28	29-44	45-60

Ficha técnica: Cuestionario de valoración del Liderazgo organizacional

Nombre	Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021.
Autora	Espinoza J, 2021.
Contexto	Estructuración de un inventario de valores organizacionales en instituciones de salud en medio de la crisis sanitaria mundial provocada por el COVID-19.
Validez	<p>Validez Interna.</p> <p>El inventario de valores organizacionales fue elaborado desde la perspectiva del compromiso laboral en las instituciones de salud expuesto por Bayona (2020) y Grueso, et al (2013), los mismos que plantean la existencia de valores desde el accionar corporativo en la promoción de la salud organizacional, sostienen que están relacionadas con variables estructurales y de bienestar del trabajador de la salud.</p> <p>Validez de Contenido y estructura.</p> <p>La prueba fue sometida a juicio de 5 expertos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yessenia Marisol Ysla Cueva -Kaitel Gilder Araújo Ávila - Judith Paola Lecca Flores - Mónica Karina Dominguez Chávez - Ana María Murga Llovera <p>Estos Jueces experto trabajaron sobre los criterios de correspondencia lógica, coherencia, viabilidad, estructura, organización claridad y pertinencia valoraron la prueba con más del 90% de concordancia positiva.</p>

Confiabilidad	Se desarrolló una prueba piloto en 20 trabajadores de salud de la Red Salud Pataz para determinar la fiabilidad de la prueba alcanzando coeficientes Alfa de Cronbach de: A nivel General ,917
Conclusiones	Estando a lo concordado por los Jueces Expertos citados y observan el alto nivel de los coeficientes Alfa de Cronbach en el análisis de la fiabilidad de la prueba se concluye que la prueba esta acta para su aplicación en el presente estudio.

3.5 Procedimientos:

Se solicitó el permiso correspondiente a la Red de Salud Pataz, para abordar al trabajador de salud de la Microred Salud Pataz, 2021.

El abordaje se realizó personal siempre y cuando se contó con la autorización expresa del trabajador. Para ello se informó a los trabajadores sobre los fines y objetivos de la investigación invitándoles a participar voluntariamente en el estudio.

El trabajador que cumplió con los criterios de inclusión del estudio fue abordado e informado para que responda los cuestionarios del estudio. Las pruebas fueron aplicadas sin problemas, no encontrándose reclamos ni queja alguna.

La aplicación de ambas pruebas se realizó utilizando un tiempo promedio de 15 minutos. Finalmente se agradeció al trabajador de salud por su colaboración, tiempo y esfuerzo para contestar las interrogantes.

Las encuestas fueron calificadas según los requerimientos de los objetivos específicos del estudio e ingresadas directamente a la computadora con el auxilio de Programa Estadístico SPSS- V22.

3.6 Métodos análisis de datos:

Una vez ingresados los resultados a la computadora se procedió a organizar la presentación de los mismos en tablas cruzadas de doble entrada, en donde se consigna frecuencias simples y ponderadas, así como productos

residuales (totales), que permiten contextualizar las razones cruzadas según las necesidades de la contrastación de la hipótesis inicial de estudio. Se realizaron las pruebas de distribución de normalidad (de Kolmogorov y Simirnov) procediéndose, según sus resultados, a utilizar la prueba estadística de Spearman R o la de Pearson R ya que los coeficientes de normalidad aun no son determinas. A partir de resultados mayores de, 250, se hará uso de del Coeficiente de Pearson R.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Organiiizacional	,229	91	,000
Control del Ego	,267	91	,000
Equilibrio	,287	91	,000
Desapego	,273	91	,000
Responsabilidad	,270	91	,000
Trabajo en equipo	,277	91	,000
Destrezas Gerenciales	,241	91	,000
Valores Organizacionales	,245	91	,000

3.7 Aspectos éticos

Los criterios éticos seguidos en el presente estudio son los expuestos en el informe Belmont (1963), los acuerdos de CIOMS (2005) y la declaración de Helsinki (2013), estos criterios son: el principio de autonomía, justicia, credibilidad y adaptabilidad. Estos criterios fueron confirmados para su aplicación en investigaciones como la presente por la (AMM, 2017), el paradigma es que todo el proceso de investigación debe presentar con cero problemas de sesgos o discriminaciones en su desarrollo y/o procedimientos. También se siguieron las orientaciones de no copia y originalidad que exige la UCV, aplicando para el paquete informático, estadístico y tipográfico, TURNITIN

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el Liderazgo y los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	VALORES ORGANIZACIONALES						TOTAL	
	Altos		Regulares		Bajos		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Bueno	10	11,0	6	6,6	7	7,7	23	25,3
Regular	7	7,7	25	27,5	4	4,4	36	39,6
Malo	0	0,0	12	13,2	20	22,0	32	35,2
Total	17	18,7	43	47,3	31	34,1	91	100,0

Elaboración propia

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,434	,100	4,538	,000 ^c

La Tabla 1 muestra que entre el personal que labora en tiempos de COVID-19 en la Microred de Salud Pataz, los Valores Organizacionales son percibidos como Altos (18,7%), Regulares (47,3%) y Bajos (34,1%), mientras que el Liderazgo Organizacional es Bueno (25,3%), Regular (39,6%) Malo (35,2%). Ambas variables al someterse a la prueba de contraste para determinar si están correlacionadas muestran un valor obtenido de Spearman R = ,434, y un Sig. ,000 => $p < 0,05$, lo que indica que si existe relación significativa a un nivel moderado directo entre los Liderazgo Organizacional con los Valores Organizacionales, siendo que la razón cruzada de mayor peso entre las dos variables se la encuentra entre el nivel de Liderazgo Organizacional Regular con los Valores Organizacionales Regulares (27,5%).

Tabla 2

Relación entre el control del ego, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021

CONTROL DEL EGO	VALORES ORGANIZACIONALES							
	Altos		Regulares		Bajos		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bueno	9	9,9	2	2,2	3	3,3	14	15,4
Regular	4	4,4	26	28,6	9	9,9	39	42,9
Malo	4	4,4	15	16,5	19	20,9	38	41,8
Total	17	18,7	43	47,3	31	34,1	91	100,0

Elaboración propia

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,358	,107	3,613	,001 ^c

La Tabla 2 muestra que entre el personal que labora en tiempos de COVID-19 en la Microred de Salud Pataz, los valores organizacionales son Altos (18,7%), Regulares (47,3%) y Bajos (34,1%), mientras que el Control del Ego como dimensión del Liderazgo Organizacional es Bueno (15,4%), Regular (42,9%) Malo (41,8%). Ambas variables al someterse a la prueba de contraste para determinar si están correlacionadas muestran un valor obtenido de Spearman R= ,358, y un Sig. ,001 => $p < 0,05$, lo que indica que si existe correlación significativa a un nivel moderado entre el Control del Ego con los Valores Organizacionales, siendo que la razón cruzada de mayor peso en la relación entre las dos variables se encuentra entre el nivel del control del ego Regular con los valores organizacionales Regulares (28,6%).

Tabla 3

Relación entre el equilibrio personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021

EQUILIBRIO PERSONAL	VALORES ORGANIZACIONALES							
	Altos		Regulares		Bajos		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bueno	6	6,6	1	1,1	1	1,1	8	8,8
Regular	9	9,9	29	31,9	8	8,8	46	50,5
Malo	2	2,2	13	14,3	22	24,2	37	40,7
Total	17	18,7	43	47,3	31	34,1	91	100,0

Elaboración propia

Coefficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,500	,090	5,447	,000 ^c

La Tabla 3 muestra que entre el personal que labora en tiempos de COVID-19 en la Microred de Salud Pataz, los Valores Organizacionales son Altos (18,7%), Regulares (47,3%) y Bajos (34,1%), mientras que el Equilibrio Personal como dimensión del Liderazgo Organizacional es Bueno (8,8%), Regular (50,5%) Malo (40,7%). Ambas variables al someterse a la prueba de contraste para determinar si están correlacionadas entre si muestran un valor de Spearman R = ,500, y un Sig. ,000 => $p < 0,05$, lo que indica que si existe relación significativa a un nivel moderado directo entre el Equilibrio Personal con los Valores Organizacionales, siendo que la razón cruzada de mayor peso en la relación entre las dos variables se la encuentra entre el nivel del Equilibrio Personal Regular con los Valores Organizacionales Regulares (31,9%).

Tabla 4

Relación entre el desapego personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021

DESAPEGO PERSONAL	VALORES ORGANIZACIONALES							
	Altos		Regulares		Bajos		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bueno	6	6,6	3	3,3	1	1,1	10	11,0
Regular	8	8,8	29	31,9	8	8,8	45	49,5
Malo	3	3,3	11	12,1	22	24,2	36	39,6
Total	17	18,7	43	47,3	31	34,1	91	100,0

Elaboración propia

Coefficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,478	,092	5,134	,000 ^c

La Tabla 4 muestra que entre el personal que labora en tiempos de COVID-19 en la Microred de Salud Pataz, los Valores Organizacionales son Altos (18,7%), Regulares (47,3%) y Bajos (34,1%), mientras que el Desapego Personal como dimensión del Liderazgo Organizacional es Bueno (11,0%), Regular (49,5%) Malo (39,6%). Ambas variables al someterse a la prueba de contraste para determinar si están correlacionadas muestran un valor de Spearman R = ,478, y un Sig. ,000 => $p < 0,05$, lo que indica que si existe relación significativa a un nivel moderado directo entre el Desapego Personal con los Valores Organizacionales, siendo que la razón cruzada de mayor peso en la relación entre las dos variables se la encuentra entre el nivel del Desapego Personal Regular con los Valores Organizacionales Regulares (31,9%).

Tabla 5

Relación entre la responsabilidad personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.

RESPONSABILIDAD PERSONAL	VALORES ORGANIZACIONALES							
	Altos		Regulares		Bajos		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bueno	6	6,6	3	3,3	2	2,2	11	12,1
Regular	8	8,8	28	30,8	9	9,9	45	49,5
Malo	3	3,3	12	13,2	20	22,0	35	38,5
Total	17	18,7	43	47,3	31	34,1	91	100,0

Elaboración propia

Coefficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,407	,099	4,204	,000 ^c

La Tabla 5 muestra que entre el personal que labora en tiempos de COVID-19 en la Microred de Salud Pataz, los Valores Organizacionales son Altos (18,7%), Regulares (47,3%) y Bajos (34,1%), mientras que la Responsabilidad Personal como dimensión del Liderazgo Organizacional es Buena (12,1%), Regular (49,5%) Mala (38,5%). Ambas variables al someterse a la prueba de contraste para determinar si están correlacionadas muestran un valor obtenido de Spearman R = ,407, y un Sig. ,000 => $p < 0,05$, lo que indica que si existe relación significativa a un nivel moderado entre la Responsabilidad Personal con los Valores Organizacionales, siendo que la razón cruzada de mayor peso en la relación entre las dos variables se la encuentra entre el nivel de la Responsabilidad Personal Regular con los Valores Organizacionales Regulares (30,8%).

Tabla 6.

Relación entre el trabajo en equipo, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.

TRABAJO EN EQUIPO	VALORES ORGANIZACIONALES							
	Altos		Regulares		Bajos		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bueno	7	7,7	1	1,1	1	1,1	9	9,9
Regular	8	8,8	27	29,7	10	11,0	45	49,5
Malo	2	2,2	15	16,5	20	22,0	37	40,7
Total	17	18,7	43	47,3	31	34,1	91	100,0

Elaboración propia

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,454	,093	4,803	,000 ^c

La Tabla 6 muestra que entre el personal que labora en tiempos de COVID-19 en la Microred de Salud Pataz, los Valores Organizacionales son Altos (18,7%), Regulares (47,3%) y Bajos (34,1%), mientras que el Trabajo en Equipo como dimensión del Liderazgo Organizacional es Bueno (9,9%), Regular (49,5%) Malo (40,7%). Ambas variables al someterse a la prueba de contraste para determinar si están correlacionadas muestran un valor obtenido de Spearman R = ,454, y un Sig. ,000 => $p < 0,05$, lo que indica que si existe relación significativa en un nivel moderado entre el Trabajo en Equipo con los Valores Organizacionales, siendo que la razón cruzada de mayor peso en la relación entre las dos variables se la encuentra entre el nivel de Trabajo en Equipo Regular con los Valores Organizacionales Regulares (29,7%).

Tabla 7.

Relación entre las destrezas gerenciales, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.

DESTREZAS GERENCIALES	VALORES ORGANIZACIONALES						TOTAL	
	Altos		Regulares		Bajos		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Buenas	9	9,9	5	5,5	4	4,4	18	19,8
Regulares	4	4,4	26	28,6	9	9,9	39	42,9
Malas	4	4,4	12	13,2	18	19,8	34	37,4
Total	17	18,7	43	47,3	31	34,1	91	100,0

Elaboración propia

Coeficiente de correlación	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,341	,107	3,423	,001 ^c

La Tabla 7 muestra que entre el personal que labora en tiempos de COVID-19 en la Microred de Salud Pataz, los Valores Organizacionales son Altos (18,7%), Regulares (47,3%) y Bajos (34,1%), mientras que las Destrezas Gerenciales como dimensión del Liderazgo Organizacional son Buenas (19,8%), Regulares (42,9%) y Malas (37,4%). Ambas variables al someterse a la prueba de contraste para determinar si están correlacionadas muestran un valor obtenido de Spearman R = ,341, y un Sig. ,001 => $p < 0,05$, lo que indica que si existe relación significativa en un nivel moderado, siendo que la razón cruzada de mayor peso en la relación entre las dos variables se la encuentra entre el nivel de Destrezas Regulares con los Valores Organizacionales Regulares (28,6%); el Desapego Personal con (49,5%).

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, debido a la coyuntura social que se está atravesando a causa del COVID-19, se pone de manifiesto la importancia de evaluar la relación entre los valores y liderazgos organizacionales percibidos por el personal que vienen laborando durante esta pandemia en los establecimientos de salud del MINSA, el analizar el presente estudio de investigación nos ayudara a determinar la influencia de una pandemia en relación entre los valores y liderazgos organizacionales. La relación entre los valores y liderazgos organizacionales, tal cual se presentan en niveles intermedios, desde la percepción del personal de la Micro Red de Salud Pataz, 2021, nos muestra la influencia modificadora del impacto del COVID-19, en el accionar corporativo de las instituciones de salud. En el mundo entero, todas las instituciones de salud sufrieron algo de esto. Sin embargo, sin exageración alguna, poco se ha llegado a dimensionar el fenómeno como problema alterador de la eficacia y eficiencia laboral. Nosotros no estamos al margen de estos fenómenos y, presentamos singularidades seculares que están definiendo nuevas características organizacionales y culturales dentro del trabajo institucional (Lwin et al, 2020).

Si observamos con detenimiento nuestros resultados, hay preponderancia de la percepción de valores y liderazgos organizacionales en niveles intermedios: los valores organizacionales muestran un nivel Regular (47,3%) y, el liderazgo organizacional Regular (39,6%). Las dimensiones del liderazgo organizacional, son también preponderantemente Regulares: el control del ego con (42,9%); el equilibrio personal con (50,5%); desapego personal, con (49,5%); la responsabilidad personal con (49,5%); el trabajo en equipo con (49,5%); que las destrezas gerenciales con (42,9%) y, todas ellas están correlacionadas con los valores organizacionales (Sp R $>,250 < 650$ con Sig $p < 0,05$ en todos los casos).

Esto significa que el propio personal de salud está hablando de procesos que necesitan consolidarse, mejorar o cambiar, según los nuevos aprendizajes que están teniendo a través de su labor diaria durante la pandemia del COVID-19. Los resultados indican la necesidad de manejar nuevos elementos para el control del ego, para el desarrollo de los equilibrios personales, para consolidar el desapego

personal, para mejorar la responsabilidad personal o la interacción en torno al trabajo en equipo y/o, para mejorar las destrezas gerenciales (Gutiérrez, Rozo y Flores, 2019).

Pero, la capacidad del personal, al parecer, es limitada en realidad, pues no crea nada, solo organiza los procesos por medio de aprendizajes de elementos que son incorporados desde fuera de las instituciones de salud o, a través de las normativas y recomendaciones evolutivas y transformacionales que produce mensualmente la OMS/OPS desde el comienzo de la pandemia y, que son referenciados en las instituciones de salud como políticas de gestión, protocolos de la atención o, como novísimas estrategias y valores organizacionales. En esencia, lo que se hace es seguir conductas reflejas, impulsos políticos-organizacionales o predisposiciones de carácter y actitudes mentales de quien tiene el poder dentro de las instituciones de salud (Roza, Gutiérrez y Flores, 2019).

Esto lo remarcan los estudios que han obtenido resultados similares como los realizados por (López, 2020), en España y, (Puche 2020) en Chile, los mismos que atribuyen valoraciones Regulares o medias a los temas relativos al liderazgo y valores organizacionales. Sin embargo, en nuestro país no todo es uniforme porque nuestros resultados contrastan con los reportados por (Medina, 2020), cuyos liderazgos y valores organizacionales, son percibidos en niveles Altos (75% y 50% respectivamente) y, a pesar que este último estudio es realizado en el ámbito privado de la atención en salud, no deja de ser un contrasentido de lo que pasa en dentro de nuestra realidad nacional.

La importancia de estos contrastes, cumplen una función extraordinaria para definir la mayor o menor capacidad para adaptarse a las nuevas formas, normas y condiciones de trabajo. Esto significa aprendizajes en proceso, búsquedas de nuevos retos y racionalización de las valoraciones diversas que se traen para generar estabilidad y mayores cohesiones en el accionar corporativo de las instituciones de salud (Hoo, You y Jung, 2016).

En la edificación de estos procesos, pueden y deben ser puestos como insumos de trabajo organizacional, todos estos los elementos de racionalidad existentes. No se pueden considerar límites, sobre todo, cuando se tienen algunas incertidumbres, temores, miedos y pánicos existenciales para afrontar los temas de la organización y evolución de los procesos laborales en salud (López, De la Garza y Zavala, 2020). Sin duda, se están encontrando contrastes y luchas simbólicas, todas las formas de liderazgos y valores organizacionales existentes en las instituciones de salud o, la mayoría de ellas. En nuestra Micro Red Salud Pataz podemos encontrarlos asociados a los cambios de los hábitos y costumbres laborales, pero, no tienen como marco conductual y/o de comportamientos laborales homogéneos y, eso es bueno. El común denominador del COVID-19, es hacer que los procesos de prestación de servicios de salud respondan a diverso y cambiantes condicionantes laborales y existenciales, de tal manera que, no exista la posibilidad de dejar de lado los estímulos para repensar los procesos, las actitudes y los habituales modos comunes de pensar, sentir o actuar (Gupa y Yang, 2018).

Pero, los resultados, también estarían mostrando la inexistencia de un numerador o codificador de los liderazgos y valores organizacionales. Estamos refiriendo a las diversas formas que se asumen los cambios en el control de los egos, por ejemplo, ya que innatamente tratamos de hacer las cosas como las conocemos o como estamos acostumbrados a hacerlas, para recibir las recompensas o reconocimientos individuales. Las estructuras de las acciones corporativas, hoy hacen que todos los prolegómenos del Yo individual, sean puestos a segundo plano, para privilegiar lo cooperativo, colaborativo, es decir, se presumen de mayor importancia el trabajo en equipo y eso va a condicionar tanto los liderazgos como el respeto y a los valores organizacionales (Pérez y Moreno, 2019).

Desde este último punto de vista, generalmente procedemos a encontrar fertilizantes, antes que frutos ya terminados de los procesos que siguen los liderazgos en salud o los valores organizacionales. Este es el secreto de buscar los equilibrios en el accionar organizacional. Nunca se puede buscar solo beneficios personales sin contar con los aportes de los equipos de trabajo, fomentados en este último periodo de tiempo (COVID-19) (Rivas, 2019).

Pero, desaparecer las diferencias, es subestimar que lo que hoy se hace, es tratar de desaparecer las diferencias personales y, el individuo, nunca podrá ser reducido a una masa homogénea e indiferenciada, sobre todo en sus modos de pensar, de sentir o de actuar (Wipulanusat y col, 2017).

Por otro lado, sobreestimar los elementos condicionantes destinados a generar nuevos retos, pueden terminar en propósitos desorbitados para unos y, riesgosos para otros. Por eso, se asume que los resultados pueden estar reflejando la presencia de reacciones y adaptaciones positivamente orientadas a mejorar los liderazgos y los valores organizacionales, siguiendo y creando nuevos criterios para su valoración a través de distintos dominios de las interacciones laborales (Bavel et al, 2020).

Es decir, no se puede esperar conformidad como característica general del accionar corporativo del trabajo institucional. No, así no se puede esperar aculturación de nuevos hábitos y costumbres de trabajo organizacional. Sin embargo, si damos sentido de continuidad en el tiempo a los procesos de cambios, si es posible alcanzar formas comunes de generar nuevos liderazgos y valores organizacionales, de tal manera que éstos, puedan constituirse en las nuevas formas de identificar y/o de culturizarse liderazgos y valores organizacionales (Yang, et al, 2018).

VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre el liderazgo y los valores organizacionales son significativos ($p < 0,05$), en tiempos COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.
2. La relación entre el control del ego como dimensión del Liderazgo organizacional, con los valores organizacionales es significativa ($p < 0,05$) en el nivel de moderada en tiempos COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.
3. La relación entre el equilibrio personal como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales es significativo ($p < 0,05$), en el nivel de moderado en tiempos del COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021
4. La relación entre el desapego personal como dimensión del Liderazgo organizacional, con los valores organizacionales es significativa ($p < 0,05$) en el nivel de moderada en tiempos COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021
5. La relación entre la responsabilidad personal como dimensión del Liderazgo organizacional, con los valores organizacionales, es significativa ($p < 0,05$) y moderada en tiempos COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021
6. La relación entre el trabajo en equipo como dimensión del Liderazgo organizacional, con los valores organizacionales es significativa ($p < 0,05$) en tiempos COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021
7. La relación entre las destrezas gerenciales como dimensión del Liderazgo organizacional, con los valores organizacionales es significativa ($p < 0,05$) en el nivel de moderada en tiempos COVID-19, en la Microred de Salud Pataz, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Micro Red Salud Pataz, se les sugiere promover planes de mejora continua de los liderazgos organizacionales con el objeto de generar nuevos valores de trabajo organizacional, sobre todo, que estos últimos ayuden al personal a adaptarse a los nuevos requerimientos de la época actual.
2. Al personal de la Micro Red Salud Pataz, se les propone asumir nuevos retos organizacionales desde todos los campos del trabajo institucional. El objeto es sembrar valores útiles para la aculturación de nuevos métodos y estilos de trabajo institucional.
3. A los profesionales de la salud en general, se les propone, racionalizar los procesos organizacionales en los que participa, con el objeto de encontrar estructuras comunes de liderazgos organizacionales, más adecuados a las necesidades de la época actual.
4. Continuar con estudios a partir de los resultados de esta investigación, para conocer factores intervinientes en la determinación de la relación entre liderazgo y valores organizacionales en todos los servicios de Microred de Salud Pataz posterior a la pandemia del COVID-19.

REFERENCIAS

- Bavel JJV, Baicker K, Boggio P.M., Capraro V, Cichocka A, Cikara M, y otros (2020). Usar la ciencia social y del comportamiento para apoyar la respuesta a la pandemia de COVID-19. *Nat Hum Behav* 30 abr 2020. [CrossRef] [Medline]
- Bayona J. (2020). Influencia de los valores culturales y organizacionales en la Responsabilidad social empresarial interna en América Latina. *Academy of Management Global Proceedings* Vol. Mexico, No. 2020. Disponible en [Influencia de los Valores Culturales y Organizacionales en la Responsabilidad Social Empresarial Interna en América Latina | Academy of Management Global Proceedings \(aom.org\)](https://www.aom.org/Influencia-de-los-Valores-Culturales-y-Organizacionales-en-la-Responsabilidad-Social-Empresarial-Interna-en-América-Latina)
- CEE-Brasil (Centro de Estudos Estratégicos- Brasil) (2021). Observatório de Tecnologias da Informação e Comunicação em Saúde de Campo Grande, Mato Grosso do Sul [Internet]. [acessado 2021 fev 11]. Disponível em: [https://labinovaapsfiocruz.com.br/portal/#/»](https://labinovaapsfiocruz.com.br/portal/#/)
<https://labinovaapsfiocruz.com.br/portal/#/>
- Díaz, Y., Andrade, J., y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y responsabilidad social en asociaciones de mujeres cafeteras en el sur de Colombia”. *Información tecnológica*. Vol. 30, p.121-130. doi: [org/10.4067/S0718-07642019000500121](https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121)
- Esteban, R., Mamani-Benito, O. J., Quinteros-Zúñiga, D., & Farfán-Solís, R. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista colombiana de psiquiatría*, 10.1016/j.rcp.2021.06.005. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.005>
- Fink, A. (2010). *Conducting research literature review: from the internet to paper*. Estados Unidos: SAGE Thousand Oaks.

- Grueso-Hinestroza, M. P., Rey Sarmiento, C. F., González Rodríguez, J. L., Ardila Becerra, A., & Pineda Castro, C. (2013). Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables. 2013. 213 d. C.; 13(2):59–78.
- Gupta R, Yang Y. (2018). Anguila CrystalFen SemEval-2018 Tarea 1: Comprensión y detección de la intensidad de las emociones utilizando léxicos afectivos. En: Antología del ACL. 2018 Presentado en: Actas del 12º Taller Internacional de Evaluación Semántica (SemEval-2018); 5 al 6 de junio de 2018; New Orleans, Louisiana p. 256-263. [CrossRef]
- Guerra L. (2019). Análisis de las teorías de liderazgo: una propuesta metateórica. Disponible en: Análisis de las teorías de liderazgo: Una propuesta metateórica | Guerra | Prospectivas UTC: "Revista de Ciencias Administrativas y Económicas".
- Gurgel ADM, Santos CCSD, Alves KPS, Araujo JM, Leal VS. (2020). Estrategias gubernamentales para garantizar el derecho humano a una alimentación adecuada y saludable frente a la pandemia de Covid-19 en Brasil. Cien Saude Colet. 2020 Diciembre;25(12):4945-4956. Portugués, Inglés. doi: 10.1590/1413-812320202512.33912020. Epub 2020 Sep 13. PMID: 33295513.
- Gutiérrez R. (2017). Valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales el centro de salud de Morales: Perú: UCV
- Gutiérrez C, Rozo A y Flórez A. (2019). Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería 7 (1), 7-13
- Haraki CAC. (2021). Estrategias adoptadas en América del Sur para la gestión de la infodemia relacionada con la COVID-19]. Rev Panam Salud Publica. 2021

Mayo 12;45:e43. Portugués. doi: 10.26633/RPSP.2021.43. PMID: 33995518; PMCID: PMC8111039.

Hoon, J., You, Y., y Jung (2016). Una revisión de las características de un estilo de liderazgo de buena calidad. *Reseñas de Humanidades y Ciencias Sociales* 7 (5), p.64-69. doi: 10.17485 / ijst / 2015 / v8i24 / 80246

Koh D, Goh HP. (2020). Respuestas de salud ocupacional al COVID-19: ¿Qué lecciones podemos aprender del SARS? *J Salud de la óscopa*. 2020 Enero;62(1):e12128. doi: 10.1002/1348-9585.12128. PMID: 32515882; PMCID: PMC7221300.

López N. (2020). *Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería: España: Universidad Zaragoza.*

López, J, De la Garza, M, Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*. 30, p.57-70. doi: org/10.15446/innovar.v30n75.83257

Lwin MO, Lu J, Sheldenkar A, Schulz PJ, Shin W, Gupta R, Yang Y (2020). Sentimientos globales en torno a la pandemia de COVID-19 en Twitter: Análisis de las tendencias de Twitter *JMIR Public Health Surveill* 2020;6(2):e19447 doi: 10.2196/19447

Mango, E. (2018): *Rethinking Leadership Theories*. *Open Journal of Leadership*, 7, 57-88.

Medina M (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima: Perú: Universidad Peruana Unión.*

- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2020a). «Las 7 palabras de apertura de la Directora General de la OMS en la rueda de prensa sobre COVID-19—11 de marzo, 2020
- OMS (2020b). Declaración de la OMS sobre la segunda reunión del Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional (2005) sobre el brote de nuevo coronavirus (2019-nCoV). 2020. <https://www.who.int/news-room/detail/30-01-2020-statement-on-the-second-....> Publicado el 30 de enero de 2020. Último acceso: 18 de febrero de 2020.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2020c). Cronología de la respuesta de la OMS al COVID-19. Disponible en: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline#!> Último acceso: 30 de octubre de 2020.
- OPS. (2021). Organización Panamericana de la Salud (OPS), Departamento de Evidencia e Inteligencia para la Acción en Salud. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52054/Factsheet-Infodemic_por.pdf?sequence=14 Acceso en marzo de 2021.
- Palafox M, Ochoa S y, Jacobo C. (2020). El liderazgo: Visión desde las teorías organizacionales. Rev. Apuntes Universitarios, 2020: 10(3), julio-setiembre. ISSN: 2304-0335 DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>.
- Pérez-Ortega, G., & Moreno-Freites, Z. (2019). Modelo de relación de liderazgo transformacional y gerencia universitaria. Revista DYNA, 86(210), p.9-16, July - September, 2019, ISSN 0012-7353. doi: [org/10.15446/dyna.v86n210.78035](https://doi.org/10.15446/dyna.v86n210.78035)
- Pucheu, A. (2020). Liderazgo de enfermeras supervisoras: ¿cómo influyen sobre las enfermeras clínicas?. Chile: Horizonte de Enfermería, 20(1), 13-26. https://doi.org/10.7764/horiz_enferm.20.1.13

- Rivas-Otero, J. (2019). Evolución del estilo de liderazgo de los nuevos partidos políticos en México y España Andrés Manuel López Obrador, Pablo Iglesia, Albert Rivera. *Revista Mexicana de ciencias políticas y sociales*. Vol. 64, p.221-254. doi: [org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.235.64108](https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.235.64108)
- Roldán F y Cabrales ÁL (2020). Valores organizacionales para un desarrollo sostenible. [PDF] ciriec.es. Microsoft Word - COMUN 025 T9 RINCON & LOPEZ - ok (ciriec.es)
- Rozo A, Gutiérrez C y Flórez A (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería* 7 (2), 62-67
- Ruiz F y Rodríguez J. (2013). Apuntes críticos sobre teorías y tipologías del Liderazgo organizacional. Disponible en *Apuntes críticos sobre teorías y tipologías del liderazgo organizacional* (repec.org)
- Serrano-Cumplido A, Antón-Eguía Ortega PB, Ruiz García A, Olmo Quintana V, Segura Fragoso A, Barquilla Garcia A, Morán Bayón Á. COVID-19. La historia se repite y seguimos tropezando con la misma piedra [COVID-19. La historia se repite y seguimos tropezando con la misma piedra]. *Semergen*. 2020 Agosto;46 Suppl 1:48-54. Español. doi: [10.1016/j.semerg.2020.06.008](https://doi.org/10.1016/j.semerg.2020.06.008). Epub 2020 Junio 19. PMID: 32646730; PMCID: PMC7303648.
- Solarte MG. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Apuntes del CENES*, 2015 - redalyc.org
- Soranz DR, Raposo RA. (2021). Estrategias organizacionales e innovaciones en la gestión de la Atención Primaria de Salud en Brasil. *Cien Saude Colet*. 2021 Junio;26(6):1996. Portugués, Inglés. doi: [10.1590/1413-81232021266.06302021](https://doi.org/10.1590/1413-81232021266.06302021). PMID: 34231713.

- Stein, N (2020). Perspectivas críticas sobre el liderazgo. Argentina: III Jornada de Estudios Organizacionales. Disponible en [PDF] unprg.edu.pe
- Torres A. (2020). La relación de Liderazgo. Entre las teorías del Liderazgo situacional y la Acción Humana. España: Universidad de Navarra, Pamplona, 2020.
- Uzuriaga M. (2020) Liderazgo: definiciones y estilos. Colombia: Universidad de Cali. [PDF] uamerica.edu.co
- Walker P. y col. (2020). Informe 12: El impacto global de COVID-19 y estrategias de mitigación y represión. url: <https://www.imperial.ac.uk/mrc-global-infectious-disease-analysis/news--wuhan-coronavirus/>.
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., & Stewart, R. (2017). Explorando estilos de liderazgo para la innovación: un análisis factorial exploratorio. Dirección de Ingeniería en Producción y Servicios. Vol.9, p.7-17. doi.10.1515/emj-2017-000
- Wise, T., Zbozinek, TD, Michelini, G., Hagan, CC y Mobbs, D. (2020). Cambios en la percepción del riesgo y el comportamiento protector durante la primera semana de la pandemia de COVID-19 en los Estados Unidos. Preprint en PsyArXiv <https://osf.io/dz428> (2020).
- Yang, X.-F., Pavarini, G., Schnall, S. & Immordino-Yang, MH (2018). Mirar hacia la virtud: evitar la mirada facilita las construcciones morales a través de activaciones posteromediales. Soc. Cogn. Afectar. Neurosci. 13 , 1131-1139 (2018). PubMed PubMed Central Google Scholar

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable 1:</p> <p>Valoración de liderazgo organizacional en tiempos covid 19</p>	<p>Capacidad de administrar procesos, controlar egos, establecer equilibrios orgánicos, mentales y espirituales, para superar frustraciones, con responsabilidad para asumir nuevos retos (Rozo, Gutiérrez y Flores, 2019)</p>	<p>Respuestas a las interrogantes del Cuestionario de valoración del Liderazgo organizacional (Espinoza, 2021)</p>	Control de Ego	Metas Disfrute de la vida Trabajo arduo Amabilidad Seguridad Racionalidad	Intervalo-Ordinal Bueno: 23-30 Regular: 15-22 Malo: 6-14
			Equilibrio	Éxito Apoyo Distracción Reflexión Dar lo mejor	Intervalo-Ordinal Bueno: 23-30 Regular: 15-22 Malo: 6-14
			Desapego	Miedos Aprendizajes Eventualidad Optimismo Comportamientos	Intervalo-Ordinal Bueno: 23-30 Regular: 15-22 Malo: 6-14
			Responsabilidad	Decisiones Cooperación Normas Rutinas de trabajo Análisis de pro y contras	Intervalo-Ordinal Bueno: 23-30 Regular: 15-22 Malo: 6-14
			Trabajo en equipo	Reuniones El grupo Colectividad Valoración del trabajo en equipo Empatía Socialización de trabajo en grupo	Intervalo-Ordinal Bueno: 23-30 Regular: 15-22 Malo: 6-14
			Destreza gerencial	Metas Entendimientos Congruencia Retos y desafíos Alternativas Flujos del accionar	Intervalo-Ordinal Bueno: 23-30 Regular: 15-22 Malo: 6-14
<p>Variable 2:</p> <p>Inventario de valores organizacionales en tiempos covid-19</p>	<p>Identificación de necesidades y carencias de una organización, lo que amerita, en términos cognitivos, evaluar las condiciones de trabajo para determinar las necesidades basadas en la misión-visión de la organización. (Roldan y Cabrales, 2020; Bayona, 2020).</p>	<p>Resultado de la aplicación del inventario de valores organizacionales (Espinoza, 2021)</p>	<p>Valores Organizacionales</p>	<p>Solidaridad Promoción del flujo del trabajo Reconocer errores Asertividad Eficiencia Cumplimiento de metas Supervisión asertiva Tolerancia Cumplimiento de normas</p>	<p>Intervalo-Ordinal Altos: 45-60 Regulares: 29-44 Bajos: 12-28</p>

ANEXO 2:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021.

CUESTIONARIO DE VALORACIÓN DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (Espinoza, 2021)

Ante usted se presentan afirmaciones con las cuales puede identificarse o no, no hay respuestas malas o buenas solo opiniones, por lo que le proponemos responder con la mayor franqueza marcando la alternativa con la que se sienta más identificado.

Categorías:

- (1) Totalmente en Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) De acuerdo**
(4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de Acuerdo

	CONTROL DEL EGO	1	2	3	4	5
1	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad y asumo que tengo que pensar mejor las cosas.					
2	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.					
3	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar arduamente y que necesito de la opinión de los demás para ubicarme mejor en el contexto laboral.					
4	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia.					
5	A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otras personas					
6	Cuando quiero llamar la atención racionalizo la situación y evito llamar la atención de las personas					
	EQUILIBRIO					
7	Siempre actúo persiguiendo el éxito del accionar organizacional, pero, evitando el estrés, o el cansancio extremo.					
8	Nunca me siento un tanto satisfecho por mi labor en la institución y aspiro a que el conjunto de mis compañeros pueda servirme de apoyo, así como ellos pueden apoyarse en mí para salir adelante.					
9	Nunca me distraigo o dejo de hacer las cosas que están planeadas para evitar la sensación de urgencia.					
10	Se puede decir que siempre puedo encontrar momentos para la reflexión y silenciamiento, a pesar de lo duro del trabajo.					
11	Generalmente nunca me desconecto del todo del trabajo, pero no afecta mi comportamiento ni desempeño laboral.					
12	Siempre doy lo mejor de mí y siento que puedo seguir desarrollando en todos los aspectos de mi vida laboral y personal.					
	DESAPEGO					
13	Los miedos de contagio o infección por el COVID-19, que generan las interrelaciones con los pacientes, nunca han llegado a inhibirme de mis obligaciones laborales					
14	Nunca me decepciono rápida o profundamente por las cosas negativas que pasan en el trabajo al contrario veo en ellas oportunidades reales de aprendizajes y desarrollarme profesional y laboralmente.					
15	Generalmente nunca dejo que los tiempos no me permitan atender los problemas que generan las situaciones inadvertidas o hechos imponderables que se presentan al azar.					
16	Frecuentemente logro mantenerme optimista, a pesar que muchas situaciones generan irritación y frustraciones personales y colectivas.					
17	Generalmente comparto alegrías y descontentos sin cuestionar mucho el comportamiento exagerado de los demás.					

18	Nunca dejo que las cosas cotidianas hagan de mí una persona irascible y malhumorado, dejo que sigan su curso y si tengo que intervenir profesionalmente, no tengo ningún problema de hacerlo					
RESPONSABILIDAD						
19	Nunca postergo decisiones frente a situaciones que necesitan de una intervención mía como profesional o trabajador de la institución.					
20	Me siento bien con mi trabajo porque siento que contribuyo a solucionar los problemas de los pacientes y mis compañeros en la institución.					
21	Sigo siempre las normas y medidas de bioseguridad en el trabajo, mi vida social y mi vida privada, por eso no me preocupa mucho mi conducta y/o comportamiento organizacional en la institución.					
22	Prefiero siempre seguir rutinas de trabajo conocidas por mí y mis compañeros, a pesar de las formas diversas y cambiantes en que se presentan los problemas de trabajo en la institución.					
23	Asumo siempre la responsabilidad de mis actos, conmigo mismo y con mis compañeros de trabajo en la institución.					
24	Siempre trato de analizar los pros y los contras de las cosas, sin considerar la preponderancia de decisiones extremas para solucionar problemas.					
TRABAJO EN EQUIPO						
25	Busco siempre participar de las reuniones de trabajo para entender que es lo que quiere la institución y los cambios o transformaciones del accionar corporativo en la institución					
26	Siempre, colectivamente, buscamos anticiparnos a los problemas del trabajo, a pesar de lo difícil de la situación actual que te plantea la epidemia del COVID-19.					
27	Siempre buscamos que colectivamente se identifiquen y conozcan los papeles laborales de todos, para evitar desencuentros y tergiversaciones de los hechos.					
28	Generalmente procuramos valorar colectivamente el trabajo realizado en la institución como una forma de asumir críticamente los pasivos y activos de nuestros actos en la institución.					
29	Colectivamente, siempre buscamos escucharnos a nosotros mismos y a los demás, para solucionar problemas en la institución y apoyar la labor de otros equipos de trabajo en la institución					
30	Siempre socializamos en grupo la forma en que podemos trabajar cooperativa y corporativamente para enfrentar las contingencias y/o evitar riesgos laborales					
DESTREZAS GERENCIALES						
31	Generalmente se trata de trabajar para cumplir metas, objetivos de gestión, solucionando problemas en términos de racionalidad y equidad. Nuestra postura siempre es proactiva que busca resultados institucionales positivos.					
32	Siempre tenemos claro lo que queremos y tratamos que siempre nos entendamos en torno al quehacer diario					
33	Se busca siempre que nuestros comportamientos laborales sean congruentes con lo que decimos o expresamos como idea, para evitar malos entendidos o desórdenes innecesarios					
34	El trabajo en equipo siempre es para encontrar una mejor respuesta del accionar corporativo frente a los retos y desafíos que plantea la situación actual.					
35	Siempre se expresan y plantean alternativas razonadas, las mismas que son escuchadas y consideradas a evaluación buscando su viabilidad dentro de los objetivos de la institución.					
36	Los medios que se utilizan para mejorar los flujos del accionar corporativo en la institución son socializados y concordados para evitar resistencias o inconvenientes por falta de información y conocimientos sobre el que y como hacer las cosas en la institución.					

Nivel de medición, según categorías de valorativas.

Variable/Dimensiones	Categorías		
	Malo	Regular	Bueno
Liderazgo Nivel General	36-84	85-132	133-180
Control del Ego	6-14	15-22	23-30
Equilibrio	6-14	15-22	23-30
Desapego	6-14	15-22	23-30
Responsabilidad	6-14	15-22	23-30
Trabajo en Equipo	6-14	15-22	23-30
Destrezas Gerenciales	6-14	15-22	23-30

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021.

INVENTARIO DE VALORES ORGANIZACIONALES (Espinoza, 2021)

Ante usted se presentan afirmaciones con las cuales puede identificarse o no, no hay respuestas malas o buenas solo opiniones, por lo que le proponemos responder con la mayor franqueza marcando la alternativa con la que se sienta más identificado.

Categorías:

- (1) Totalmente en Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Indiferente
(4) De acuerdo (5) Totalmente de Acuerdo

	Valores organizacionales	1	2	3	4	5
1	Siempre es bueno solidarizarse con los compañeros cuando es necesario antes que mostrarse insensible o poco comprensivo con lo que pasa en el trabajo.					
2	Es necesario promover el flujo del accionar corporativo antes que hacerse obedecer, vía imposición.					
3	Es mucho mejor desarrollar espíritu de grupo, para mejorar el trabajo y no para ocultar los errores					
4	Es bueno cumplir asertivamente con el papel que nos toca en el trabajo y facilitar el de los demás antes que cumplir exactamente lo que ordena un jefe sabiendo que éste está obligando a cometer un error.					
5	Siempre nuestra meta debe ser alcanzar la máxima eficiencia en el trabajo.					
6	Las metas laborales son la razón de ser del accionar corporativo de una institución					
7	El control no debe ser la característica del trabajo organizacional sino la supervisión asertiva, educadora y facilitadora de los flujos del trabajo interno.					
8	No siempre alcanzar las posiciones más altas en la organización institucional es bueno, sino sabes para que llegaste allí.					
9	La tolerancia, cooperación y colaboración son las mejores consejeras del trabajo grupal.					
10	Se deben cumplir las normas internas del trabajo institucional, observando las mejoras de los procesos del trabajo interno.					
11	La búsqueda de la excelencia es una buena consejera, siempre y cuando se pueda llegar con ella al objetivo de la institución.					
12	La información clara y oportuna es la que mejor debe ser valorada si permite el flujo del accionar corporativo de la institución.					

Nivel de medición, según categorías de valorativas.

Variable	Categorías		
	Bajos	Regulares	Altos
Valores organizacionales	12-28	29-44	45-60

ANEXO 3:

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES
EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN**

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de valoración del liderazgo organizacional (Espinoza, 2021)” que hace parte de la investigación: “Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:.....
2. Formación académica:.....
3. Áreas de experiencia profesional:.....
4. Tiempo:.....cargo actual:
5. Institución:.....
6. Objetivo de la investigación:.....
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones	
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable 1: Liderazgo Organizacional	1. Control del Ego	1. A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad y asumo que tengo que pensar mejor las cosas										
		2. En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.										
		3. La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar arduamente y que necesito de la opinión de los demás para ubicarme mejor en el contexto laboral.										
		4. En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia										
		5. A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otras personas										
		6. Cuando quiero llamar la atención racionalizo la situación y evito llamar la atención de las personas										

Variable 1: Liderazgo Organizacional	2. Equilibrio	7. Siempre actúo persiguiendo el éxito del accionar organizacional, pero, evitando el estrés, o el cansancio extremo.																					
		8. Nunca me siento un tanto satisfecho por mi labor en la institución y aspiro a que el conjunto de mis compañeros pueda servirme de apoyo, así como ellos pueden apoyarse en mí para salir adelante.																					
		9. Nunca me distraigo o dejo de hacer las cosas que están planeadas para evitar la sensación de urgencia.																					
		10. Se puede decir que siempre puedo encontrar momentos para la reflexión y silenciamiento, a pesar de lo duro del trabajo.																					
		11. Generalmente nunca me desconecto del todo del trabajo, pero no afecta mi comportamiento ni desempeño laboral.																					
		12. Siempre doy lo mejor de mí y siento que puedo seguir desarrollando en todos los aspectos de mi vida laboral y personal.																					
	3. Desapego	13. Los miedos de contagio o infección por el COVID-19, que generan las interrelaciones con los pacientes, nunca han llegado a inhibirme de mis obligaciones laborales																					
		14. Nunca me decepciono rápida o profundamente por las cosas negativas que pasan en el trabajo al contrario veo en ellas oportunidades reales de aprendizajes y desarrollarme profesional y laboralmente.																					
		15. Generalmente nunca dejo que los tiempos no me permitan atender los problemas que generan las situaciones inadvertidas o hechos imponderables que se presentan al azar.																					
		16. Frecuentemente logro mantenerme optimista, a pesar que muchas situaciones generan irritación y frustraciones personales y colectivas.																					
		17. Generalmente comparto alegrías y descontentos sin cuestionar mucho el comportamiento exagerado de los demás.																					
		18. Nunca dejo que las cosas cotidianas hagan de mí una persona irascible y malhumorada dejo que sigan su curso y si tengo que intervenir profesionalmente, no tengo ningún problema de hacerlo																					
	4. Responsabilidad	19. Nunca postergo decisiones frente a situaciones que necesitan de una intervención mía como profesional o trabajador de la institución.																					
		20. Me siento bien con mi trabajo porque siento que contribuyo a solucionar los problemas de los pacientes y mis compañeros en la institución.																					
		21. Sigo siempre las normas y medidas de bioseguridad en el trabajo, mi vida social y mi vida privada, por eso no me preocupa mucho mi conducta y/o comportamiento organizacional en la institución.																					

Variable 1: Liderazgo Organizacional		22. Prefiero siempre seguir rutinas de trabajo conocidas por mí y mis compañeros, a pesar de las formas diversas y cambiantes en que se presentan los problemas de trabajo en la institución.																	
		23. Asumo siempre la responsabilidad de mis actos, conmigo mismo y con mis compañeros de trabajo en la institución.																	
		24. Siempre trato de analizar los pros y los contras de las cosas, sin considerar la preponderancia de decisiones extremas para solucionar problemas.																	
	5. Trabajo de equipo	25. Busco siempre participar de las reuniones de trabajo para entender que es lo que quiere la institución y los cambios o transformaciones del accionar corporativo en la institución																	
		26. Siempre, colectivamente, buscamos anticiparnos a los problemas del trabajo, a pesar de lo difícil de la situación actual que te plantea la epidemia del COVID-19																	
		27. Siempre buscamos que colectivamente se identifiquen y conozcan los papeles laborales de todos, para evitar desencuentros y tergiversaciones de los hechos.																	
		28. Generalmente procuramos valorar colectivamente el trabajo realizado en la institución como una forma de asumir críticamente los pasivos y activos de nuestros actos en la institución.																	
		29. Colectivamente, siempre buscamos escucharnos a nosotros mismos y a los demás, para solucionar problemas en la institución y apoyar la labor de otros equipos de trabajo en la institución																	
		30. Siempre socializamos en grupo la forma en que podemos trabajar cooperativa y corporativamente para enfrentar las contingencias y/o evitar riesgos laborales																	
	6. Destrezas gerenciales	31. Generalmente se trata de trabajar para cumplir metas, objetivos de gestión, solucionando problemas en términos de racionalidad y equidad. Nuestra postura siempre es proactiva que busca resultados institucionales positivos.																	
		32. Siempre tenemos claro lo que queremos y tratamos que siempre nos entendamos en torno al quehacer diario																	
		33. Se busca siempre que nuestros comportamientos laborales sean congruentes con lo que decimos o expresamos como idea, para evitar malos entendidos o desórdenes innecesarios																	
		34. El trabajo en equipo siempre es para encontrar una mejor respuesta del accionar corporativo frente a los retos y desafíos que plantea la situación actual.																	
		35. Siempre se expresan y plantean alternativas razonadas, las mismas que son escuchadas y consideradas a evaluación buscando su viabilidad dentro de los objetivos de la institución.																	
		36. Los medios que se utilizan para mejorar los flujos del accionar corporativo en la institución son socializados y concordados para evitar resistencias o inconvenientes por falta de información y conocimientos sobre el que y como hacer las cosas en la institución.																	

Variable 2: Valores Organizacionales	6. Valores organizac ionales	37. Siempre es bueno solidarizarse con los compañeros cuando es necesario antes que mostrarse insensible o poco comprensivo con lo que pasa en el trabajo.											
		38. Es necesario promover el flujo del accionar corporativo antes que hacerse obedecer, vía imposición.											
		39. Es mucho mejor desarrollar espíritu de grupo, para mejorar el trabajo y no para ocultar los errores											
		40. Es bueno cumplir asertivamente con el papel que nos toca en el trabajo y facilitar el de los demás antes que cumplir exactamente lo que ordena un jefe sabiendo que este está obligando a cometer un error.											
		41. Siempre nuestra meta debe ser alcanzar la máxima eficiencia en el trabajo.											
		42. Las metas laborales son la razón de ser del accionar corporativo de una institución											
		43. El control no debe ser la característica del trabajo organizacional sino la supervisión asertiva, educadora y facilitadora de los flujos del trabajo interno.											
		44. No siempre alcanzar las posiciones más altas en la organización institucional es bueno, sino sabes para que llegaste allí.											
		45. La tolerancia, cooperación y colaboración son las mejores consejeras del trabajo grupal.											
		46. Se deben cumplir las normas internas del trabajo institucional, observando las mejoras de los procesos del trabajo interno.											
		47. La búsqueda de la excelencia es una buena consejera, siempre y cuando se pueda llegar con ella al objetivo de la institución.											
		48. La información clara y oportuna es la que mejor debe ser valorada si permite el flujo del accionar corporativo de la institución											

.....
.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

PROMEDIO DE VALORACIÓN..... fecha.....

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI

ANEXO 3.1:

FORMATO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO Y DE CONSTRUCTO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN “Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021”: POR PORCENTAJE DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES.

Ítems	Criterios	N° de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio.	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos es adecuada.	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la Operacionalización de la variable.	1	1	1	1	1
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo de los instrumentos.	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles.	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos.	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

SI: 1

NO: 0

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b= Grado de concordancia entre jueces;

Ta= n° total de acuerdos;

Td= n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{48}{48 + 0} \times 100$$

Coefficiente de concordancia (CCI) = 100

ANEXO 3.2:

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR
JUECES EXPERTOS: ESCANEO DE CALIFICACIÓN**

EXPERTO(A)1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de valoración del liderazgo organizacional (Espinoza, 2021)" que hace parte de la investigación Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Yesenia Marisol Ysla Cueva
2. Formación académica: Enfermera con Maestría
3. Áreas de experiencia profesional: Salud Infantil, RRMH
4. Tiempo: 8 años cargo actual: Salud Infantil RRMH
5. Institución: PS Huayo
6. Objetivo de la investigación:
7.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Organizacional	1. Control del Ego	1. A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad y asumo que tengo que pensar mejor las cosas	✓		×		×		×		
		2. En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	✓		×		×		×		
		3. La verdad es que a menudo me siento harta de trabajar arduamente y que necesito de la opinión de los demás para ubicarme mejor en el contexto laboral.	×		×		×		×		

Variable 1: Liderazgo Organizacional		4. En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia	X		X		X		X				
		5. A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otras personas	X		X		X		X				
		6. Cuando quiero llamar la atención racionalizo la situación y evito llamar la atención de las personas	X		X		X		X				
	2. Equilibrio	7. Siempre actúo persiguiendo el éxito del accionar organizacional, pero, evitando el estrés, o el cansancio extremo.	X		X		X		X				
		8. Nunca me siento un tanto satisfecho por mi labor en la institución y aspiró a que el conjunto de mis compañeros pueda servirme de apoyo, así como ellos pueden apoyarse en mí para salir adelante.	X		X		X		X				
		9. Nunca me distraigo o dejo de hacer las cosas que están planeadas para evitar la sensación de urgencia.	X		X		X		X				
		10. Se puede decir que siempre puedo encontrar momentos para la reflexión silenciamiento y reflexión, a pesar de lo duro del trabajo.	X		X		X		X				
		11. Generalmente nunca me desconecto del todo del trabajo, pero no afecta mi comportamiento ni desempeño laboral.	X		X		X		X				
		12. Siempre doy lo mejor de mí y siento que puedo seguir desarrollando en todos los aspectos de mi vida laboral y personal.	X		X		X		X				
		13. Los miedos de contagio o infección por el COVID-19, que generan las interrelaciones con los pacientes, nunca han llegado a inhibirme de mis obligaciones laborales.	X		X		X		X				
	3. Desapego	14. Nunca me decepciono rápida o profundamente por las cosas negativas que pasan en el trabajo al contrario veo en ellas oportunidades reales de aprendizajes y desarrollarme profesional y laboralmente.	X		X		X		X				
		15. Generalmente nunca dejo que los tiempos no me permitan atender los problemas que generan las situaciones inadvertidas o hechos imponderables que se presentan al azar.	X		X		X		X				
		16. Frecuentemente logro mantenerme optimista, a pesar que muchas situaciones generan irritación y frustraciones personales y colectivas.	X		X		X		X				
		17. Generalmente comparto alegrías y descontentos sin cuestionar mucho el comportamiento exagerado de los demás.	X		X		X		X				
		18. Nunca dejo que las cosas cotidianas hagan de mí una persona irascible y malhumorada dejo que sigan su curso y si tengo que intervenir profesionalmente, no tengo ningún problema de hacerlo	X		X		X		X				

Variable 1: Liderazgo Organizacional		4. Responsabilidad	19. Nunca postergo decisiones frente a situaciones que necesitan de una intervención mía como profesional o trabajador de la institución.							
			X		X		X		X	
			20. Me siento bien con mi trabajo porque siento que contribuyo a solucionar los problemas de los pacientes y mis compañeros en la institución.	X		X		X		X
			21. Sigo siempre las normas y medidas de bioseguridad en el trabajo, mi vida social y mi vida privada, por eso no me preocupa mucho mi conducta y/o comportamiento organizacional en la institución.	X		X		X		X
			22. Prefiero siempre seguir rutinas de trabajo conocidas por mí y mis compañeros, a pesar de las formas diversas y cambiantes en que se presentan los problemas de trabajo en la institución.	X		X		X		X
			23. Asumo siempre la responsabilidad de mis actos, conmigo mismo y con mis compañeros de trabajo en la institución.	X		X		X		X
			24. Siempre trato de analizar los pros y los contras de las cosas, sin considerar la preponderancia de decisiones extremas para solucionar problemas.	X		X		X		X
		5. Trabajo de equipo	25. Busco siempre participar de las reuniones de trabajo para entender que es lo que quiere la institución y los cambios o transformaciones del accionar corporativo en la institución	X		X		X		X
			26. Siempre, colectivamente, buscamos que anticipamos a los problemas del trabajo, a pesar de lo difícil de la situación actual que te plantea la epidemia del COVID-19	X		X		X		X
			27. Siempre buscamos que colectivamente se identifiquen y conozcan los papeles laborales de todos, para evitar desencuentros y tergiversaciones de los hechos.	X		X		X		X
			28. Generalmente procuramos valorar colectivamente el trabajo realizado en la institución como una forma de asumir críticamente los pasivos y activos de nuestros actos en la institución.	X		X		X		X
			29. Colectivamente, siempre buscamos escucharnos a nosotros mismos y a los demás, para solucionar problemas en la institución y apoyar la labor de otros equipos de trabajo en la institución	X		X		X		X
			30. Siempre socializamos en grupo la forma en que podemos trabajar cooperativa y corporativamente para enfrentar las contingencias y/o evitar riesgos laborales	X		X		X		X
		6. Destrezas gerenciales	31. Generalmente se trata de trabajar para cumplir metas, objetivos de gestión, solucionando problemas en términos de racionalidad y equidad. Nuestra postura siempre es proactiva que busca resultados institucionales positivos.	X		X		X		X
			32. Siempre tenemos claro lo que queremos y tratamos que siempre nos entendamos en torno al quehacer diario	X		X		X		X

Variable 1: Liderazgo Organizacional		33. Se busca siempre que nuestros comportamientos laborales sean congruentes con lo que decimos o expresamos como idea, para evitar malos entendidos o desórdenes innecesarios	X		X		X		X				
		34. El trabajo en equipo siempre es para encontrar una mejor respuesta del accionar corporativo frente a los retos y desafíos que plantea la situación actual.	X		X		X		X				
		35. Siempre se expresan y plantean alternativas razonadas, las mismas que son escuchadas y consideradas a	X		X		X		X				
		evaluación buscando su viabilidad dentro de los objetivos de la institución.	X		X		X		X				
		36. Los medios que se utilizan para mejorar los flujos del accionar corporativo en la institución son socializados y concordados para evitar resistencias o inconvenientes por falta de información y conocimientos sobre el que y como hacer las cosas en la institución.	X		X		X		X				
Variable 2: Valores Organizacionales	6. Valores organizacionales	37. Siempre es bueno solidarizarse con los compañeros cuando es necesario antes que mostrarse una insensible o poco comprensivo con lo que pasa en el trabajo.	X		X		X		X				
		38. Es necesario promover el flujo del accionar corporativo antes que hacerse obedecer, vía imposición.	X		X		X		X				
		39. Es mucho mejor desarrollar espíritu de grupo, para mejorar el trabajo y no para ocultar los errores	X		X		X		X				
		40. Es bueno cumplir asertivamente con el papel que nos toca en el trabajo y facilitar el de los demás antes que cumplir exactamente lo que ordena un jefe sabiendo que este está obligando a cometer un error.	X		X		X		X				
		41. Siempre nuestra meta debe ser alcanzar la máxima eficiencia en el trabajo.	X		X		X		X				
		42. Las metas laborales son la razón de ser del accionar corporativo de una institución	X		X		X		X				
		43. El control no debe ser la característica del trabajo organizacional sino la supervisión asertiva, educadora y facilitadora de los flujos del trabajo interno.	X		X		X		X				
		44. No siempre alcanzar las posiciones más altas en la organización institucional es bueno, sino sabes para que llegaste allí.	X		X		X		X				
		45. La tolerancia, cooperación y colaboración son las mejores consejeras del trabajo grupal.	X		X		X		X				
		46. Se deben cumplir las normas internas del trabajo institucional, observando las mejoras de los procesos del trabajo interno.	X		X		X		X				
		47. La búsqueda de la excelencia es una buena consejera, siempre y cuando se pueda llegar con ella al objetivo de la institución.	X		X		X		X				

	48. La información clara y oportuna es la que mejor debe ser valorada si permite el flujo del accionar corporativo de la institución.	X		X		X		X		
--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN..... fecha.....

Mg. Yesenia M. Isla Curros
 ENFERMERA
 CEP 50410
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI.....

EXPERTO(A) 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 2

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de valoración del liderazgo organizacional (Espinoza, 2021)" que hace parte de la investigación Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Patate, 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Kaitel Gilde Araujo Arla
2. Formación académica: Enfermero con Maestría
3. Áreas de experiencia profesional: Coordinador Salud Infantil
4. Tiempo: 5 años cargo actual: Salud Infantil
5. Institución: Puesto Salud Bulibuyo
6. Objetivo de la investigación:
7.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Organizacional	1. Control del Ego	1. A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad y asumo que tengo que pensar mejor las cosas	X		X		X		X		
		2. En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	X		X		X		X		
		3. La verdad es que a menudo me siento harta de trabajar arduamente y que necesito de la opinión de los demás para ubicarme mejor en el contexto laboral.	X		X		X		X		

Variable 1: Liderazgo Organizacional												
2. Equilibrio	4. En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia	x		x		x		x				
	5. A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otras personas	x		x		x		x				
	6. Cuando quiero llamar la atención racionalizo la situación y evito llamar la atención de las personas	x		x		x		x				
	7. Siempre actúo persiguiendo el éxito del accionar organizacional, pero, evitando el estrés, o el cansancio extremo.	x		x		x		x				
	8. Nunca me siento un tanto satisfecho por mi labor en la institución y aspiró a que el conjunto de mis compañeros pueda servirme de apoyo, así como ellos pueden apoyarse en mí para salir adelante.	x		x		x		x				
	9. Nunca me distraigo o dejo de hacer las cosas que están planeadas para evitar la sensación de urgencia.	x		x		x		x				
	10. Se puede decir que siempre puedo encontrar momentos para la reflexión silenciamiento y reflexión, a pesar de lo duro del trabajo.	x		x		x		x				
	11. Generalmente nunca me desconecto del todo del trabajo, pero no afecta mi comportamiento ni desempeño laboral.	x		x		x		x				
	12. Siempre doy lo mejor de mí y siento que puedo seguir desarrollando en todos los aspectos de mi vida laboral y personal.	x		x		x		x				
	13. Los miedos de contagio o infección por el COVID-19, que generan las interrelaciones con los pacientes, nunca han llegado a inhibirme de mis obligaciones laborales	x		x		x		x				
	14. Nunca me decepciono rápida o profundamente por las cosas negativas que pasan en el trabajo al contrario veo en ellas oportunidades reales de aprendizajes y desarrollarme profesional y laboralmente.	x		x		x		x				
	3. Desapego	15. Generalmente nunca dejo que los tiempos no me permitan atender los problemas que generan las situaciones inadvertidas o hechos imponderables que se presentan al azar.	x		x		x		x			
16. Frecuentemente logro mantenerme optimista, a pesar que muchas situaciones generan irritación y frustraciones personales y colectivas.		x		x		x		x				
17. Generalmente comparto alegrías y descontentos sin cuestionar mucho el comportamiento exagerado de los demás.		x		x		x		x				
18. Nunca dejo que las cosas cotidianas hagan de mí una persona irascible y malhumorada dejo que sigan su curso y si tengo que intervenir profesionalmente, no tengo ningún problema de hacerlo		x		x		x		x				

Variable 1: Liderazgo Organizacional		Ítem	Escala de Likert (1-5)			
			1	2	3	4
4. Responsabilidad	19	Nunca postergo decisiones frente a situaciones que necesitan de una intervención mía como profesional o trabajador de la institución.	✓	✓	✓	✓
	20	Me siento bien con mi trabajo porque siento que contribuyo a solucionar los problemas de los pacientes y mis compañeros en la institución.	✓	✓	✓	✓
	21	Sigo siempre las normas y medidas de bioseguridad en el trabajo, mi vida social y mi vida privada, por eso no me preocupa mucho mi conducta y/o comportamiento organizacional en la institución.	✓	✓	✓	✓
	22	Prefiero siempre seguir rutinas de trabajo conocidas por mí y mis compañeros, a pesar de las formas diversas y cambiantes en que se presentan los problemas de trabajo en la institución.	✓	✓	✓	✓
	23	Asumo siempre la responsabilidad de mis actos, conmigo mismo y con mis compañeros de trabajo en la institución.	✓	✓	✓	✓
	24	Siempre trato de analizar los pros y los contras de las cosas, sin considerar la preponderancia de decisiones extremas para solucionar problemas.	✓	✓	✓	✓
5. Trabajo de equipo	25	Busco siempre participar de las reuniones de trabajo para entender que es lo que quiere la institución y los cambios o transformaciones del accionar corporativo en la institución.	✓	✓	✓	✓
	26	Siempre, colectivamente, buscamos que anticipamos a los problemas del trabajo, a pesar de lo difícil de la situación actual que te plantea la epidemia del COVID-19.	✓	✓	✓	✓
	27	Siempre buscamos que colectivamente se identifiquen y conozcan los papeles laborales de todos, para evitar desencuentros y tergiversaciones de los hechos.	✓	✓	✓	✓
	28	Generalmente procuramos valorar colectivamente el trabajo realizado en la institución como una forma de asumir críticamente los pasivos y activos de nuestros actos en la institución.	✓	✓	✓	✓
	29	Colectivamente, siempre buscamos escucharnos a nosotros mismos y a los demás, para solucionar problemas en la institución y apoyar la labor de otros equipos de trabajo en la institución.	✓	✓	✓	✓
	30	Siempre socializamos en grupo la forma en que podemos trabajar cooperativa y corporativamente para enfrentar las contingencias y/o evitar riesgos laborales.	✓	✓	✓	✓
6. Destrezas gerenciales	31	Generalmente se trata de trabajar para cumplir metas, objetivos de gestión, solucionando problemas en términos de racionalidad y equidad. Nuestra postura siempre es proactiva que busca resultados institucionales positivos.	✓	✓	✓	✓
	32	Siempre tenemos claro lo que queremos y tratamos que siempre nos entendamos en torno al quehacer diario.	✓	✓	✓	✓

Variable 1: Liderazgo Organizacional		33. Se busca siempre que nuestros comportamientos laborales sean congruentes con lo que decimos o expresamos como idea, para evitar malos entendidos o desórdenes innecesarios	✓		✓		✓		✓					
		34. El trabajo en equipo siempre es para encontrar una mejor respuesta del accionar corporativo frente a los retos y desafíos que plantea la situación actual.	✓		✓		✓		✓					
		35. Siempre se expresan y plantean alternativas razonadas, las mismas que son escuchadas y consideradas a evaluación buscando su viabilidad dentro de los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓					
		36. Los medios que se utilizan para mejorar los flujos del accionar corporativo en la institución son socializados y concordados para evitar resistencias o inconvenientes por falta de información y conocimientos sobre el que y como hacer las cosas en la institución.	✓		✓		✓		✓					
Variable 2: Valores Organizacionales	6. Valores organizacionales	37. Siempre es bueno solidarizarse con los compañeros cuando es necesario antes que mostrarse una insensible o poco comprensivo con lo que pasa en el trabajo.	✓		✓		✓		✓					
		38. Es necesario promover el flujo del accionar corporativo antes que hacerse obedecer, vía imposición.	✓		✓		✓		✓					
		39. Es mucho mejor desarrollar espíritu de grupo, para mejorar el trabajo y no para ocultar los errores	✓		✓		✓		✓					
		40. Es bueno cumplir asertivamente con el papel que nos toca en el trabajo y facilitar el de los demás antes que cumplir exactamente lo que ordena un jefe sabiendo que este está obligando a cometer un error.	✓		✓		✓		✓					
		41. Siempre nuestra meta debe ser alcanzar la máxima eficiencia en el trabajo.	✓		✓		✓		✓					
		42. Las metas laborales son la razón de ser del accionar corporativo de una institución	✓		✓		✓		✓					
		43. El control no debe ser la característica del trabajo organizacional sino la supervisión asertiva, educadora y facilitadora de los flujos del trabajo interno.	✓		✓		✓		✓					
		44. No siempre alcanzar las posiciones más altas en la organización institucional es bueno, sino sabes para que llegaste allí.	✓		✓		✓		✓					
		45. La tolerancia, cooperación y colaboración son las mejores consejeras del trabajo grupal.	✓		✓		✓		✓					
		46. Se deben cumplir las normas internas del trabajo institucional, observando las mejoras de los procesos del trabajo interno.	✓		✓		✓		✓					
		47. La búsqueda de la excelencia es una buena consejera, siempre y cuando se pueda llegar con ella al objetivo de la institución.	✓		✓		✓		✓					

		48. La información clara y oportuna es la que mejor debe ser valorada si permite el flujo del accionar corporativo de la institución.	✓	✓	✓	✓		
--	--	---	---	---	---	---	--	--

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN..... fecha.....

Mg. Karol G. Araujo Avila
 ENFERMERO
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI 43765263

EXPERTO(A)3

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 3

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de valoración del liderazgo organizacional (Espinoza, 2021)" que hace parte de la investigación: "Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Judith Paola Lecca Flores
2. Formación académica: Enfermera con Maestría
3. Áreas de experiencia profesional: Salud Infantil y Gestión de Territorio
4. Tiempo: 9 años cargo actual: Salud Infantil y Recursos Humanos
5. Institución: Centro de Salud Parcoy
6. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo y los valores organizacionales en tiempos-covid-19 en la Microred de Salud Pataz 2021.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Organizacional	1. Control del Ego	1. A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad y asumo que tengo que pensar mejor las cosas	✓		✓		✓		✓		
		2. En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	✓		✓		✓		✓		
		3. La verdad es que a menudo me siento hartado de trabajar arduamente y que necesito de la opinión de los demás para ubicarme mejor en el contexto laboral.	✓		✓		✓		✓		

Variable 1: Liderazgo Organizacional		4. En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia	✓		✓		✓		✓				
		5. A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otras personas	✓		✓		✓		✓				
		6. Cuando quiero llamar la atención racionalizo la situación y evito llamar la atención de las personas	✓		✓		✓		✓				
	2. Equilibrio	7. Siempre actúo persiguiendo el éxito del accionar organizacional, pero, evitando el estrés, o el cansancio extremo.	✓		✓		✓		✓				
		8. Nunca me siento un tanto satisfecho por mi labor en la institución y aspiro a que el conjunto de mis compañeros pueda servirme de apoyo, así como ellos pueden apoyarse en mí para salir adelante.	✓		✓		✓		✓				
		9. Nunca me distraigo o dejo de hacer las cosas que están planeadas para evitar la sensación de urgencia.	✓		✓		✓		✓				
		10. Se puede decir que siempre puedo encontrar momentos para la reflexión y silenciamiento, a pesar de lo duro del trabajo.	✓		✓		✓		✓				
		11. Generalmente nunca me desconecto del todo del trabajo, pero no afecta mi comportamiento ni desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓				
		12. Siempre doy lo mejor de mí y siento que puedo seguir desarrollando en todos los aspectos de mi vida laboral y personal.	✓		✓		✓		✓				
	3. Desapego	13. Los miedos de contagio o infección por el COVID-19, que generan las interrelaciones con los pacientes, nunca han llegado a inhibirme de mis obligaciones laborales	✓		✓		✓		✓				
		14. Nunca me decepciono rápida o profundamente por las cosas negativas que pasan en el trabajo al contrario veo en ellas oportunidades reales de aprendizajes y desarrollarme profesional y laboralmente.	✓		✓		✓		✓				
		15. Generalmente nunca dejo que los tiempos no me permitan atender los problemas que generan las situaciones inadvertidas o hechos imponderables que se presentan al azar.	✓		✓		✓		✓				
		16. Frecuentemente logro mantenerme optimista, a pesar que muchas situaciones generan irritación y frustraciones personales y colectivas.	✓		✓		✓		✓				
		17. Generalmente comparto alegrías y descontentos sin cuestionar mucho el comportamiento exagerado de los demás.	✓		✓		✓		✓				
		18. Nunca dejo que las cosas cotidianas hagan de mí una persona irascible y malhumorada dejo que sigan su curso y si tengo que intervenir profesionalmente, no tengo ningún problema de hacerlo	✓		✓		✓		✓				

Variable 1: Liderazgo Organizacional		Ítem	Escala de Likert (1-5)				
			1	2	3	4	5
4. Responsabilidad	19.	Nunca postergo decisiones frente a situaciones que necesitan de una intervención mía como profesional o trabajador de la institución.	✓	✓	✓	✓	
	20.	Me siento bien con mi trabajo porque siento que contribuyo a solucionar los problemas de los pacientes y mis compañeros en la institución.	✓	✓	✓	✓	
	21.	Sigo siempre las normas y medidas de bioseguridad en el trabajo, mi vida social y mi vida privada, por eso no me preocupa mucho mi conducta y/o comportamiento organizacional en la institución.	✓	✓	✓	✓	
	22.	Prefiero siempre seguir rutinas de trabajo conocidas por mí y mis compañeros, a pesar de las formas diversas y cambiantes en que se presentan los problemas de trabajo en la institución.	✓	✓	✓	✓	
	23.	Asumo siempre la responsabilidad de mis actos, conmigo mismo y con mis compañeros de trabajo en la institución.	✓	✓	✓	✓	
	24.	Siempre trato de analizar los pros y los contras de las cosas, sin considerar la preponderancia de decisiones extremas para solucionar problemas.	✓	✓	✓	✓	
5. Trabajo de equipo	25.	Busco siempre participar de las reuniones de trabajo para entender que es lo que quiere la institución y los cambios o transformaciones del accionar corporativo en la institución	✓	✓	✓	✓	
	26.	Siempre, colectivamente, buscamos anticiparnos a los problemas del trabajo, a pesar de lo difícil de la situación actual que te plantea la epidemia del COVID-19	✓	✓	✓	✓	
	27.	Siempre buscamos que colectivamente se identifiquen y conozcan los papeles laborales de todos, para evitar desencuentros y tergiversaciones de los hechos.	✓	✓	✓	✓	
	28.	Generalmente procuramos valorar colectivamente el trabajo realizado en la institución como una forma de asumir críticamente los pasivos y activos de nuestros actos en la institución.	✓	✓	✓	✓	
	29.	Colectivamente, siempre buscamos escucharnos a nosotros mismos y a los demás, para solucionar problemas en la institución y apoyar la labor de otros equipos de trabajo en la institución	✓	✓	✓	✓	
	30.	Siempre socializamos en grupo la forma en que podemos trabajar cooperativa y corporativamente para enfrentar las contingencias y/o evitar riesgos laborales	✓	✓	✓	✓	
6. Destrezas gerenciales	31.	Generalmente se trata de trabajar para cumplir metas, objetivos de gestión, solucionando problemas en términos de racionalidad y equidad. Nuestra postura siempre es proactiva que busca resultados institucionales positivos.	✓	✓	✓	✓	
	32.	Siempre tenemos claro lo que queremos y tratamos que siempre nos entendamos en torno al quehacer diario	✓	✓	✓	✓	

Variable 1: Liderazgo Organizacional		33. Se busca siempre que nuestros comportamientos laborales sean congruentes con lo que decimos o expresamos como idea, para evitar malos entendidos o desórdenes innecesarios	✓		✓		✓		✓				
		34. El trabajo en equipo siempre es para encontrar una mejor respuesta del accionar corporativo frente a los retos y desafíos que plantea la situación actual.	✓		✓		✓		✓				
		35. Siempre se expresan y plantean alternativas razonadas, las mismas que son escuchadas y consideradas a evaluación buscando su viabilidad dentro de los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		✓				
		36. Los medios que se utilizan para mejorar los flujos del accionar corporativo en la institución son socializados y concordados para evitar resistencias o inconvenientes por falta de información y conocimientos sobre el que y como hacer las cosas en la institución.	✓		✓		✓		✓				
Variable 2: Valores Organizacionales	6. Valores organizacionales	37. Siempre es bueno solidarizarse con los compañeros cuando es necesario antes que mostrarse insensible o poco comprensivo con lo que pasa en el trabajo.	✓		✓		✓		✓				
		38. Es necesario promover el flujo del accionar corporativo antes que hacerse obedecer, vía imposición.	✓		✓		✓		✓				
		39. Es mucho mejor desarrollar espíritu de grupo, para mejorar el trabajo y no para ocultar los errores	✓		✓		✓		✓				
		40. Es bueno cumplir asertivamente con el papel que nos toca en el trabajo y facilitar el de los demás antes que cumplir exactamente lo que ordena un jefe sabiendo que este está obligando a cometer un error.	✓		✓		✓		✓				
		41. Siempre nuestra meta debe ser alcanzar la máxima eficiencia en el trabajo.	✓		✓		✓		✓				
		42. Las metas laborales son la razón de ser del accionar corporativo de una institución	✓		✓		✓		✓				
		43. El control no debe ser la característica del trabajo organizacional sino la supervisión asertiva, educadora y facilitadora de los flujos del trabajo interno.	✓		✓		✓		✓				
		44. No siempre alcanzar las posiciones más altas en la organización institucional es bueno, sino sabes para que llegaste allí.	✓		✓		✓		✓				
		45. La tolerancia, cooperación y colaboración son las mejores consejeras del trabajo grupal.	✓		✓		✓		✓				
	46. Se deben cumplir las normas internas del trabajo institucional, observando las mejoras de los procesos del trabajo interno.	✓		✓		✓		✓					
	47. La búsqueda de la excelencia es una buena consejera, siempre y cuando se pueda llegar con ella al objetivo de la institución.	✓		✓		✓		✓					

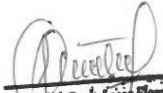
		48. La información clara y oportuna es la que mejor debe ser valorada si permite el flujo del accionar corporativo de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
--	--	---	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--	--

.....

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)

PROMEDIO DE VALORACIÓN..... fecha.....



Mp. Judith Paola Lecca Flores

Firma del **JCEP-EXPERTO(A)**

DNI **44292650**.....

EXPERTO(A)4

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 4

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de valoración del liderazgo organizacional (Espinoza, 2021)" que hace parte de la investigación: "Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Monica Karina Domínguez Chávez
2. Formación académica: Enfermera con Maestría
3. Áreas de experiencia profesional: Jeftatura de Enfermería
4. Tiempo: 13 años cargo actual: Jeftatura de Enfermería
5. Institución: Centro Salud Tacabamba
6. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo y los valores organizacionales en tiempos COVID-19 en la Microred de Salud Pataz, 2021.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Organizacional	1. Control del Ego	1. A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad y asumo que tengo que pensar mejor las cosas	✓		✓		✓		✓		
		2. En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	✓		✓		✓		✓		
		3. La verdad es que a menudo me siento hartado de trabajar arduamente y que necesito de la opinión de los demás para ubicarme mejor en el contexto laboral.	✓		✓		✓		✓		

Variable 1: Liderazgo Organizacional		4. En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia	✓		✓		✓		✓				
		5. A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otras personas	✓		✓		✓		✓				
		6. Cuando quiero llamar la atención racionalizo la situación y evito llamar la atención de las personas	✓		✓		✓		✓				
	2. Equilibrio	7. Siempre actúo persiguiendo el éxito del accionar organizacional, pero, evitando el estrés, o el cansancio extremo.	✓		✓		✓		✓				
		8. Nunca me siento un tanto satisfecho por mi labor en la institución y aspiró a que el conjunto de mis compañeros pueda servirme de apoyo, así como ellos pueden apoyarse en mí para salir adelante.	✓		✓		✓		✓				
		9. Nunca me distraigo o dejo de hacer las cosas que están planeadas para evitar la sensación de urgencia.	✓		✓		✓		✓				
		10. Se puede decir que siempre puedo encontrar momentos para la reflexión y silenciamiento, a pesar de lo duro del trabajo.	✓		✓		✓		✓				
		11. Generalmente nunca me desconecto del todo del trabajo, pero no afecta mi comportamiento ni desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓				
		12. Siempre doy lo mejor de mí y siento que puedo seguir desarrollando en todos los aspectos de mi vida laboral y personal.	✓		✓		✓		✓				
	3. Desapego	13. Los miedos de contagio o infección por el COVID-19, que generan las interrelaciones con los pacientes, nunca han llegado a inhibirme de mis obligaciones laborales	✓		✓		✓		✓				
		14. Nunca me decepciono rápida o profundamente por las cosas negativas que pasan en el trabajo al contrario veo en ellas oportunidades reales de aprendizajes y desarrollarme profesional y laboralmente.	✓		✓		✓		✓				
		15. Generalmente nunca dejo que los tiempos no me permitan atender los problemas que generan las situaciones inadvertidas o hechos imponderables que se presentan al azar.	✓		✓		✓		✓				
		16. Frecuentemente logro mantenerme optimista, a pesar que muchas situaciones generan irritación y frustraciones personales y colectivas.	✓		✓		✓		✓				
		17. Generalmente comparto alegrías y descontentos sin cuestionar mucho el comportamiento exagerado de los demás.	✓		✓		✓		✓				
		18. Nunca dejo que las cosas cotidianas hagan de mí una persona irascible y malhumorada dejo que sigan su curso y si tengo que intervenir profesionalmente, no tengo ningún problema de hacerlo	✓		✓		✓		✓				

Variable 1: Liderazgo Organizacional		Ítem	Escala de Likert					Total
			1	2	3	4	5	
4. Responsabilidad	19.	Nunca postergo decisiones frente a situaciones que necesitan de una intervención mía como profesional o trabajador de la institución.	✓		✓	✓	✓	
	20.	Me siento bien con mi trabajo porque siento que contribuyo a solucionar los problemas de los pacientes y mis compañeros en la institución.	✓		✓	✓	✓	
	21.	Sigo siempre las normas y medidas de bioseguridad en el trabajo, mi vida social y mi vida privada, por eso no me preocupa mucho mi conducta y/o comportamiento organizacional en la institución.	✓		✓	✓	✓	
	22.	Prefiero siempre seguir rutinas de trabajo conocidas por mí y mis compañeros, a pesar de las formas diversas y cambiantes en que se presentan los problemas de trabajo en la institución.	✓		✓	✓	✓	
	23.	Asumo siempre la responsabilidad de mis actos, conmigo mismo y con mis compañeros de trabajo en la institución.	✓		✓	✓	✓	
	24.	Siempre trato de analizar los pros y los contras de las cosas, sin considerar la preponderancia de decisiones extremas para solucionar problemas.	✓		✓	✓	✓	
5. Trabajo de equipo	25.	Busco siempre participar de las reuniones de trabajo para entender que es lo que quiere la institución y los cambios o transformaciones del accionar corporativo en la institución	✓		✓	✓	✓	
	26.	Siempre, colectivamente, buscamos anticiparnos a los problemas del trabajo, a pesar de lo difícil de la situación actual que te plantea la epidemia del COVID-19	✓		✓	✓	✓	
	27.	Siempre buscamos que colectivamente se identifiquen y conozcan los papeles laborales de todos, para evitar desencuentros y tergiversaciones de los hechos.	✓		✓	✓	✓	
	28.	Generalmente procuramos valorar colectivamente el trabajo realizado en la institución como una forma de asumir críticamente los pasivos y activos de nuestros actos en la institución.	✓		✓	✓	✓	
	29.	Colectivamente, siempre buscamos escucharnos a nosotros mismos y a los demás, para solucionar problemas en la institución y apoyar la labor de otros equipos de trabajo en la institución	✓		✓	✓	✓	
6. Destrezas gerenciales	30.	Siempre socializamos en grupo la forma en que podemos trabajar cooperativa y corporativamente para enfrentar las contingencias y/o evitar riesgos laborales	✓		✓	✓	✓	
	31.	Generalmente se trata de trabajar para cumplir metas, objetivos de gestión, solucionando problemas en términos de racionalidad y equidad. Nuestra postura siempre es proactiva que busca resultados institucionales positivos.	✓		✓	✓	✓	
	32.	Siempre tenemos claro lo que queremos y tratamos que siempre nos entendamos en torno al quehacer diario	✓		✓	✓	✓	

Variable 1: Liderazgo Organizacional		33. Se busca siempre que nuestros comportamientos laborales sean congruentes con lo que decimos o expresamos como idea, para evitar malos entendidos o desórdenes innecesarios	✓	✓	✓	✓			
		34. El trabajo en equipo siempre es para encontrar una mejor respuesta del accionar corporativo frente a los retos y desafíos que plantea la situación actual.	✓	✓	✓	✓			
		35. Siempre se expresan y plantean alternativas razonadas, las mismas que son escuchadas y consideradas a evaluación buscando su viabilidad dentro de los objetivos de la institución.	✓	✓	✓	✓			
		36. Los medios que se utilizan para mejorar los flujos del accionar corporativo en la institución son socializados y concordados para evitar resistencias o inconvenientes por falta de información y conocimientos sobre el que y como hacer las cosas en la institución.	✓	✓	✓	✓			
Variable 2: Valores Organizacionales	6. Valores organizacionales	37. Siempre es bueno solidarizarse con los compañeros cuando es necesario antes que mostrarse insensible o poco comprensivo con lo que pasa en el trabajo.	✓	✓	✓	✓			
		38. Es necesario promover el flujo del accionar corporativo antes que hacerse obedecer, vía imposición.	✓	✓	✓	✓			
		39. Es mucho mejor desarrollar espíritu de grupo, para mejorar el trabajo y no para ocultar los errores	✓	✓	✓	✓			
		40. Es bueno cumplir asertivamente con el papel que nos toca en el trabajo y facilitar el de los demás antes que cumplir exactamente lo que ordena un jefe sabiendo que este está obligando a cometer un error.	✓	✓	✓	✓			
		41. Siempre nuestra meta debe ser alcanzar la máxima eficiencia en el trabajo.	✓	✓	✓	✓			
		42. Las metas laborales son la razón de ser del accionar corporativo de una institución	✓	✓	✓	✓			
		43. El control no debe ser la característica del trabajo organizacional sino la supervisión asertiva, educadora y facilitadora de los flujos del trabajo interno.	✓	✓	✓	✓			
		44. No siempre alcanzar las posiciones más altas en la organización institucional es bueno, sino sabes para que llegaste allí.	✓	✓	✓	✓			
		45. La tolerancia, cooperación y colaboración son las mejores consejeras del trabajo grupal.	✓	✓	✓	✓			
		46. Se deben cumplir las normas internas del trabajo institucional, observando las mejoras de los procesos del trabajo interno.	✓	✓	✓	✓			
		47. La búsqueda de la excelencia es una buena consejera, siempre y cuando se pueda llegar con ella al objetivo de la institución.	✓	✓	✓	✓			

		48. La información clara y oportuna es la que mejor debe ser valorada si permite el flujo del accionar corporativo de la institución.	✓	✓	✓	✓		
--	--	---	---	---	---	---	--	--

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)

PROMEDIO DE VALORACIÓN..... fecha.....

Mónica K. Domínguez Chaves
 ENFERMERA (x)
 CEP 55550

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 44844408

EXPERTO(A) 5

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 5

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de valoración del liderazgo organizacional (Espinoza, 2021)" que hace parte de la investigación: "Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:..... MARIA ANITA MOREA LLORRA
2. Formación académica:..... MAESTRIA EN SALUD PUBLICA.
3. Áreas de experiencia profesional:..... ADMINISTRACIÓN EN SALUD/JEFATURA.
4. Tiempo:..... 4 años cargo actual: JEFATURA DEL ESTABLECIMIENTO.
5. Institución:..... P.S. PARCOY
6. Objetivo de la investigación:..... Determinar la relación entre el liderazgo y los valores organizacionales en tiempos-covid-19 en la Microred de Salud Pataz, 2021.
7. valores organizacionales en tiempos-covid-19 en la Microred de Salud Pataz, 2021.
8. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Organizacional	1. Control del Ego	1. A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad y asumo que tengo que pensar mejor las cosas	/		/		/		/		
		2. En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	/		/		/		/		
		3. La verdad es que a menudo me siento hartado de trabajar arduamente y que necesito de la opinión de los demás para ubicarme mejor en el contexto laboral.	/		/		/		/		

Variable 1: Liderazgo Organizacional		4. En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia	/	/	/	/							
		5. A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otras personas	/	/	/	/							
		6. Cuando quiero llamar la atención racionalizo la situación y evito llamar la atención de las personas	/	/	/	/							
	2. Equilibrio	7. Siempre actúo persiguiendo el éxito del accionar organizacional, pero, evitando el estrés, o el cansancio extremo.	/	/	/	/							
		8. Nunca me siento un tanto satisfecho por mi labor en la institución y aspiró a que el conjunto de mis compañeros pueda servirme de apoyo, así como ellos pueden apoyarse en mí para salir adelante.	/	/	/	/							
		9. Nunca me distraigo o dejo de hacer las cosas que están planeadas para evitar la sensación de urgencia.	/	/	/	/							
		10. Se puede decir que siempre puedo encontrar momentos para la reflexión y silenciamiento, a pesar de lo duro del trabajo.	/	/	/	/							
		11. Generalmente nunca me desconecto del todo del trabajo, pero no afecta mi comportamiento ni desempeño laboral.	/	/	/	/							
		12. Siempre doy lo mejor de mí y siento que puedo seguir desarrollando en todos los aspectos de mi vida laboral y personal.	/	/	/	/							
	3. Desapego	13. Los miedos de contagio o infección por el COVID-19, que generan las interrelaciones con los pacientes, nunca han llegado a inhibirme de mis obligaciones laborales	/	/	/	/							
		14. Nunca me decepciono rápida o profundamente por las cosas negativas que pasan en el trabajo al contrario veo en ellas oportunidades reales de aprendizajes y desarrollarme profesional y laboralmente.	/	/	/	/							
		15. Generalmente nunca dejo que los tiempos no me permitan atender los problemas que generan las situaciones inadvertidas o hechos imponderables que se presentan al azar.	/	/	/	/							
		16. Frecuentemente logro mantenerme optimista, a pesar que muchas situaciones generan irritación y frustraciones personales y colectivas.	/	/	/	/							
		17. Generalmente comparto alegrías y descontentos sin cuestionar mucho el comportamiento exagerado de los demás.	/	/	/	/							
		18. Nunca dejo que las cosas cotidianas hagan de mí una persona irascible y malhumorada dejo que sigan su curso y si tengo que intervenir profesionalmente, no tengo ningún problema de hacerlo	/	/	/	/							

Variable 1: Liderazgo Organizacional	4. Responsabilidad	19. Nunca postergo decisiones frente a situaciones que necesitan de una intervención mía como profesional o trabajador de la institución.	/	/	/	/			
		20. Me siento bien con mi trabajo porque siento que contribuyo a solucionar los problemas de los pacientes y mis compañeros en la institución.	/	/	/	/			
		21. Sigo siempre las normas y medidas de bioseguridad en el trabajo, mi vida social y mi vida privada, por eso no me preocupa mucho mi conducta y/o comportamiento organizacional en la institución.	/	/	/	/			
		22. Prefiero siempre seguir rutinas de trabajo conocidas por mí y mis compañeros, a pesar de las formas diversas y cambiantes en que se presentan los problemas de trabajo en la institución.	/	/	/	/			
		23. Asumo siempre la responsabilidad de mis actos, conmigo mismo y con mis compañeros de trabajo en la institución.	/	/	/	/			
		24. Siempre trato de analizar los pros y los contras de las cosas, sin considerar la preponderancia de decisiones extremas para solucionar problemas.	/	/	/	/			
	5. Trabajo de equipo	25. Busco siempre participar de las reuniones de trabajo para entender que es lo que quiere la institución y los cambios o transformaciones del accionar corporativo en la institución	/	/	/	/			
		26. Siempre, colectivamente, buscamos anticiparnos a los problemas del trabajo, a pesar de lo difícil de la situación actual que te plantea la epidemia del COVID-19	/	/	/	/			
		27. Siempre buscamos que colectivamente se identifiquen y conozcan los papeles laborales de todos, para evitar desencuentros y tergiversaciones de los hechos.	/	/	/	/			
		28. Generalmente procuramos valorar colectivamente el trabajo realizado en la institución como una forma de asumir críticamente los pasivos y activos de nuestros actos en la institución.	/	/	/	/			
		29. Colectivamente, siempre buscamos escucharnos a nosotros mismos y a los demás, para solucionar problemas en la institución y apoyar la labor de otros equipos de trabajo en la institución	/	/	/	/			
		30. Siempre socializamos en grupo la forma en que podemos trabajar cooperativa y corporativamente para enfrentar las contingencias y/o evitar riesgos laborales	/	/	/	/			
	6. Destrezas gerenciales	31. Generalmente se trata de trabajar para cumplir metas, objetivos de gestión, solucionando problemas en términos de racionalidad y equidad. Nuestra postura siempre es proactiva que busca resultados institucionales positivos.	/	/	/	/			
32. Siempre tenemos claro lo que queremos y tratamos que siempre nos entendamos en torno al quehacer diario		/	/	/	/				

Variable 1: Liderazgo Organizacional		33. Se busca siempre que nuestros comportamientos laborales sean congruentes con lo que decimos o expresamos como idea, para evitar malos entendidos o desórdenes innecesarios	/	/	/	/				
		34. El trabajo en equipo siempre es para encontrar una mejor respuesta del accionar corporativo frente a los retos y desafíos que plantea la situación actual.	/	/	/	/				
		35. Siempre se expresan y plantean alternativas razonadas, las mismas que son escuchadas y consideradas a evaluación buscando su viabilidad dentro de los objetivos de la institución.	/	/	/	/				
		36. Los medios que se utilizan para mejorar los flujos del accionar corporativo en la institución son socializados y concordados para evitar resistencias o inconvenientes por falta de información y conocimientos sobre el que y como hacer las cosas en la institución.	/	/	/	/				
Variable 2: Valores Organizacionales	6. Valores organizacionales	37. Siempre es bueno solidarizarse con los compañeros cuando es necesario antes que mostrarse insensible o poco comprensivo con lo que pasa en el trabajo.	/	/	/	/				
		38. Es necesario promover el flujo del accionar corporativo antes que hacerse obedecer, vía imposición.	/	/	/	/				
		39. Es mucho mejor desarrollar espíritu de grupo, para mejorar el trabajo y no para ocultar los errores	/	/	/	/				
		40. Es bueno cumplir asertivamente con el papel que nos toca en el trabajo y facilitar el de los demás antes que cumplir exactamente lo que ordena un jefe sabiendo que este está obligando a cometer un error.	/	/	/	/				
		41. Siempre nuestra meta debe ser alcanzar la máxima eficiencia en el trabajo.	/	/	/	/				
		42. Las metas laborales son la razón de ser del accionar corporativo de una institución	/	/	/	/				
		43. El control no debe ser la característica del trabajo organizacional sino la supervisión asertiva, educadora y facilitadora de los flujos del trabajo interno.	/	/	/	/				
		44. No siempre alcanzar las posiciones más altas en la organización institucional es bueno, sino sabes para que llegaste allí.	/	/	/	/				
		45. La tolerancia, cooperación y colaboración son las mejores consejeras del trabajo grupal.	/	/	/	/				
		46. Se deben cumplir las normas internas del trabajo institucional, observando las mejoras de los procesos del trabajo interno.	/	/	/	/				
47. La búsqueda de la excelencia es una buena consejera, siempre y cuando se pueda llegar con ella al objetivo de la institución.	/	/	/	/						

		48. La información clara y oportuna es la que mejor debe ser valorada si permite el flujo del accionar corporativo de la institución.	/	/	/	/		
--	--	---	---	---	---	---	--	--

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)

PROMEDIO DE VALORACIÓN..... fecha.....

M. Aníbal

M. Aníbal Murgá Llovera
LIC. ENR. C.S. PARCOY

 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI18897491.....

ANEXO 4:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021.

ESTUDIO PILOTO PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE VALORACIÓN DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (Espinoza, 2021)

Base de Datos

	Control de ego						Equilibrio						Desapego						Responsabilidad					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
16	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
18	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	Trabajo en equipo						Destreza de gerenciales					
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Liderazgo organizacional a nivel General	,981	,985	36
Control del ego	,923	,925	6
Equilibrio	,967	,974	6
Desapego	,967	,974	6
Responsabilidad	,967	,974	6
Trabajo en equipo	,965	,971	6
Destreza de gestión	,969	,973	6

Estadística de elementos

	CONTROL DEL EGO	Media	Desviación estándar	N
1	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad y asumo que tengo que pensar mejor las cosas.	3,45	,759	20
2	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	3,20	,834	20
3	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar arduamente y que necesito de la opinión de los demás para ubicarme mejor en el contexto laboral.	3,10	,852	20
4	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia.	3,45	,759	20
5	A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otras personas	3,45	,759	20
6	Cuando quiero llamar la atención racionalizo la situación y evito llamar la atención de las personas	3,20	,894	20
EQUILIBRIO				
7	Siempre actúo persiguiendo el éxito del accionar organizacional, pero, evitando el estrés, o el cansancio extremo.	3,85	,489	20
8	Nunca me siento un tanto satisfecho por mi labor en la institución y aspiro a que el conjunto de mis compañeros pueda servirme de apoyo, así como ellos pueden apoyarse en mí para salir adelante.	3,90	,553	20
9	Nunca me distraigo o dejo de hacer las cosas que están planeadas para evitar la sensación de urgencia.	3,85	,489	20
10	Se puede decir que siempre puedo encontrar momentos para la reflexión silenciamiento y reflexión, a pesar de lo duro del trabajo.	4,15	,745	20
11	Generalmente nunca me desconecto del todo del trabajo, pero no afecta mi comportamiento ni desempeño laboral.	3,95	,605	20
12	Siempre doy lo mejor de mí y siento que puedo seguir desarrollando en todos los aspectos de mi vida laboral y personal.	3,90	,553	20
DESAPEGO				
13	Los miedos de contagio o infección por el COVID-19, que generan las interrelaciones con los pacientes, nunca han llegado a inhibirme de mis obligaciones laborales	3,85	,489	20
14	Nunca me decepciono rápida o profundamente por las cosas negativas que pasan en el trabajo al contrario veo en ellas oportunidades reales de aprendizajes y desarrollarme profesional y laboralmente.	4,15	,745	20
15	Generalmente nunca dejo que los tiempos no me permitan atender los problemas que generan las situaciones inadvertidas o hechos imponderables que se presentan al azar.	3,95	,605	20

16	Frecuentemente logro mantenerme optimista, a pesar que muchas situaciones generan irritación y frustraciones personales y colectivas.	3,90	,553	20
17	Generalmente comparto alegrías y descontentos sin cuestionar mucho el comportamiento exagerado de los demás.	3,85	,489	20
18	Nunca dejo que las cosas cotidianas hagan de mí una persona irascible y malhumorada dejo que sigan su curso y si tengo que intervenir profesionalmente, no tengo ningún problema de hacerlo	3,90	,553	20
RESPONSABILIDAD				
19	Nunca postergo decisiones frente a situaciones que necesitan de una intervención mía como profesional o trabajador de la institución.	3,85	,489	20
20	Me siento bien con mi trabajo porque siento que contribuyo a solucionar los problemas de los pacientes y mis compañeros en la institución.	4,15	,745	20
21	Sigo siempre las normas y medidas de bioseguridad en el trabajo, mi vida social y mi vida privada, por eso no me preocupa mucho mi conducta y/o comportamiento organizacional en la institución.	3,95	,605	20
22	Prefiero siempre seguir rutinas de trabajo conocidas por mí y mis compañeros, a pesar de las formas diversas y cambiantes en que se presentan los problemas de trabajo en la institución.	3,90	,553	20
23	Asumo siempre la responsabilidad de mis actos, conmigo mismo y con mis compañeros de trabajo en la institución.	3,90	,553	20
24	Siempre trato de analizar los pros y los contras de las cosas, sin considerar la preponderancia de decisiones extremas para solucionar problemas.	3,85	,489	20
TRABAJO EN EQUIPO				
25	Busco siempre participar de las reuniones de trabajo para entender que es lo que quiere la institución y los cambios o transformaciones del accionar corporativo en la institución	4,15	,745	20
26	Siempre, colectivamente, buscamos anticiparnos a los problemas del trabajo, a pesar de lo difícil de la situación actual que te plantea la epidemia del COVID-19.	3,95	,605	20
27	Siempre buscamos que colectivamente se identifiquen y conozcan los papeles laborales de todos, para evitar desencuentros y tergiversaciones de los hechos.	3,90	,553	20
28	Generalmente procuramos valorar colectivamente el trabajo realizado en la institución como una forma de asumir críticamente los pasivos y activos de nuestros actos en la institución.	3,90	,553	20
29	Colectivamente, siempre buscamos escucharnos a nosotros mismos y a los demás, para solucionar problemas en la institución y apoyar la labor de otros equipos de trabajo en la institución	3,85	,489	20
30	Siempre socializamos en grupo la forma en que podemos trabajar cooperativa y corporativamente para enfrentar las contingencias y/o evitar riesgos laborales	4,15	,745	20
DESTREZAS DE GERENCIALES				
31	Generalmente se trata de trabajar para cumplir metas, objetivos de gestión, solucionando problemas en términos de racionalidad y equidad. Nuestra postura siempre es proactiva que busca resultados institucionales positivos.	3,95	,605	20
32	Siempre tenemos claro lo que queremos y tratamos que siempre nos entendamos en torno al quehacer diario	3,90	,553	20
33	Se busca siempre que nuestros comportamientos laborales sean congruentes con lo que decimos o expresamos como idea, para evitar malos entendidos o desórdenes innecesarios	3,85	,489	20
34	El trabajo en equipo siempre es para encontrar una mejor respuesta del accionar corporativo frente a los retos y desafíos que plantea la situación actual.	4,15	,745	20

35	Siempre se expresan y plantean alternativas razonadas, las mismas que son escuchadas y consideradas a evaluación buscando su viabilidad dentro de los objetivos de la institución.	4,15	,745	20
36	Los medios que se utilizan para mejorar los flujos del accionar corporativo en la institución son socializados y concordados para evitar resistencias o inconvenientes por falta de información y conocimientos sobre el que y como hacer las cosas en la institución.	4,15	,745	20

Estadísticas de elemento de resumen: Medias de elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Liderazgo organizacional a nivel General	3,853	3,100	4,150	1,050	1,329	,077	36
Control del ego	3,308	3,100	3,450	,350	1,113	,025	6
Equilibrio	3,933	3,850	4,150	,300	1,078	,013	6
Desapego	3,933	3,850	4,150	,300	1,078	,013	6
Responsabilidad	3,933	3,850	4,150	,300	1,078	,013	6
Trabajo en equipo	3,983	3,850	4,150	,300	1,078	,018	6
Destreza de gerenciales	4,025	3,850	4,150	,300	1,078	,020	6

Estadísticas de total de elemento

	Liderazgo a nivel General		Control del Ego		Equilibrio		Desapego	
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,167	,982	,824	,903				
2	,368	,982	,669	,923				
3	,294	,982	,848	,898				
4	,167	,982	,824	,903				
5	,167	,982	,824	,903				
6	,518	,981	,705	,920				
7	,893	,980			,948	,957		
8	,915	,980			,932	,957		
9	,893	,980			,948	,957		
10	,906	,979			,844	,973		
11	,889	,980			,865	,964		
12	,915	,980			,932	,957		
13	,893	,980					,948	,957
14	,906	,979					,844	,973
15	,889	,980					,865	,964
16	,915	,980					,932	,957
17	,893	,980					,948	,957
18	,915	,980					,932	,957
19	,893	,980						
20	,906	,979						
21	,889	,980						
22	,915	,980						
23	,915	,980						
24	,893	,980						
25	,906	,979						
26	,889	,980						
27	,915	,980						
28	,915	,980						
29	,893	,980						
30	,906	,979						

31	,889	,980						
32	,915	,980						
33	,893	,980						
34	,906	,979						
35	,906	,979						
36	,906	,979						

	Liderazgo a Nivel General		Responsabilidad		Trabajo en equipo		Destreza de gerenciales	
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,167	,982						
2	,368	,982						
3	,294	,982						
4	,167	,982						
5	,167	,982						
6	,518	,981						
7	,893	,980						
8	,915	,980						
9	,893	,980						
10	,906	,979						
11	,889	,980						
12	,915	,980						
13	,893	,980						
14	,906	,979						
15	,889	,980						
16	,915	,980						
17	,893	,980						
18	,915	,980						
19	,893	,980	,948	,957				
20	,906	,979	,844	,973				
21	,889	,980	,865	,964				
22	,915	,980	,932	,957				
23	,915	,980	,932	,957				
24	,893	,980	,948	,957				
25	,906	,979			,918	,957		
26	,889	,980			,866	,961		
27	,915	,980			,908	,957		
28	,915	,980			,908	,957		
29	,893	,980			,902	,960		
30	,906	,979			,918	,957		
31	,889	,980					,870	,967
32	,915	,980					,855	,969
33	,893	,980					,862	,970
34	,906	,979					,962	,957
35	,906	,979					,962	,957
36	,906	,979					,962	,957

Estadísticas de escala

	Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
Liderazgo organizacional a nivel General	138,70	318,597	17,848	36
Control del ego	19,85	17,082	4,133	6
Equilibrio	23,60	10,358	3,218	6
Desapego	23,60	10,358	3,218	6
Responsabilidad	23,60	10,358	3,218	6
Trabajo en equipo	23,90	11,884	3,447	6
Destreza de gerenciales	24,15	13,397	3,660	6

Coefficiente de correlación intraclase: Medias promedio

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Liderazgo organizacional a nivel General	,981	,966	,991	51,307	19	665	,000
Control del ego	,923	,855	,965	12,905	19	95	,000
Equilibrio	,967	,938	,985	30,370	19	95	,000
Desapego	,967	,938	,985	30,370	19	95	,000
Responsabilidad	,967	,938	,985	30,370	19	95	,000
Trabajo en equipo	,965	,935	,984	28,655	19	95	,000
Destrezas gerenciales	,969	,942	,986	32,510	19	95	,000

ANEXO 4.1:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021.

ESTUDIO PILOTO PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE VALORES ORGANIZACIONALES (Espinoza, 2021)

Base de Datos

	Valores organizacionales											
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4
6	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4
10	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
16	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
17	2	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4
18	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,912	,917	12

Estadística de elementos

Valores organizacionales		Media	Desviación estándar	N
1	Siempre es bueno solidarizarse con los compañeros cuando es necesario antes que mostrarse una insensible o poco comprensivo con lo que pasa en el trabajo	3,55	,887	20
2	Es necesario promover el flujo del accionar corporativo antes que hacerse obedecer, vía imposición.	3,20	,951	20
3	Es mucho mejor desarrollar espíritu de grupo, para mejorar el trabajo y no para ocultar los errores	3,10	,852	20
4	Es bueno cumplir asertivamente con el papel que nos toca en el trabajo y facilitar el de los demás antes que cumplir exactamente lo que ordena un jefe sabiendo que este está obligando a cometer un error.	3,45	,759	20
5	Siempre nuestra meta debe ser alcanzar la máxima eficiencia en el trabajo.	3,45	,759	20
6	Las metas laborales son la razón de ser del accionar corporativo de una institución	3,20	,894	20
7	El control no debe ser la característica del trabajo organizacional sino la supervisión asertiva, educadora y facilitadora de los flujos del trabajo interno.	3,80	,616	20
8	No siempre alcanzar las posiciones más altas en la organización institucional es bueno, sino sabes para que llegaste allí.	3,85	,671	20
9	La tolerancia, cooperación y colaboración son las mejores consejeras del trabajo grupal.	3,80	,616	20
10	Se deben cumplir las normas internas del trabajo institucional, observando las mejoras de los procesos del trabajo interno.	4,10	,852	20
11	La búsqueda de la excelencia es una buena consejera, siempre y cuando se pueda llegar con ella al objetivo de la institución.	3,90	,718	20
12	La información clara y oportuna es la que mejor debe ser valorada si permite el flujo del accionar corporativo de la institución.	3,85	,671	20

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,604	3,100	4,100	1,000	1,323	,106	12

Estadística de elementos de resumen

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,619	,906
2	,593	,909
3	,637	,905
4	,569	,908
5	,569	,908
6	,737	,900
7	,670	,905
8	,743	,901
9	,670	,905
10	,659	,904
11	,689	,903
12	,743	,901

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
43,25	44,303	6,656	12

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas promedio	,912	,842	,959	11,346	19	209	,000

ANEXO 5:

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,....., de.....años de edad y con DNI N°....., manifiesto que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo de investigación titulado: **“RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y VALORES ORGANIZACIONALES EN TIEMPOS COVID-19. MICRORED DE SALUD PATAZ, 2021”**. Dicho proyecto ha sido elaborado por la Licenciada en Enfermería Espinoza Sánchez Julissa Donatilde.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a participar en dicho proyecto, comprometiéndome a llenar las encuestas de manera veraz.

Pataz,.....de....., del 2021

FIRMA

ANEXO 6:

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo, 15 Junio del 2021.

Mg. Enf. Ana María Huaccha Quiliche
Gerente de la Red de Salud Pataz.
Presente.

SOLICITO: Permiso para la Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de Salud ejecute la investigación titulada "Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021".

De mi especial consideración:


Distinguida Magister, reciba un cordial saludo de nuestras autoridades de la Universidad César Vallejo y del mío propio, en mi calidad de Coordinadora de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado, Sede Trujillo, y en el marco del convenio interinstitucional, permítame solicitar a su Digno Despacho el permiso para que la Maestranda Espinoza Sánchez Julissa Donatilde, ejecute su trabajo de investigación de grado titulado "Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021".

Es bien, mencionarle que se ha considerado el respeto a los derechos del sujeto de investigación con todos los criterios éticos que una investigación científica amerita.

En este marco y conocedora de su interés por la investigación y siendo una de las capacidades que lo hacen diferente de otros Gestores agradezco su gentil atención a la presente solicitud.

Con la seguridad de contar con vuestra aceptación, me despido de usted no sin antes aprovechar la oportunidad para expresarle mis sentimientos y especial consideración.

Muy atentamente.


Dra. Miryam Griselda Lora Loza
Coordinadora de la MGSS-EPG-UC



Anexo 7:

BASE DE DATOS

Title: Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021.

Variable Labels

V1/ Liderazgo Organizacional

V2/ Control del ego

V3/ Equilibrio

V4/ Desapego personal

V5/ Responsabilidad

V6/ Trabajo en equipo

V7/ Destreza Gerencial

V8/ Valores organizacionales

Vaule labels

V1/ 1 'Buena' 2 'Regular' 3 'Mala'

V2/ 1 'Buena' 2 'Regular' 3 'Mala'

V3/ 1 'Buena' 2 'Regular' 3 'Mala'

V4/ 1 'Buena' 2 'Regular' 3 'Mala'

V5/ 1 'Buena' 2 'Regular' 3 'Mala'

V6/ 1 'Buena' 2 'Regular' 3 'Mala'

V7/ 1 'Altos' 2 'Regulares' 3 'Bajos'

Begin Data

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
1	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	3	2	2	2	2	3	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	1	1	3	2	2
8	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2

11	1	2	2	2	2	2	2	3
12	1	2	2	2	2	2	2	1
13	1	3	3	3	3	3	3	1
14	1	3	2	3	3	3	3	1
15	1	3	2	3	3	3	3	2
16	1	2	2	2	2	2	2	2
17	1	1	2	3	2	2	1	2
18	1	1	2	2	2	2	1	2
19	1	1	3	3	2	2	1	1
20	1	1	3	3	2	2	1	3
21	2	3	2	2	2	1	3	2
22	2	1	2	2	2	2	1	1
23	2	1	2	2	2	1	1	1
24	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1
26	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	2	3	3	2	2	2	3
29	2	3	2	2	2	2	3	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1
31	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	1	1	1	1	1	1	1
34	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	3	2	2	2	2	3	1
36	2	3	2	2	2	2	3	1
37	2	1	1	1	1	1	1	1
38	2	3	3	3	3	3	3	2
39	2	3	2	2	2	2	3	2
40	3	2	3	3	3	3	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	1
43	3	3	3	2	3	3	3	2
44	3	3	3	2	3	3	3	2
45	3	3	3	3	3	3	3	2
46	1	3	3	3	3	3	1	2
47	1	3	3	3	3	3	1	2
48	1	3	3	3	3	3	1	3
49	2	3	2	2	2	3	1	2
50	1	2	3	2	2	3	2	3
51	1	3	3	3	3	3	3	3
52	1	3	3	3	3	3	3	3
53	1	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3
55	2	3	3	3	3	3	3	3
56	3	2	3	3	3	2	2	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	2	3	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	2	3	3	3	3	2	2
62	2	2	2	2	1	2	2	3
63	3	2	3	2	2	3	2	2
64	3	2	3	3	3	2	2	2
65	2	2	2	2	2	3	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	3
67	2	2	2	2	3	2	2	1
68	3	3	3	3	3	3	3	3
69	2	2	2	2	1	2	2	2
70	2	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	1	2	2	2	2

72	2	2	2	2	2	2	2	2
73	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	2
76	3	2	3	2	2	2	2	3
77	1	2	2	2	2	2	2	1
78	3	2	2	2	2	2	2	3
79	3	1	2	2	2	2	1	3
80	2	3	2	2	2	2	3	2
81	3	2	2	2	2	2	2	3
82	2	2	2	1	1	3	2	2
83	3	1	1	1	1	1	1	3
84	3	2	1	2	2	2	2	2
85	3	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2	2	2	2
87	2	2	2	2	2	2	2	2
88	2	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	2	3	3	3	3	3
90	3	3	2	3	3	3	3	3
91	3	2	2	2	2	2	2	2

ANEXO 8:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz, 2021.

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Marco teórico	Metodología	Resultados	Conclusiones
¿Existirá relación significativa entre el Liderazgo y los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021?	Existe relación significativa entre el Liderazgo y los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021.	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el Liderazgo y los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: a) Establecer relación entre el control del ego, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021 b) Establecer relación entre el equilibrio personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021 c) Establecer relación entre el desapego personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021 d) Establecer relación entre la responsabilidad personal, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021 e) Establecer relación entre el trabajo en equipo, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021 f) Establecer relación entre las destrezas gerenciales, como dimensión del Liderazgo, con los valores organizacionales, en tiempos -COVID-19, en la Microred de Salud MINSA, Pataz, 2021.</p>	Variable correlacional 1 Liderazgo organizacional Variable correlacional 2 Valores organizacionales	(Rozo, Gutiérrez y Flores, 2019) Teoría valorativa de las necesidad y carencia de una organización de (Roldan y Cabrales, 2020; Bayona, 2020).	La investigación de tipo descriptiva-correlacional y diseño transversal involucró a 91 profesionales de la salud, que aplicaron para un cuestionario valorativo de los liderazgos y valores organizacionales en tiempos COVID-19.	Se muestra preponderancia de una percepción de los valores organizacionales en un nivel Regular (47,3%), al igual que sobre el liderazgo organizacional y sus dimensiones: (39,6%) a nivel general; en el control del ego con (42,9%); del equilibrio personal, con (50,5%); desapego personal, con (49,5%); responsabilidad personal, con (49,5%); trabajo en equipo, con (49,5%) y; destrezas gerenciales, con (42,9%).	Se concluye en que existe correlación significativa y moderada entre el liderazgo organizacional y sus dimensiones con los valores organizacionales en la Microred de Salud MINSA Pataz, 2021 (Sp R >,250<650 con Sig p<0,05 en todos los casos)