



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estudio comparativo de liderazgo organizacional en obstetras
del sector minsa y essalud en tiempos de Covid – 19, en Piura
2022**

AUTORA:

Celi Obando, Aura del Jesus (orcid.org/0000-0002-8172-2173)

ASESORA:

Dra. Diaz Espinoza, Maribel (orcid.org/0000-0002-9701-2520)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico la presente Tesis de Maestría a mi hijo Cris Keylor Sandoval Celi y familia Celi Obando, quien estuvieron presente en todo momento, con el fin de culminar el grado de Magister, a pesar de las múltiples circunstancias que pasaron durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestro padre celestial por sus bendiciones día a día.

Agradezco a mi Asesora, quien su constante ayuda y paciencia permite culminar el Grado de Maestría.

Agradezco a la Universidad, quien, a pesar de las circunstancias por la pandemia, permitió desarrollarme profesionalmente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de estudio	18
Tabla 2	Muestra de estudio	18
Tabla 3	Liderazgo organizacional en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19	22
Tabla 4	Dimensión control del ego en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19	23
Tabla 5	Dimensión equilibrio personal en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19	24
Tabla 6	Dimensión desapego personal en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19	25
Tabla 7	Dimensión responsabilidad personal en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19	26
Tabla 8	Dimensión trabajo en equipo en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19	27
Tabla 9	Prueba de normalidad de la variable liderazgo organizacional	28
Tabla 10	Nivel de significancia de la variable liderazgo organizacional	29
Tabla 11	Nivel de significancia de la dimensión control del ego	30
Tabla 12	Nivel de significancia de la dimensión equilibrio personal	31
Tabla 13	Nivel de significancia de la dimensión desapego personal	32
Tabla 14	Nivel de significancia de la dimensión responsabilidad personal	33
Tabla 15	Nivel de significancia de la dimensión trabajo en equipo	34

RESUMEN

La investigación se planteo como objetivo general: Determinar las diferencias que existen sobre el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19 en Piura 2022, así como encontrar las diferencias en sus dimensiones, control del ego, equilibrio personal, desapego, responsabilidad personal y trabajo en equipo. El estudio fue realizado desde un enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo, de diseño no experimental; la población fue de 447 obstetras y la muestra fue de 360 la cual se obtuvo a partir del muestreo probabilístico por estratos, para recoger la información se construyó un cuestionario el cual obtuvo validez de experto y una alta confiabilidad. Los resultados del estudio señalan que no hay diferencias significativas en las obstetras del sector MINSA Y ESSALUD en el liderazgo organizacional, así como sus dimensiones control del ego, equilibrio personal, desapego, responsabilidad laboral y trabajo en equipo. En conclusión, las obstetras tienen un nivel medio de liderazgo organizacional y no presentan diferencias significativas en ambos sectores evaluados.

Palabras clave: Liderazgo, organizacional, control del ego, equilibrio.

ABSTRACT

The research was raised as a general objective: To determine the differences that exist regarding the organizational leadership in obstetricians of the MINSA and ESSALUD sector in times of Covid -19 in Piura 2022, as well as to find the differences in its dimensions, ego control, personal balance, detachment, personal responsibility and teamwork. The study was carried out from a quantitative, descriptive-comparative approach, with a non-experimental design; the population was 447 obstetricians and the sample was 360 which was obtained from probabilistic sampling by strata, to collect the information a questionnaire was constructed which obtained expert validity and high reliability. The results of the study indicate that there are no significant differences in the obstetricians of the MINSA Y ESSALUD sector in organizational leadership, as well as its dimensions of ego control, personal balance, detachment, work responsibility and teamwork. In conclusion, obstetricians have a medium level of organizational leadership and do not present significant differences in both sectors evaluated.

Keywords: Leadership, organizational, ego control, balance

I. INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria iniciada por la presencia del virus Covid-19 logró ubicar en una gran encrucijada a los centros sanitarios, sus líderes y representantes, y obviamente a cada profesional incluido al igual que cada equipo de soporte. Muchos de los profesionales de la salud dentro de la crisis tuvieron que acostumbrarse de manera acelerada a uno de los mayores retos que ha enfrentado el sistema de salud en los últimos tiempos, llegando a afrontar situaciones de constante presión, teniendo que responder rápida y eficientemente a los requerimientos diarios (Jaén y Cortez, 2020). Palafox, et al. (2020) manifiestan que las necesidades surgidas dentro de la pandemia han orillado a los líderes a generar nuevas características de carácter organizacional; no obstante, si se desea ganar ciertas compensaciones, que puedan sustentar, indispensablemente, la creencia de que una vez culminada la pandemia será posible desempeñarse en antiguos cargos de las antiguas configuraciones de facultades dentro de la institución.

La Organización Mundial de la Salud – OMS (2020) señala que en el sector salud ha primado el liderazgo tradicional, países como China, Rusia, Japón, Estados Unidos, Reino Unido, Alemania y Canadá fueron los que durante la pandemia modificaron sus estilos de liderazgo para primar en un liderazgo más organizacional que les permita cubrir su metas y enfrentar la pandemia, en ese sentido el personal de salud incluida la obstetra pasaron de los tradicional a imprimir fortaleza, vigor, dirección, gerenciar y dirigir grupos de salud y organizaciones prestadoras de salud para encontrar mayor eficiencia y eficacia que garantice el éxito en el trabajo.

En América del Norte, por ejemplo, Ecuador, Medina (2020) manifiesta que los profesionales de la salud tuvieron un liderazgo positivo en la asistencia ofrecida a los pacientes, pese a los múltiples problemas ocurridos dentro del tiempo laborado, el desarrollo de un liderazgo ha sido fundamental para desarrollar cada proceso asistencial, administrativo, educativo y de investigación. Pucheu (2021) en Chile, por su parte señala que es necesario el desarrollo de un modelo de liderazgo en las madronas que les permita ser

autónomas, analizar sus problemas, acordar acciones adecuadas de supervisión, disminuir la carga de trabajo y lograr un compromiso con la institución. Gómez et al (2020) señala que la aplicación del liderazgo en el sector salud por parte del profesional sanitario genera compromiso con la organización, satisfacción por parte del personal y logro de objetivos más eficientes.

En el Perú, el personal de obstetricia durante la pandemia Covid – 19, tanto del MINSA como de ESSALUD ha estado siempre en primera línea de acción, proporcionando la atención integral al binomio madre – recién nacido, además de esto se llevaron a cabo acciones de control prenatal, asistencial posnatal haciendo visitas domiciliarias manteniendo los protocolos de bioseguridad, por eso es de suma importancia que la Obstetra cuente con un liderazgo organizacional favorable que le permite atender todas las demandas de las pacientes esto contribuye a evitar cualquier complicación durante el período de gestación debido a contagios de Covid-19 y riesgo de hemorragia e infecciones en el periodo de puerperio, al igual que asfixias en el recién nacido (Palacios, 2021).

Las investigaciones realizadas por Cubas (2021) y Micheline (2021) señalan que un buen liderazgo desde el personal sanitarios tiene un gran impacto en el clima en que se trabaja y en la satisfacción del trabajador. En relación a los problemas que se enfrentaron las obstetras, Sánchez (2021) recalca que este grupo de profesionales padeció de niveles elevados de ansiedad, depresión y estrés dado a las largas horas de trabajo, temor a la enfermedad y miedo al contagio de sus familias.

En Piura, la realidad descrita líneas arriba ha sido muy similar muchas de las obstetras de los dos sectores (MINSA y ESSALUD) han tenido que mostrar dotes de liderazgo organizacional caracterizado por un equilibrio en sus actividades, compromiso para brindar un buen servicio, desapego a la familia, desempeño grupal y mostrar dotes organizacionales para poder enfrentar situaciones como falta de profesionales para la atención, horas largas de trabajo, las visitas domiciliarias, rotación imprevista y sobrecarga laboral. En ese sentido

la investigación se formula la interrogante: ¿Cuáles son las diferencias que existen sobre el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19 en Piura 2022?

La presente investigación presenta la siguiente justificación: teóricamente se base en los sustentos teóricos del liderazgo organizacional pieza clave para que las organizaciones y los trabajadores logren sus metas, en ese sentido conocer como las profesionales de la salud han logrado desarrollar su liderazgo en tiempos de pandemia contribuye a fortalecer un vacío teórico dado que en este grupo de la salud no hay estudios directamente vinculados con la obstetricia. A nivel práctico el estudio aporta resultados importantes para este gremio lo cual va a contribuir en el desarrollo de programas, cursos y talleres que permitan seguir fortaleciendo la competencia de liderazgo organizacional dentro de esta agrupación de trabajadores del sector sanitario, la investigación será un aporte importante para la línea de investigación Dirección de los Servicios de la Salud, dado que va a contribuir y sumar los hallazgos en esta línea. Metodológicamente, quedará como modelo y guía para otros investigadores que sigan la variable liderazgo organizacional especialmente centrados en mostrar cada diferencia existente dentro de la profesión en estos dos grandes grupos de la salud MINSA y ESSALUD.

El objetivo general. Determinar las diferencias que existen sobre el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19 en Piura 2022. Y como específicas: a) Establecer las diferencias que existen en el control del ego como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados. b) Establecer las diferencias que existen en el equilibrio personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados. c) Identificar las diferencias que existen en el desapego personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados. d) Identificar las diferencias que existen en la responsabilidad personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados. e) Demostrar las diferencias que existen en el trabajo en equipo como dimensión del liderazgo

organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Hipótesis general. Existen diferencias significativas en el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid-19 en Piura 2022. Y como específicas: a) Existen diferencias significativas en el control del ego como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados. b) Existen diferencias significativas en el equilibrio personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados. c) Existen diferencias significativas en el desapego personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados. d) Existen diferencias significativas en la responsabilidad personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados. e) Existen diferencias significativas en el trabajo en equipo como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión bibliográfica realizada ha permitido demostrar que en la unidad de análisis donde se realiza el estudio, no se han trabajado investigaciones netamente relacionadas con las profesionales de Obstetricia, la mayor parte de investigaciones sobre liderazgo organizacional están centradas en profesionales de la salud en general y en personal administrativos quedando una necesidad imperiosa por seguir investigando en una de las profesiones primordial dentro de la vida de la mujer, desde su concepción hasta su atención anticoncepción. En ese sentido los estudios que se citan en esta investigación se encuentran enmarcados dentro del sector salud relacionados con los profesionales asistenciales y algunos otros centrados en lo administrativo.

Los estudios internacionales como el realizado por López en España (2020) sobre la calidad de atención en la supervisora – enfermera y su influencia sobre los liderazgos y los valores organizacionales, tuvo como objetivo encontrar si la calidad de atención tiene influencia en las dos variables mencionadas. La investigación descriptivo transversal contó con la participación de 2541 profesionales de enfermería. Los resultados presentan el trato existente entre enfermeras y supervisoras, mismo que ejerce una influencia positiva en el liderazgo y cada valor organizacional. Fue posible concluir que la forma en la que influye la relación entre enfermeras y supervisoras sobre el liderazgo y principios de naturaleza organizacional se basa en el principio de empoderar, apoyar al profesional y el trato Lider-Lider en el comportamiento del personal de enfermería.

Lisolotte, et al. (2020) presentaron el estudio sobre: Relationship Between Organizational Leadership and Health Care Employee Burnout and Satisfaction. Cuyo objetivo fue: Explorar de qué manera se relacionan los comportamientos de liderazgo del supervisor inmediato y el agotamiento y la satisfacción profesional de los empleados de atención médica. El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo con modelo predictor y modelos mixtos se aplicaron dos inventarios el primero de agotamiento de Maslach y elementos sobre el liderazgo organizacional. Los autores concluyen que: Las cualidades de liderazgo de los supervisores inmediatos se relacionan con el agotamiento y la satisfacción de los empleados de

atención médica no médicos que trabajan en una organización grande. Hacen falta algunas investigaciones que hagan posible apreciar si las estrategias para monitorear y mejorar los puntajes de liderazgo de los supervisores dan como resultado una reducción del agotamiento y una mayor satisfacción entre los empleados de atención médica.

En México Reyes (2019) presentó el estudio sobre el modo en que el estilo de liderazgo, liderazgo organizacional y el empoderamiento se relacionan en el personal médico de primer nivel de atención. El autor estuvo orientado en conocer cómo se relacionan estas variables propuestas. Estudio que fue planteado desde la perspectiva correlacional, trabajándose con 48 médicos a los cuales se les aplicó el cuestionario MLQ, ELO y el de empoderamiento. Como hallazgos se tuvo que el estilo predominante de liderazgo fue el transformacional con 63%, en lo que respecta al liderazgo organizacional hay una predominancia del estilo racional con 51% de evaluados y el empoderamiento fue medio alto según el 80% de los encuestados, en conclusión, hay una tendencia positiva en el liderazgo organizacional principalmente en el manejo del equilibrio personal.

A nivel nacional, Espinoza (2021) desarrolló en Trujillo un estudio sobre la relación que tienen el liderazgo y los valores organizacionales durante el Covid – 19 en personal sanitario, planteándose como pretensión principal observar cómo se vienen relacionando estas dos variables mencionadas. Estudio que fue realizado bajo una naturaleza descriptiva y correlacional con un diseño transversal, trabajándose con 91 profesionales de la salud a los cuales se les aplicó dos cuestionarios el primero referido a valorar el liderazgo y el segundo asociado a los valores organizacionales. Como hallazgos encontró que un poco menos de la mitad de los evaluados (47,3%) puntuaron niveles regulares de valores con su organización y en el mismo porcentaje se encontró el liderazgo, los mismo sucedió con las dimensiones del liderazgo donde 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%). Finalmente, fue posible concluir una relación importante entre las variables, pero que además el liderazgo organizacional es regular en la gran

mayoría de colaboradores del sector sanitario siendo el equilibrio personal la dimensión menos desarrollada.

Quispe (2020) desarrolló el estudio sobre liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco. Su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. Metodológicamente hablando, esta investigación fue cuantitativa, de nivel básico, no experimental, transversal y correlacional. Contó con la participación del personal sanitario profesional y técnico de la IPRESS, logrando conformar la suma de 40 colaboradores. Se logró encontrar que el 90% de los evaluados han percibido un grado favorable para la variable liderazgo transformacional y un 10% fue regular, en cuanto al trabajo en equipo el 80% perciben un grado medio, por su parte un 20% percibe un grado alto. Llegando a concluir, se destaca la relación entre las variables y la predominancia de un liderazgo positivo que contribuye al desarrollo de trabajo en equipo.

Barbaggelata y Escobar (2019) desarrollaron el estudio sobre liderazgo transformacional del personal del servicio de gineco- obstetricia y la forma en que incluye en el clima organizacional dentro del Centro Hospitalario Nacional Hipólito Unanue. El objetivo es determinar la correlación los constructos citados. Fue propicio ejecutar un proyecto correlacional, transversal y observacional, se tuvo como grupo muestral 152 profesionales de la salud. En sus resultados resalta que 86,8% de los profesionales evaluados presentan un nivel intermedio de liderazgo al igual que el clima organizacional que fue evaluado como regular 80,3%, encontrándose asociación entre las variables estudiadas.

El liderazgo, ha sido estudiado en los últimos años de manera intensiva, en un primer lugar surgió desde los ámbitos empresariales, para luego seguir avanzando en otras materias y planos científicos, por ejemplo, la salud. En tiempos de Covid – 19 los servicios de salud y los profesionales tienen exigencias más altas, que más allá de los asistencial muchos han tenido que gerenciar y desarrollar otras habilidades como la de liderazgo para hacer frente a los cambios de la globalización, la tecnología, los desafíos epidemiológicos, cambios demográficos, políticos, económicos y sociales (García – Godos, 2015).

El liderazgo organizacional parte de las teorías organizacionales, un líder desde esta perspectiva nace a la voluntad de una comunidad, expresa trascendencia, escucha empática y conoedora de los méritos personales. En ese sentido hay dos teorías fundamentales las cuales forman parte de esta investigación una primera teoría es la del comportamiento, la cual surge a partir de las experiencias obtenidas de los años 1940 y 1950 desde la universidad de Ohio, Michigan y Texas, en esta teoría se centra y destaca que los líderes se desarrollan de acuerdo a sus cualidades y sus comportamientos van enfocados según la dirección de la institución.

Giraldo y Naranjo (2014) refieren que el punto fundamental de este modelo teórico, refiere que el liderazgo se aprende y desarrolla por medio de la observación de otras conductas, por lo que su principal elemento es que el líder se hace y no nace, en ese sentido el liderazgo se va descubriendo mediante la preparación, formación y aprendizaje de determinadas conductas la cual contribuye a explicar los diferentes estilos que usan los líderes efectivos. Sánchez et al. (2014) concuerda con los autores señalados en el sentido de que los líderes se hacen y que por lo tanto utilizan un estilo según las condiciones del medio lo que hace explicar los comportamientos distintos que se tienen en relación a líderes eficaces y los ineficaces.

Una segunda teoría que explica el desarrollo del liderazgo organizacional centrado en lo personal que debe poseer el líder es la propuesta por Fischman (2014) basado en un liderazgo transformacional, el autor señala que para ejercer un liderazgo efectivo dentro de una organización se requiere poseer aptitudes particulares; que tienen gran efecto en la eficiencia gerencial, estamos hablando de un liderazgo personal, donde se acepta al individuo con sus características biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales las cuales interactúan con su entorno donde se desenvuelve el líder.

Fischman (2000) indica, que la primera acción en la búsqueda del liderazgo, es la autoconciencia, dado que, es indispensable para ser un líder desde la vista de primera persona, lo cual es conseguido solamente si se trabaja el amor propio,

aumentando las habilidades creativas, visuales, de equilibrio y habilidades para el aprendizaje y consecuentemente lograr ser un líder. En ese sentido son cuatro los pilares señalados por Lowney (2004), donde se forma el liderazgo organizacional: comprender cada fortaleza y debilidad personal, saber innovar y adaptarse a los cambios, mantenerse positivo y tener una aspiración heroica.

Eso se acompaña con los aquello que menciona Fischman, el autor señala que todo líder para ejercer un liderazgo efectivo en la organización debe poseer autoestima, la cual es considerado como la base del liderazgo, otros aspecto importante es la visión, la cual permite que el líder tenga un propósito personal claro y pueda guiar a sus seguidores, un tercer aspecto creatividad; el cual hace posible acuñar modelos nuevos para llevar un desenvolvimiento laboral adecuado y finalmente equilibrio y aprendizaje.

Como podemos evidenciar ambas teorías del comportamiento de la teoría del liderazgo personal son piezas claves para desarrollarse con éxito en una organización, desde la perspectiva que el líder se hace y se va formando en el aprendizaje y el conocimiento se acompaña la idea de los rasgos personales del liderazgo transformacional que parte de un liderazgo personal que implica mantener el equilibrio como individuo para poder ser un modelo de acción para otros individuos.

El liderazgo viene a ser aquella capacidad, la cual al ejercerse logra producir de manera deliberada un empuje positivo dentro de una agrupación determinada a fin de lograr ciertos objetivos preestablecidos de naturaleza favorable, siendo de utilidad para cubrir los requerimientos reales de la agrupación (Hagai, 1992). El liderazgo necesita de ciertas características, y principalmente de varios tipos de comunicación impersonal, mismos que lograrán que la persona a cargo de dirigir cualquier equipo ejerza una influencia ambiental, a fin de realizar voluntariamente y con mayor eficacia los metas organizacionales (Bergeron, 1983). A estas ideas se unen los teóricos como Hersey y Blanchard (2001), estos autores señalan que se trata de aquella secuencia en la que se influye en cada actividad de las personas o grupos a fin de lograr su mayor esfuerzo que permita cumplir con los objetivos en

una determinada situación.

Años más adelante surgieron nuevas perspectivas de liderazgo, el llamado liderazgo auténtico se origina partiendo del modelo teórico transformacional y en respuesta a la crisis económica y a la de principios morales de las figuras de liderazgo que son representantes de grandes instituciones a nivel social. El verdadero liderazgo viene integrando aspectos de la psicología positivista ejercida en los centros organizacionales, aquí se demuestra que el liderazgo lo debe ejercer un individuo con capacidades como autoeficacia, resiliencia, optimismo y bienestar (Walumbwa, et al., 2008)

El liderazgo organizacional, se conceptualiza desde dos visiones, la primera referida a la cualidad propia de un líder y la segunda como un cargo dentro de una organización, esta última ha sido estudiada en los últimos años de manera intensa dado que se tiene un interés utilitario dentro de una organización (Noriega, 2008). En este orden de ideas tenemos a Chiavenato (2017) el autor detalla que un líder influye interpersonalmente dentro de ciertas situaciones, dirigiéndose por medio de prácticas comunicativas humanas a fin de lograr metas en específico. Por su parte Londoño (2018) señala que se trata de un proceso de influencia dentro de una agrupación (los que siguen), por parte de un individuo (quien lidera) a fin de lograr las metas organizacionales.

Mancilla y Torres (2012) refiere que el liderazgo organizacional se considera un factor muy importante dentro de una organización, porque llevan a cabo los objetivos de la institución, por lo tanto estos líderes deben poseer grandes competencias personales como responsabilidad personal, equilibrio de sus emociones y trabajo en equipo y demás de las señaladas incluyen aspectos en un buen líder como procesos gerenciales, conocer su campo de acción, saber comunicarse con fluidez y motivar a sus seguidores.

Dentro de las características de un liderazgo se ha trabajado muchos, uno de ellos son Bass y Avolio (1990), mediante el liderazgo, la persona al frente logra que

su grupo sea consciente de lo importante que es efectuar las tareas de manera totalmente comprometida, con un rasgo de genuinidad y durabilidad, con el valor grupal que poseen los hechos al interior de la visión que se puede contagiar a los seguidores. El líder orienta y da confianza a los colaboradores a que cumplan con su responsabilidad. No obstante, en ciertas ocasiones logran una mayor influencia en el comportamiento laboral ciertas actividades de tipo individual en el trabajo y el centro organizacional, el liderazgo ejerce un comportamiento individual sobre todo en el modelo universal de desarrollo del centro de labores (Marcos, 2018).

El liderazgo ejercido por los equipos de salud goza de gran protagonismo e importante ya que contribuye a la existencia de un espíritu genuino en el grupo y logra que cada profesional haga suyas las metas compartidas. En la búsqueda de esta pretensión es importante que participen en las discusiones de toda estrategia y prioridad planteada, al igual que dentro del centro y la creación de tareas a realizar. La influencia ejercida por el comportamiento de los líderes obviamente se relaciona con el estilo en que es desarrollada, al igual que en su eficacia teórica, logrando determinar una influencia oportuna que tendrá como resultado exitosos o fracasos organizacionales (Menárguez y Saturno, 1998).

Respecto a las dimensiones de esta variable provienen de la perspectiva de Fischman (2000) y la teoría del comportamiento, en base se ha considerado como puntos clave para el desarrollo de un buen liderazgo organizacional dentro del personal sanitario, sobre todo en las obstetras son. Control del ego, equilibrio personal, desapego personal, responsabilidad personal, trabajo en equipo y destrezas gerenciales.

Referente a la dimensión control del ego, según lo que menciona Fischman (2000) el ego forma parte de la personalidad que se crea cuando las personas suelen tener baja autoestima, en sus diversas formas de manifestarse lo que trata es de ocultar la inseguridad de la persona, el sentirse no valorada y poco querida. En ese sentido cuando un líder vive con el ego, se desequilibran las cosas, se empiezan a pensar cosas desagradables, envidiamos, nos preocupamos y angustiamos, además se dan sentimientos que no dejan dirigir de manera efectiva

al grupo.

Es importante que el liderazgo se ejerza con un control del ego, es decir, un líder debe mostrar la capacidad de dirigir procedimientos, controlar su ego, mostrar su habilidad para equilibrar las cosas de manera orgánica, mental y espiritual, superando la frustración, asumiendo la responsabilidad de enfrentar desafíos, pruebas y además debe identificar y observar lo que vale cada diferencia dentro de las instituciones (Espinoza, 2021). Siendo el ego inherente de los seres humanos, es imprescindible que se ejerza control sobre este y eso va a depender únicamente de las personas; dado que, si tienden a basar su valía personal en la impresión que tienen los demás sobre ellas, caen en la dependencia; no obstante, si logran controlar lo que piensan, dejando de centrarse en sí mismos y se concentran y brindar ayuda y contribuir con el crecimiento de quienes les rodean (Fischman, 2000). Según la propuesta de Espinoza, implica aspectos como tener metas en la vida, disfrutar de los logros personales, trabajo arduo, se amable, mostrar seguridad y racionalidad ante las situaciones a las que nos enfrentamos.

La segunda dimensión hace referencia al equilibrio personal, no es otra cosa que mantener el orden entre las actividades personales (familiares) y las laborales, en que corresponde al personal sanitario, quienes están casi siempre sometidos a presión en la atención al usuario, es necesario usar la inteligencia emocional, basándose en un comportamiento capaz de ejecutar un autoanálisis, mostrándose sensible ante cada situación para un mayor entendimiento de las mismas y destrezas necesarias para la correcta adaptación de todo tipo de entornos de naturaleza organizacional (Gutiérrez, et al., 2019).

En ese sentido, Fischman (2002) refiere que el liderazgo, debido a las responsabilidades existentes en su gestión, trata de maximizar sus habilidades, causando grandes impactos en su bienestar, por ejemplo, fatiga, insatisfacción personal y problemas para conciliar el sueño, esto puede dificultar la capacidad de decisión en el desempeño en el trabajo. Es evidente que en las labores en que se desempeña el profesional de la obstetricia en los dos ámbitos en estudio, necesitan contar con dos estilos muy definidos el de gerenciar y asistencial, por lo tanto, es

sumamente importante valorar estos dos aspectos y mantenerlos en equilibrio constante para no alterar lo personal (Chávez, 2007). Por su parte Gupa y Yang (2018) señala que mantener el equilibrio es demostrar integridad, autoconocimiento, ser sensible, congruente con lo que se dice y se hace y tener principios morales que finalmente agregan la apertura y responsabilidad.

La tercera dimensión es el desapego personal, según Fischman (2002) requiere distanciarse de ciertas cosas y comprender que los desafíos conforman el método de aprender diariamente, por consiguiente, la persona que ejerce un liderazgo debe ser consciente de que en nuestro interior existe todo lo que se necesita para lograr la felicidad, y que lo que está por fuera solamente complementa nuestro mundo. Entre los indicadores a tomar en cuenta en esta dimensión que es el profesional debe ser capaz de tener un enfrentamiento productivo, lo que significa que debe emplear cada problema y dificultad como una oportunidad para aprender, más no como algo que genere preocupación, es decir no se debe apegar mucho a las metas y los bienes, si trabajar por alcanzarlas pero que no se convierta en una obsesión; otro indicador interesante es superar la frustración, dentro del plano sanitario esto cobra gran importancia, en la medida que se logre aprender a evitar decepciones rápida ni constantemente si es que no se logra obtener lo deseado o favorable.

La cuarta dimensión es la responsabilidad personal, forma parte de los aspectos de los líderes de hoy, cuyo criterio de valoración es la resolución de conflictos, innovación y creación de todo tipo de ventaja competitiva o clima que fomente la imaginación del equipo (Espinoza, 2021). Las nuevas modalidades de gestión donde es indispensable que el personal muestre un nuevo accionar, buscan el desarrollo del desempeño más óptimo, donde el ser humano logre desplegar sus potencialidades y efectúe funciones con gran eficacia, desempeñándose adecuadamente y comprometiéndose a desarrollar nuevas capacidades más adelante, en ese sentido la responsabilidad que se asume es de mucha importancia tanto para el desarrollo de la institución como personal (Delgado y Delgado, 2003).

Fischman (2002) incluye en esta dimensión aspectos como asumir retos, no postergando decisiones frente a situaciones que se puedan presentar, hacernos responsables por nuestro trabajo, otro indicador es afrontar los problemas con conductas que permitan solucionar la situación que se enfrenta, contribuyendo a su solución, además agrega a la lealtad y respeto por uno mismo y por los demás como parte de la responsabilidad personal, siguiendo las normas y medidas establecidas en el trabajo, en lo personal y social, es necesario asumir sus propios actos de conducta con mi entorno y finalmente propone ausencia de negatividad: Alejamiento de la presencia constante de emociones y pensamientos de agresión, odio y negativismo hacia quienes le rodean.

La quinta dimensión es el trabajo en equipo, Bazán (2017) señala que es el conjunto de personas que ponen sus esfuerzos para lograr la meta en común, es decir que se debe fomentar la búsqueda de todos los recursos con los que se dispone para lograr el funcionamiento de la organización y/o el servicio. En el sector salud Paolucci et ál. (2018) resalta que el liderazgo es importante para el desarrollo efectivo de los equipos de atención generando confianza al interior de los grupos lo cual que se traduce en pacientes satisfechos por la atención recibida. Uno de los aspectos importantes para tener éxitos como equipo es la cohesión, que hace referencia al grado de unión de las personas que conforman un grupo organizacional, donde se involucran en la consecución de objetivos en común, implica que aquellos equipos que trabajan con esta característica tienen mayor predisposición a lograr lo que se plantea, dado que la ayuda mutua es constante (Lussier y Achua, 2016).

Otro indicador para esta dimensión es que dentro del ejercicio laboral en salud se requiere que los roles estén bastante claros, se puede evidenciar mejores resultados en el trabajo y mayores logros de objetivos donde todos, identifican sus roles y compromisos. Resumiendo, si los integrantes son conscientes de cada tarea que tienen, cuando existen roles individuales, esta modalidad contribuye al cumplimiento de metas, ya que se estará logrando los objetivos de la institución (Lussier y Achua, 2016). En cuanto a la adaptabilidad del equipo de trabajo dentro de los sistemas de salud, Chiavenato (2010) refiere que se trata de aquella

habilidad que hace posible la adaptación a cualquier cambio laboral, ser capaz de resolver conflictos y así lograr reaccionar oportunamente a los requerimientos actuales, sin dejar lugar a alteraciones o reducciones de la eficiencia o el compromiso.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Nuestro estudio se centra en el paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, dado que los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario se trabajarán mediante análisis numérico aplicándose métodos estadísticos descriptivos e inferenciales (Hernández y Mendoza, 2018).

En relación a lo que señala el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018), hay dos diseños uno denominado aplicado y el otro básico. Esta investigación por su naturaleza que es incrementar el conocimiento científico, así como contribuir a la línea de investigación y a la realidad estudiada sin contrastarlo con ningún otro aspecto se encaja en la investigación básica.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación será de diseño no experimental, por su temporalidad es transversal y de nivel descriptivo comparativo. Los estudios no experimentales son aquellos donde no se manipula la o las variables en estudios., el investigador asume un rol observador no interviniendo en las variables menos generando cambios en el constructo estudiado (Hernández, et al., 2018). En cuanto a la temporalidad de la investigación será transversal dado que los datos se recogerán un tiempo específico y en un momento único, al respecto Carrasco (2005) señala que este diseño es pertinente cuando el investigador recopila la información en un momento determinado.

Y en lo que respecta a los descriptivo comparativo, consiste en recolectar en dos o más muestras la información esperando apreciar cómo se comporta la variable (Hernández y Mendoza, 2018). Dentro de nuestro proyecto investigativo se va a señalar las características del liderazgo organizacional en las obstetras de todos tipos de trabajo como es el MINSA y ESSALUD, sobre esto se establecerán diferencias significativas según las dimensiones de trabajo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Liderazgo organizacional

Definición conceptual

Habilidad personal para ejercer control sobre el ego, estableciendo equilibrio de carácter orgánico, mental y espiritual, a fin de hacer frente a la frustración, con la disposición para superar cualquier desafío y trabajar en equipo generando cohesión en los equipos de trabajo (Fischman, 2000)

Definición operacional

La autoevaluación que realiza la Obstetra del sector Minsa y ESSALUD con respecto al liderazgo organizacional que desarrolla dentro de sus labores asistenciales, implica controlar su ego, manejo de equilibrio personal, desapego con el trabajo, responsabilidad en las labores y trabajo en equipo, el cual será recogido con un cuestionario de preguntas.

Dimensiones:

Control del ego

Equilibrio personal

Desapego personal

Responsabilidad personal

Trabajo en equipo

Escala: Variable única cualitativa de escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El grupo poblacional consta de los obstetras que laboran en la Región Piura en ambos sectores, existe un promedio de 447 obstetras de las cuales 138 pertenecen al sector ESSALUD y 309 al Ministerio de Salud.

Tabla 1

Población de estudio

Sector	N°	%
ESSALUD	138	31.0%
Minsa	309	69.0%
Total	447	100.0%

Nota: Registro de profesionales en COP – Piura

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Obstetras que ejercen trabajo en el sector MINSA y ESSALUD
- Obstetras con más de dos años de trabajo
- Obstetras con disposición para participar en el estudio

Criterios de exclusión

- Obstetras internas
- Obstetras que tengan la condición de SERUMS

3.3.2. Muestra

El grupo muestral fue de un total de 360 obstetras que laboran en ambos sectores de salud, la muestra se obtuvo por aplicación de fórmula finita.

Tabla 2

Muestra de estudio

Sector	Población	Muestra
ESSALUD	138	111
Minsa	309	249
Total	447	360

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se usó fue el probabilístico, en pocas palabras, cada integrante del grupo poblacional tiene la misma probabilidad de resultar seleccionado dentro de la muestra. Entonces, los hallazgos resultan ser

generalizables para todo el grupo poblacional dentro de los límites de error (error de muestreo) posibles de calcular (Aliaga, 2004). En ese sentido el tipo de muestreo fue por estratos trabajándose con los dos grupos.

3.3.4. Unidad de análisis

Obstetras en condición de activas laborando en el sector Minsa y ESSALUD.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Nuestro estudio se usó la técnica de la encuesta, misma que según Bernal (2010) hace referencia a una agrupación de sistemas orientados a indagar los pensamientos o percepciones a los integrantes de la comunidad referente a una variable específica.

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario, para esto la investigadora construirá en base al modelo teórico de Fischman (2000) y la propuesta de Espinoza (2021) un cuestionario en la cual se contemplen las cinco dimensiones control del ego, equilibrio personal, desapego, responsabilidad y trabajo en equipo, tendrá una estructura en escala de Likert con puntuaciones que va desde (1) Totalmente en Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de Acuerdo.

Validez y confiabilidad

Validez, respecto a este proceso se desarrolló la validez de criterio de experto, en ese sentido se contó con el apoyo de 5 profesionales con Maestría en Gestión de la Salud quienes revisarán y validarán el instrumento bajo la matriz de validación con los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología. Los resultados indican que el instrumento es válido según la evaluación de los expertos.

En cuanto a la confiabilidad, para este procesos una vez construida la primera versión del instrumento y con la validación de los expertos se aplicará un piloto al 10% de la muestra, es decir a 48 obstetras que no estén consideradas en el grupo a estudiar, a partir de esta aplicación se elaboró el análisis de consistencia interna del instrumento aplicando el estadístico de Alfa de Cronbach, donde se espera que los valores positivos figuren dentro del rango de 0 a 1, donde más positivos o significativos son los más próximos al 1 (entre 0,8 a 0,9) (Hernández y Mendoza, 2018).

Los hallazgos de los resultados del piloto mostraron un Alfa de Cronbach de ,911; lo que demuestra que el instrumento es confiable lo cual fue aplicado a la muestra de estudio.

3.5. Procesamiento

En este proceso lo que se ha desarrollado hasta el momento es solicitar el permiso a las dos instituciones mencionadas para poder aplicar los instrumentos, obtenido el permiso se pretende aplicar el cuestionario vía Google form dada la dispersión de la muestra en lugares distintos de Piura, para esto solicitaremos vía carta de permiso al Colegio de Obstetras de Piura la base de datos de las profesionales que se encuentren laborando en estos dos sectores, con esto se pretenden enviar mediante correo electrónico el link para que puedan responder de forma automática al cuestionario, se pretende evaluar durante dos semanas a partir de la segunda semana de junio del presente año.

3.6. Método de análisis de datos

Siendo la investigación descriptivo comparativa se desarrolló la estadística descriptiva, previa codificación de los cuestionarios y su vaciado respectivo en hoja de cálculo apreciando las dimensiones de la variable y distribuyendo según la distribución por los dos sectores (Minsa y Essalud) Los estadísticos descriptivos a utilizar será la media (\bar{x}) como medida de tendencia central para hallar el promedio de la muestra en cada uno de los grupos de análisis,

asimismo se aplicará la medida de dispersión estándar y la varianza. El estadístico inferencial utilizado fue la T de Student. El nivel de contrastación de la hipótesis será del 0.05.

3.7. Aspectos éticos

Mostrando la seriedad del estudio, esta investigación aplicó todos los criterios éticos estipulados por la Universidad César Vallejo en el Código de Ética del Investigador, aquí se señala que se debe usar el consentimiento informado, respeto por la privacidad de los informantes, seriedad en los datos. Además, se aplicará los criterios éticos internacionales de investigación beneficencia, autonomía y justicia. Finalmente se respetarán todos los derechos de autoría citando según la normativa APA 7ma edición, así como referenciando todos los autores citados en este estudio.

IV. RESULTADOS

El objetivo general.

Determinar las diferencias que existen sobre el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19 en Piura 2022.

Tabla 3

Liderazgo organizacional en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19

Liderazgo organizacional	MINSA		ESSALUD		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	27	10.8	21	18.9	48	13.3
Medio	222	89.2	90	81.1	312	86.6
Bajo	00	0.0	00	0.0	00	00.0
Total	249	100.0	111	100.0	360	100.0

Nota: Instrumento de liderazgo organizacional aplicada a las obstetras

Como podemos observar en la tabla 3, el nivel medio de liderazgo organizacional fue el más predominante en ambos grupos estudiados. En las obstetras del MINSA fue de 89.2% de percepción medio y en las de ESSALUD fue del 81.1% de las evaluadas, en ambos grupos no hubo niveles bajos y solo el 10.8% y 18.9% de las obstetras del MINSA y ESSALUD se ubicaron en un nivel alto de liderazgo organizacional. En general ambos grupos se ubicaron en el nivel medio en la variable en estudio.

Objetivo específico 1:

Establecer las diferencias que existen en el control del ego como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados

Tabla 4

Dimensión control del ego en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19

Control del ego	MINSA		ESSALUD		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	9	3.6	4	3.6	13	3.6
Medio	232	93.2	98	88.3	330	91.6
Bajo	8	3.2	9	8.1	17	4.7
Total	249	100.0	111	100.0	360	100.0

Nota: Instrumento de liderazgo organizacional aplicada a las obstetras

En la tabla 4 se puede evidenciar en nivel de la dimensión control del ego en las profesionales obstetras del sector MINSA y ESSALUD, como se observa ambos grupos muestran una predominancia de un nivel medio, siendo para el grupo del MINSA un porcentaje del 93.2% y para ESSALUD del 88.3%, son pocas las profesionales que muestran un nivel bajo 3.2% y 8.1% respectivamente. De manera general en ambos grupos de profesionales que laboran en los dos sectores de salud presentan un nivel medio de control de ego.

Objetivo específico 2:

Establecer las diferencias que existen en el equilibrio personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 5

Dimensión equilibrio personal en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19

Equilibrio personal	MINSA		ESSALUD		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	28	11.2	10	9.0	38	10.6
Medio	221	88.8	100	90.1	321	89.1
Bajo	00	0.0	1	0.9	1	0.3
Total	249	100.0	111	100.0	360	100.0

Nota: Instrumento de liderazgo organizacional aplicada a las obstetras

En la tabla 5 se puede evidenciar en nivel de la dimensión equilibrio personal en las profesionales obstetras del sector MINSA y ESSALUD, como se observa ambos grupos muestran una predominancia de un nivel medio, siendo para el grupo del MINSA un porcentaje del 88.8% y para ESSALUD del 90.1%, son pocas las profesionales que muestran un nivel alto 11.2% y 9.0% respectivamente. De manera general en ambos grupos de profesionales que laboran en los dos sectores de salud presentan un nivel medio de equilibrio personal

Objetivo específico 3:

Identificar las diferencias que existen en el desapego personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 6

Dimensión desapego personal en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19

Desapego personal	MINSA		ESSALUD		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	38	15.3	14	12.6	52	14.4
Medio	201	80.7	90	81.1	291	80.8
Bajo	10	4.0	7	6.3	17	4.7
Total	249	100.0	111	100.0	360	100.0

Nota: Instrumento de liderazgo organizacional aplicada a las obstetras

En la tabla 6 se puede observar el nivel de la dimensión desapego personal en las profesionales obstetras del sector MINSA y ESSALUD, como se observa ambos grupos muestran una predominancia de un nivel medio, siendo para el grupo del MINSA un porcentaje del 80.7% y para ESSALUD del 81.1%, son pocas las profesionales que muestran un nivel bajo 4.0% y 6.3% respectivamente. De manera general en ambos grupos de profesionales que laboran en los dos sectores de salud presentan un nivel medio de desapego personal.

Objetivo específico 4:

Identificar las diferencias que existen en la responsabilidad personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 7

Dimensión responsabilidad personal en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19

Responsabilidad personal	MINSA		ESSALUD		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	85	34.1	37	33.3	122	33.9
Medio	153	61.4	68	61.3	221	61.4
Bajo	11	4.4	6	5.4	17	4.7
Total	249	100.0	111	100.0	360	100.0

Nota: Instrumento de liderazgo organizacional aplicada a las obstetras

En la tabla 7 se puede observar el nivel de la dimensión responsabilidad personal en las profesionales obstetras del sector MINSA y ESSALUD, como se observa ambos grupos muestran una predominancia de un nivel medio, siendo para el grupo del MINSA un porcentaje del 61.4% y para ESSALUD del 61.3%, en cuanto al nivel alto un porcentaje importante del 34.1% y 33.0% de obstetras del Minsa y Essalud respectivamente lograron ubicarse en ese nivel. De manera general en ambos grupos de profesionales que laboran en los dos sectores de salud presentan un nivel medio de responsabilidad personal.

Objetivo específico 5:

Demostrar las diferencias que existen en el trabajo en equipo como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 8

Dimensión trabajo en equipo en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19

Trabajo en equipo	MINSA		ESSALUD		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	167	67.1	71	64.0	238	66.1
Medio	82	32.9	40	36.0	122	33.9
Bajo	00	0.0	00	0.0	00	0.0
Total	249	100.0	111	100.0	360	100.0

Nota: Instrumento de liderazgo organizacional aplicada a las obstetras

En cuanto a los resultados de la dimensión trabajo en equipo, podemos observar en la tabla 8 que, en ambos grupos predominó un nivel alto, siendo para las obstetras del MINSA el 67,1% y para las de ESSALUD el 64%, en cuanto al nivel medio los dos grupos evaluados puntuaron porcentajes muy similares de 32.9% y 36.0% respectivamente. En resumen, los dos sectores de salud evaluados se ubicaron el nivel alto de trabajo en equipo en tiempos de covid 19.

Tabla 9*Prueba de normalidad de la variable liderazgo organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo organizacional	,131	360	,000
Control del ego	,216	360	,000
Equilibrio	,140	360	,000
Desapego	,150	360	,000
Responsabilidad personal	,132	360	,000
Trabajo en equipo	,160	360	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Criterios de decisión estadística

Si $p < .05$: La variable no tiene distribución normal.

Si $p > .05$: La variable tiene distribución normal.

Decisión estadística:

Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, seleccionada por tener una muestra de 360 participantes, la variable liderazgo organizacional, así como sus dimensiones no tienen distribución normal, por lo que en la presente investigación se usará la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney dado que se realizó un estudio comparativo con dos grupos independientes.

Hipótesis general.

Hi: Existen diferencias significativas en el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19 en Piura 2022.

Ho: No existen diferencias significativas en el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid -19 en Piura 2022.

Tabla 10

Nivel de significancia de la variable liderazgo organizacional

Liderazgo organizacional	Muestra	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig
MINSA	249	247,5		
ESSALUD	111	252,7	7422,000000	0,659

Los valores que se usan en dicha prueba son las siguientes:

Regla de decisión

P-valor < 0.05: Se acepta la Hi, se Rechaza la H0

P-valor > 0.05: Se acepta H0, se Rechaza la Hi

Dado que la tabla 10 el valor de significancia obtenido es mucho mayor que 0.05 (Sig. 0,659), se da por rechazada la hipótesis alterna y se da por aceptada la hipótesis nula, por lo que podemos decir que no existe diferencia significativa en el liderazgo organizacional en las Obstetras del MINSA y ESSALUD, asimismo es preciso señalar que el rango promedio es muy similar para ambos grupos ubicándolas en un nivel medio de desarrollo de la variable.

Hipótesis específica 1

Hi: Existen diferencias significativas en el control del ego como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Ho: No diferencias significativas en el control del ego como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 11

Nivel de significancia de la dimensión control del ego

Control del ego	Muestra	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig
MINSA	249	179,16		
ESSALUD	111	181,10	13671,00	0,870

Los valores que se usan en dicha prueba son las siguientes:

Regla de decisión

P-valor < 0.05: Se acepta la Hi, se Rechaza la H0

P-valor > 0.05: Se acepta H0, se Rechaza la Hi

Dado que la tabla 11 el valor de significancia obtenido es mucho mayor que 0.05 (Sig. 0,870), se da por rechazada la hipótesis alterna y se da por aceptada la hipótesis nula, por lo que podemos decir que no existe diferencia significativa en control del ego en las Obstetras del MINSA y ESSALUD, asimismo es preciso señalar que el rango promedio es muy similar para ambos grupos ubicándolas en un nivel medio de desarrollo de la dimensión en ambos grupos.

Hipótesis específica 2

Hi: Existen diferencias significativas en el equilibrio personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Ho: No diferencias significativas en el equilibrio personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 12

Nivel de significancia de la dimensión equilibrio personal

Equilibrio personal	Muestra	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig
MINSA	249	186,19		
ESSALUD	111	167,73	12402,50	0,119

Los valores que se usan en dicha prueba son las siguientes:

Regla de decisión

P-valor < 0.05: Se acepta la Hi, se Rechaza la H0

P-valor > 0.05: Se acepta H0, se Rechaza la Hi

Dado que la tabla 12 el valor de significancia obtenido es mucho mayor que 0.05 (Sig. 0,119), se da por rechazada la hipótesis alterna y se da por aceptada la hipótesis nula, por lo que podemos decir que no existe diferencia significativa en la dimensión equilibrio personal en las Obstetras del MINSA y ESSALUD, asimismo es preciso señalar que el rango promedio es muy similar para ambos grupos ubicándolas en un nivel medio de desarrollo de la dimensión en ambos grupos.

Hipótesis específica 3

Hi: Existen diferencias significativas en el *desapego* personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Ho: No diferencias significativas en el *desapego* personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 13

Nivel de significancia de la dimensión desapego personal

desapego personal	Muestra	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig
MINSA	249	183,29		
ESSALUD	111	174,25	13125,500	0,446

Los valores que se usan en dicha prueba son las siguientes:

Regla de decisión

P-valor < 0.05: Se acepta la Hi, se Rechaza la H0

P-valor > 0.05: Se acepta H0, se Rechaza la Hi

Dado que la tabla 13 el valor de significancia obtenido es mucho mayor que 0.05 (Sig. 0,446), se da por rechazada la hipótesis alterna y se da por aceptada la hipótesis nula, por lo que podemos decir que no existe diferencia significativa en la dimensión *desapego* personal en las Obstetras del MINSA y ESSALUD, asimismo es preciso señalar que el rango promedio es muy similar para ambos grupos ubicándolas en un nivel medio de desarrollo de la dimensión.

Hipótesis específica 4

Hi: Existen diferencias significativas en la responsabilidad personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Ho: No diferencias significativas en el *desapego* personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 14

Nivel de significancia de la dimensión responsabilidad personal

Responsabilidad personal	Muestra	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig
MINSA	249	180,11		
ESSALUD	111	174,25	13125,500	0,446

Los valores que se usan en dicha prueba son las siguientes:

Regla de decisión

P-valor < 0.05: Se acepta la Hi, se Rechaza la H0

P-valor > 0.05: Se acepta H0, se Rechaza la Hi

Dado que la tabla 14 el valor de significancia obtenido es mucho mayor que 0.05 (*Sig. 0,446*), se da por rechazada la hipótesis alterna y se da por aceptada la hipótesis nula, por lo que podemos decir que no existe diferencia significativa en la dimensión responsabilidad personal en las Obstetras del MINSA y ESSALUD, asimismo es preciso señalar que el rango promedio es muy similar para ambos grupos ubicándolas en un nivel medio de desarrollo de la dimensión.

Hipótesis específica 5

Hi: Existen diferencias significativas en el trabajo en equipo como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Ho: No diferencias significativas en el *desapego* personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.

Tabla 15

Nivel de significancia de la dimensión trabajo en equipo

Trabajo en equipo	Muestra	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig
MINSA	249	182,76		
ESSALUD	111	175,44	13257,500	0,535

Los valores que se usan en dicha prueba son las siguientes:

Regla de decisión

P-valor < 0.05: Se acepta la Hi, se Rechaza la H0

P-valor > 0.05: Se acepta H0, se Rechaza la Hi

Dado que la tabla 15 el valor de significancia obtenido es mucho mayor que 0.05 (Sig. 0,535), se da por rechazada la hipótesis alterna y se da por aceptada la hipótesis nula, por lo que podemos decir que no existe diferencia significativa en la dimensión trabajo en equipo en las Obstetras del MINSA y ESSALUD, asimismo es preciso señalar que el rango promedio es muy similar para ambos grupos ubicándolas en un nivel alto de desarrollo de la dimensión.

V. DISCUSIÓN

Sin duda el liderazgo en los tiempos de covid 19 en los profesionales de la salud fue y es importante para salvaguardar la vida de los pacientes más a un en el grupo vulnerable como es las gestantes, en ese sentido la Obstetra independientemente donde desarrolle su profesión requiere de contar de competencias gerenciales como es el caso del liderazgo los cual tendrá un efecto importante en la eficacia de la atención de las gestantes. La presente investigación tuvo como objetivo principal: Determinar las diferencias que existen sobre el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid.

Según los hallazgos obtenidos en el presente estudio, no se evidencian diferencias importantes en el comportamiento de las obstetras de los sectores de MINSA Y ESSALUD en cuanto al liderazgo organizacional, ambos grupos se ubicaron en un nivel medio de desarrollo de esta competencia, lo que nos lleva a determinar que las profesionales estudiadas independientemente del sector donde desarrollen sus actividades asistenciales suelen mostrar en algún momento de su atención habilidades relacionadas con control emocional, manejo del ego, equilibrio en su vida personal, desapego del ámbito personal, responsabilidad laboral así como personal y trabajo en equipo, esto les permite cubrir sus metas y enfrentar la pandemia como buena predisposición a pesar de las circunstancias vividas, en ese sentido el liderazgo fue positivo.

Estos hallazgos son sostenidos por lo que menciona la Organización Mundial de la Salud (2020), dado que señala que es necesario que los profesionales de la salud independientemente del espacio donde se desarrollen deben trabajar bajo un liderazgo organizacional personal, que les permite cubrir sus metas y hacer frente a la pandemia, también señala que la Obstetra asumió un liderazgo organizacional personal centrado en la fortaleza, vigor, dirección y gerencia de la atención en salud para lograr una mayor eficacia y eficiencia en el trabajo. En cuanto al liderazgo positivo mostrado por ambos grupos evaluados, Medina (2020) destaca que los profesionales de salud durante el Covid han manifestado un desarrollo de un liderazgo importante en cada uno

de los procesos asistenciales, administrativos, educativo e incluso de investigación, esto le ha permitido mostrar una buena predisposición para atender las necesidades de salud de los usuarios.

Los resultados sobre el nivel regular de liderazgo organizacional en las obstetras, los resultados tienen coincidencia con lo que ha encontrado López (2020) dado que concluye que el liderazgo en el personal de salud es fundamental para empoderar y apoyar al profesional y generar posturas positivas hacia el logro de las metas. Igualmente se coincide con lo encontrado por Reyes (2019) en su estudio sobre estilo de liderazgo organizacional y empoderamiento, el autor concluye que el personal de salud tiene una tendencia de liderazgo organizacional siendo el equilibrio personal para lograr sus atenciones en la salud de sus pacientes.

En relación al objetivo referido a establecer las diferencias que existen en el control del ego como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados, los hallazgos estadísticos no comprueban la hipótesis de investigación, pero si se resalta que ambos grupos mostraron nivel medio de desarrollo de esta competencia personal, lo que implica que durante la pandemia covid 19, las obstetras de ambas instituciones tienen una tendencia positiva respecto el manejo de emociones y respeto por las opiniones de los demás, lograron tomar decisiones en momentos de incertidumbre, manejaron con cautela los errores, la comunicación fue fluida con otros miembros del equipo de trabajo, si bien han logrado mostrar buena actitud de liderazgo, es importante señalar que en algunos momentos si han sentido mucha tensión en el trabajo, agotamiento y sobre carga laboral.

Lo encontrado respecto al nivel del liderazgo organizacional muestra similitud con lo que halló Espinoza (2021) en su estudio sobre liderazgo y valores organizacionales, se llega a la conclusión de que el personal de salud tiene un nivel regular de liderazgo organizacional control del ego. Los hallazgos se sustentan bajo lo que indica Lowney (2004) el autor indica que un liderazgo organizacional se demuestra con un comportamiento de fortaleza, habilidad

personal de manejo de emociones, mantenerse positivo y tener una aspiración por los logros en el trabajo. También se coincide con lo que señala Fischman (2000) destaca que un buen líder organizacional tiene un comportamiento del control del ego, esto le permite trabajar con amor propio, ser creativo y tener una mejor disposición hacia los demás.

En cuanto al segundo objetivo que se ha formulado para el presente estudio, sobre establecer las diferencias que existen en el equilibrio personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados, según los hallazgos estadísticos no hay diferencias importantes, las obstetras de las dos instituciones evaluadas se ubican en un nivel medio de equilibrio personal, lo que nos hace suponer que independientemente de las instituciones del Estado en que laboren, de los reglamentos internos que se manejen en estas instituciones y de las labores que realicen dentro de sus áreas de trabajo, las obstetras suelen mostrar un regular equilibrio personal durante su desempeño laboral evidenciándose que casi siempre equilibran su vida laboral con aspectos de su salud personal, manejan sus emociones, suelen usar espacios para reflexionar sobre su vida y tratan de manejar sus propias técnicas de relajación; es importante señalar que si bien ambos grupos han logrado niveles similares, hay una mejor postura de equilibrio personal en las profesionales de la salud de ESSALUD, esto podría estar explicado en que este sector mantiene un control en la atención y atiende a grupos asegurados a diferencia del MINSA que el número de pacientes en la atención obstétrica es muchos más grande y el personal de salud no está completo para cubrir las demandas de atención.

Estos hallazgos son similares al estudio de Barbaggelata y Escobar (2019), los autores estudiaron sobre el liderazgo transformacional y llegan a concluir que los profesionales de la salud presentan un nivel intermedio, con lo cual suelen estar trabajando mostrando capacidades de liderazgo según las circunstancias a las que se enfrentan. Teóricamente se concuerda con lo que señala Chiavenato (2017), dado que dice que un líder lidera a otros, pero también es importante que se conozca, que maneje sus aspectos interpersonales a fin de

lograr las metas organizacionales. Asimismo, se sostiene con lo que señala Mancilla y Torres (2012), los autores señalan que en el sector salud el liderazgo del personal asistencial debe poseer características de un líder organizacional con grandes competencias como equilibrio personal, responsabilidad con sus labores y trabajo en equipo.

En lo que respecta al tercer objetivo del estudio sobre Identificar las diferencias que existen en el desapego personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados, los datos estadísticos encontrados nos demuestran que ambos grupos se ubicaron en el nivel medio, lo que cual nos lleva a señalar que no hay diferencias significativas en su comportamiento respecto al desapego personal como punto importante en el liderazgo organizacional. Esto pone en evidencia que independientemente del sector del trabajo, ambos grupos tienen una tendencia regular de desapegarse a situaciones externas que viven día a día en la atención a las pacientes gestantes, maneja regularmente su mundo interior y no siempre le afecta lo que sucede en su exterior, suelen manejar las decepciones laborales y logra equilibrar su mundo interno de lo externo, es importante señalar que ambos grupos tienen una tendencia regular de miedo, de sentirse frustrados y sentirse agobiada en algún momento del día.

Igualmente se tiene coincidencias parciales con el estudio de Quispe (2020), este autor desarrolló el estudio sobre liderazgo transformacional y trabajo en equipo, llega a concluir que el 90% de los profesionales de salud evaluados tienen un nivel favorable de liderazgo. Menárguez y Saturno, (1998) hace mención que un comportamiento de liderazgo en el sector salud implica que los profesionales desarrollen de manera oportuna la creatividad, manejo del desapego emocional con lo exterior lo que le permite tener exitoso en la organización. En lo que respecta al desapego relacionado con el ámbito laboral los hallazgos concuerdan con lo que menciona Fischman (2002) ya que el autor señala que es necesario manejar el distanciamiento de las cosas externas con el mundo interno, esto le permite comprender los desafíos del trabajo diario sin que perjudique su vida.

El cuarto objetivo de investigación fue Identificar las diferencias que existen en la responsabilidad personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores estudiados, los datos revelan que tanto las obstetras del MINSA como las de ESSALUD tienen un nivel medio de responsabilidad personal no habiendo diferencias importantes en estos grupos, lo que implica que tienen comportamientos similares de responsabilidad independientemente donde se labore, es decir suelen trabajar dando lo mejor en las circunstancias que laboran, regularmente confían en sus decisiones, suelen tomar en cuenta las opiniones de los especialistas y llegan a la hora establecida en su trabajo; todo esto permite mostrar que la responsabilidad es regular en su desarrollo de liderazgo organizacional.

Estos hallazgos tienen similitud con lo encontrado por Lisolotte, et al. (2020), los autores destacan la importancia del liderazgo organizacional en los trabajadores de la salud, pero además señalan que la supervisión hacia el personal de salud debe estar centrado en mejorar las competencias de liderazgo personal para lograr mejorar en la gestión de los servicios de la salud. Espinoza (2021) destaca que es importante un liderazgo personal, dado que le permite al líder resolver conflictos, ser innovador y creativo lo que le hace fomentar un equipo de trabajo favorable. Delgado y delgado (2003) hace énfasis que es necesario que en el sector salud los profesionales asistenciales deben mostrar siempre un comportamiento responsable, desplegando sus potencialidades en un mejor desempeño y comprometido con sus desafíos en el sector salud.

En relación al objetivo sobre demostrar las diferencias que existen en el trabajo en equipo como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados, las obstetras de los dos grupos poblacionales estudiadas, se ubicaron en un nivel alto no habiendo diferencias significativas, lo que nos lleva a señalar que independientemente del sector donde se trabaje se tiene buena postura para el trabajo en equipo, se respetan las actividades de cada trabajador, se respetan las ideas, se reconoce los logros de los demás y se cumple con los objetivos del grupo.

En el sector salud Paolucci et ál. (2018) resalta que el liderazgo es importante para el desarrollo efectivo de los equipos de atención generando confianza al interior de los grupos lo cual que se traduce en pacientes satisfechos por la atención recibida. En cuanto a la adaptabilidad del equipo de trabajo dentro de los sistemas de salud, Chiavenato (2010) refiere que se trata de aquella habilidad que hace posible la adaptación a cualquier cambio laboral, ser capaz de resolver conflictos y así lograr reaccionar oportunamente a los requerimientos actuales, sin dejar lugar a alteraciones o reducciones de la eficiencia o el compromiso. Las coincidencias están con Cubas (2021) y Micheline (2021) señalan que un buen liderazgo desde el personal sanitarios tiene un gran impacto en el clima en que se trabaja y en la satisfacción del trabajador. En relación a los problemas que se enfrentaron las obstetras, Sánchez (2021) recalca que este grupo de profesionales padeció de niveles elevados de ansiedad, depresión y estrés dado a las largas horas de trabajo, temor a la enfermedad y miedo al contagio de sus familias.

VI. CONCLUSIONES

Después del análisis de los resultados, el estudio llega a las siguientes conclusiones:

1. No se encontraron diferencias significativas en el comportamiento de las obstetras de los sectores de MINSA Y ESSALUD en cuanto al liderazgo organizacional, ambos grupos se ubicaron en un nivel medio destacándose un control emocional, manejo del ego, equilibrio en su vida personal, desapego del ámbito personal, responsabilidad laboral, así como personal y trabajo en equipo.
2. No se encontraron diferencias significativas en el control del ego del liderazgo organizacional en las obstetras del sector MINSA y ESSALUD, ambos grupos se ubicaron el nivel medio, lo que demuestra que suelen controlar su ego durante las actividades laborales.
3. No se encontraron diferencias significativas en el equilibrio personal de las obstetras de los dos sectores evaluados, siendo que se ubicaron en el nivel medio de equilibrio personal.
4. No se encontraron diferencias significativas en la dimensión desapego personal del liderazgo organizacional en las obstetras, los dos grupos evaluados se encuentran en nivel medio, lo que implica que en algunos momentos suelen desapegarse de los problemas en su medio de trabajo y que no les afecta su vida personal.
5. No existen diferencias significativas en la dimensión responsabilidad personal en las obstetras del MINSA como las de ESSALUD, ambos grupos puntuaron un nivel medio.
6. No existen diferencias significativas en la dimensión trabajo en equipo en las obstetras de los grupos evaluados, siendo que las profesionales de la salud tienen un nivel alto de trabajo en equipo lo hace señalar que tienen una actitud positiva hacia trabajar con los demás.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las obstetras seguir fortaleciendo sus capacidades de liderazgo organizacional a través de la participación de distintos talleres, así como asumiendo nuevos desafíos dentro de la institución a la que pertenece
2. A las obstetras de ambos sectores es necesario que fortalezcan sus capacidades personales de control de ego, a partir de participar en todos los talleres personales de control de emociones para tener un mejor desempeño con sus relaciones interpersonales.
3. A los directivos del Colegio de Obstetras de Piura, realizar convenios con el Colegio de Psicólogos de Piura para se pueden desarrollar talleres de habilidades personales donde se incluya una de las habilidades blandas como es el equilibrio personal, esto permitirá estar fortalecidas en el momento de ejercer su liderazgo organizacional.
4. A los directivos del servicio de obstetricia del sector MINSA y ESSALUD, s profesionales obstetras, es necesario que se trabaje, implementar talleres y/o charlas para el manejo adecuado del desapego personal, donde la obstetra pueda lograr un equilibrio entre los problemas laborales y la vida personal.
5. A las obstetras de ambos sectores fortalecer su responsabilidad asistencial a partir del cumplimiento de todas sus labores e indicadores laborales.
6. A las obstetras de ambos sectores seguir trabajando en equipo y fortaleciendo sus habilidades de trabajo, para esto es necesario que participe en talleres vivenciales de cambio de roles para potenciar sus habilidades de equipo.

REFERENCIAS

- Aliaga, J. (2004). Guía de estudio de la asignatura: Métodos y técnicas de investigación. Material de enseñanza. Lima: CPAL.
- Bergeron JL. (1983) Los aspectos humanos de la organización. *Goetan Morin*, 15-20.
- Barbaggelata y Escobar (2019) desarrollaron el estudio sobre liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de gineco-obstetricia y su influencia en el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. (Tesis de grado de Maestría en Gestión de la Salud Universidad Norbert Wiener - Lima) <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/>
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership Development: Manual of the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, C. A.: Consulting Psychologists Press.
- Bazán, M. C. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales del departamento de medicina física y rehabilitación*. Lima-Perú.
- Carrasco, D. (2015). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018, octubre 22). Ley 30806. Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). *El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- Cubas, L. (2021). *Liderazgo Transformacional y su influencia en el Clima Organizacional durante la Pandemia Covid19 en un Hospital de Lima*. (Tesis de grado de Maestría en Gestión de la Salud Universidad César Vallejo Lima) <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>
- Chávez E. (2007) Liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM [tesis doctorado].
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma. ed.). Tlalnepantla, México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>.

- Delgado Torres, Nora A., & Delgado Torres, Dolores (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2),75-88. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>
- Espinoza, J. (2021). *Relación entre liderazgo y valores organizacionales en tiempos COVID-19. Microred de Salud Pataz* (Tesis de grado de Maestría en Gestión de la Salud Universidad César Vallejo Lima) <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>
- García – Godos, J. (2015). Liderazgo organizacional en los servicios de salud. *Rev. Exégesis*. 6(6), 71-83. <https://www.uigv.edu.pe/fileadmin/facultades/postgrado/>
- Giraldo, D y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Estudio Monográfico, Universidad del Rosario. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf>
- Gómez, F., Lacasta, J., Martínez-Tur, V. y Rodríguez, C. (2020). Avances en el liderazgo: marco de competencias de los líderes profesionales. *Siglo Cero*, 49(4), 7-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.14201/scero2018494734>
- Fischman, D. (2016). *El líder transformador* 1. Planeta. <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-el-lider-transformador-1/204501>
- .Fischman D. (2000) *El Espejo del Líder*. Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El comercio.
- Hagai J. (1992) Liderazgo que perdura en un mundo que cambia. *Mundo Hispano*, 19-24.
- Hersey P., y Blanchard, KH (2001). *Management of organizational behavior: Leading human resource*. Upper Saddle River. Prentice Hall.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Jaén Ferrer P, Cortés Borra A. (2020) Liderazgo en tiempos de crisis sanitaria por COVID-19. *Metas Enferm.*; 23(6):67-72. Doi: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081611>
- Liselotte N. Dyrbye, Brittany Major-Elechi, J. Taylor Hays, Cathryn H. Fraser, Steven J. Buskirk, Colin P. West, (2020) Relationship Between Organizational Leadership and Health Care Employee Burnout and Satisfaction. *Mayo Clinic Proceedings*, 95 (4), 698-708. Doi.org/10.1016/j.mayocp.2019.10.041.

- Londoño, C. (2018). Leadership and strategic communication: a *theoretical approach*. *Reputación, Transparencia y Nuevas Tecnologías. Rev. Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*, 22(03), 358- 373. <https://www.researchgate.net/publication/349763879>
- López N. (2020). Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería: España: Universidad Zaragoza.
- Lowney, C. (2004) *El liderazgo al estilo de los jesuitas*. Grupo editorial Norma.
- Lussier, R., Achua, C. (2016). *Liderazgo, Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (6°ed.). Cengage learning.
- Mancilla, Ñ., y Torres, L. (2012): Curso Post Grado de Gerencia Empresarial. Octubre. Universidad Fermín Toro. Mérida Venezuela.
- Marcos, M. (2018) *The management of ineffectiveness performance* (1963). Nueva York: McGraw-Hill.
- Menárguez, JF., y Saturno, PJ. (1998) Características del liderazgo de los coordinadores de centros de salud en la Comunidad Autónoma de Murcia. *Atención Primaria.*, 22 (10) 636 – 641. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria>
- Medina, D. (2020). Liderazgo de enfermería en contexto de pandemia covid-19. (Tesis de grado - Universidad de Guayaquil – Ecuador) <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53871>.
- Micheline, K. (2021) Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura. (Tesis de grado de Maestría en Gestión de la Salud Universidad César Vallejo Lima) <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>
- Organización Mundial de la Salud (2020 – 30 de enero). 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). <https://www.who.int/newsroom/>
- Palafox M, Ochoa S y, Jacobo C. (2020). El liderazgo: Visión desde las teorías organizacionales. *Rev. Apuntes Universitarios*, 10(3). DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>.
- Palacios, C. (2021, agosto -31). Obstetricia frente a nuevos desafíos por la pandemia. Nota de prensa. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.

<http://www.usat.edu.pe/articulos/obstetricia-frente-a-nuevos-desafios-por-la-pandemia/>

- Paolucci N., Dórdio I., Zappalà S., Lourenço P. y Rebelo T. (2018) El liderazgo transformacional y la eficacia grupal: el papel mediador del compromiso afectivo con el equipo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(3), 135-144. DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>
- 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.
- Quispe, H. (2020). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco. Tesis de grado de Maestría en Gestión de la Salud Universidad César Vallejo Lima) <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>
- Reyes, M. (2019). Relación entre el estilo de liderazgo, liderazgo organizacional y el empoderamiento en el personal médico de primer nivel de atención. Presentado en el XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.07.pdf>.
- Sánchez, G. (2021). Impacto de la pandemia covid-19 en el nivel de ansiedad, depresión y estrés de los obstetras del hospital “José Hernán Soto Cadenillas” – chota. (Tesis – Universidad Nacional de Cajamarca) <http://190.116.36.86/bitstream/handle/>
- Walumbwa, FO., Avolio, Bj., Zhu, W. (2008). Transformational leadership weaves its influence on individual job performance. *Pers Psychol* 61 (4)., 793 – 825.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estudio comparativo de liderazgo organizacional en Obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid – 19, en Piura 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuáles son las diferencias que existen sobre el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de covid -19 en Piura 2022?	<p>Determinar las diferencias que existen sobre el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de covid -19 en Piura 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Establecer las diferencias que existen en el control del ego como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p> <p>b) Establecer las diferencias que existen en el equilibrio personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p> <p>c) Identificar las diferencias que existen en el desapego personal como dimensión del</p>	<p>Hipótesis general. Existen diferencias significativas en el liderazgo organizacional en obstetras del sector MINSA y ESSALUD en tiempos de covid -19 en Piura 2022.</p> <p>Específicas:</p> <p>a) Existen diferencias significativas en el control del ego como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p> <p>b) Existen diferencias significativas en el equilibrio personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p> <p>c) Existen diferencias significativas en el desapego personal como</p>	<p>Liderazgo organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Control del ego</p> <p>Equilibrio personal</p> <p>Desapego personal</p> <p>Responsabilidad personal</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Población: 447 obstetras</p> <p>Muestra: 360</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p>

	<p>liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p> <p>d) Identificar las diferencias que existen en la responsabilidad personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p> <p>e) Demostrar las diferencias que existen en el trabajo en equipo como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p>	<p>dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p> <p>d) Existen diferencias significativas en la responsabilidad personal como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p> <p>e) Existen diferencias significativas en el trabajo en equipo como dimensión del liderazgo organizacional en las obstetras de los dos sectores mencionados.</p>		
--	--	--	--	--



CUESTIONARIO LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Estimado (a) profesional de la salud

Este cuestionario está pensado en evaluar el liderazgo organizacional de las Obstetras del distrito de Piura tanto del Ministerio de Salud como de Essalud, centrado en aspectos: control del ego, equilibrio personal, desapego personal, responsabilidad personal y trabajo en equipo. No hay respuestas que se puedan considerar mejores o peores, estas respuestas son totalmente anónimas y se analizará la información de tal modo que ninguna persona quedará identificada, ya que las valoraciones serán siempre globales.

I. Datos generales

Edad:

- 20/30 años ()
- 31/40 años ()
- 41/50 años ()
- Más de 51 años ()

Experiencia laboral:

- + De 1 a 5 años ()
- + De 6 a 10 años ()

Sexo: Hombre () Mujer ()

Estado civil: Soltera () Casada () Conviviente () Divorciada ()
Viuda ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Centro de trabajo: MINSA () ESSALUD ()

II. Liderazgo organizacional en el trabajo

Escala de Likert

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

RECUERDE: Que este instrumento es una autoevaluación y por lo tanto sus resultados sólo será válido si responde con total franqueza. Procure no detenerse demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantean, pero tampoco conteste sin reflexionar

Dimensión control del ego	1	2	3	4	5
Sinceramente creo que en mi vida profesional y persona me exijo exageradamente					
Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que o cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado (a) y muy tenso.					
A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que sé.					
Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.					
Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones.					
No puedo evitar sentirme bien cuando descubro que un marcado error en los demás, aunque no les diga nada.					
Siento que a veces sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.					
Mi vida transcurre en demasiada tensión					
A veces tengo la sensación de que necesito a los demás que ellos a mí.					
A veces estoy segura de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otra persona.					
A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.					
Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien					
A veces quiero dar una imagen de mí mismo diferente a la realidad, para caer bien e interesar a las personas.					
Definitivamente, soy una persona perfeccionista					
Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten.					
Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros profesionales.					
En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.					
La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente					
En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siendo emociones de odio, envidia o angustia.					
Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes.					
Dimensión equilibrio					
Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad					
Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos					
Practico ejercicio físico diariamente o interdiario					
Frecuentemente me siento muy cansado y tenso en el trabajo					
A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención, por ejemplo, dolor de cabeza.					
Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente					
A veces he tenido un cansancio extremo y me he dicho a mí mismo (a): "Debo continuar a toda costa"					
No sé bien por qué, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes					

Sinceramente, veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno					
Suelo sentirme culpable por muchas cosas en mi vida.					
Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las dificultades que hay que enfrentar en el trabajo.					
Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlas sólo mucho después de lo que me había propuesto.					
Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos					
Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla					
En mi vida hay demasiada sensación de urgencia					
No tengo momentos de silencio y reflexión personal					
Frecuentemente me siendo importante y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes tanto en el trabajo como en lo personal.					
Puede decirse, que al menos, soy fumador o bebedor social					
No práctico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación					
No tengo capacidad para desconectarme de los problemas del trabajo y calmarme a pesar de ellos					
Siento que normalmente lo mejor de mi no sale a la superficie.					
Dimensión desapego					
El miedo a perder, me ha inhibido en muchas ocasiones de hacer las cosas					
Muchas veces dejo para largo tiempo sin atender algunos problemas					
Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.					
Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas a pesar de los problemas laborales.					
Sinceramente, me siendo mejor comprando cosas que usándolas luego					
Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago					
Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.					
Me siendo emocionalmente agobiado (a) en muchos aspectos de mi vida					
Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente.					
Todavía no llego a ser quien yo quisiera.					
Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero					
Pierdo la paciencia fácilmente, más en el trabajo					
Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.					
Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.					
Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista					
Frecuentemente siendo que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.					
Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas importantes o interesantes.					
Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto minucias					

Me desespero cuando la gente no se da cuenta de las cosas evidentes.					
Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participa en una competencia deportiva tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.					
Dimensión responsabilidad personal					
A veces postergo mucho decisiones que podría tomar rápidamente					
A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.					
Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo					
A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido					
He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades					
Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas					
Invierto gran parte del día pensando en lo mal que me puede pasar					
Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema					
Normalmente confío más en mis opiniones que en las de los demás en un problema difícil dentro de mi profesión					
Frecuentemente me paralizó ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.					
En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y que luego abandoné sin atenderlas más.					
Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar “un poco tarde” a las reuniones y compromisos familiares					
Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir					
Ya pasó la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa					
Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental					
No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarla					
Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente					
Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo					
Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomoda sin saber por qué.					
Cuando algo me sale mal me quedo callado (a) y a solas durante mucho rato, como “dando vueltas” a lo que ha pasado					
Dimensión trabajo en equipo					
Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.					
Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definida y todos lo conocen					
Las actividades de cada miembro del equipo de trabajo son congruentes con la esencia de la organización					
Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes					
A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo					

Me da vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho su trabajo.					
Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo					
Puedo definir en una frase corta y conveniente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo					
Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos					
Estoy seguro que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen					
Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde esta para expresarle mis felicitaciones					
Cuando alguien da una buena idea, le dio explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho					

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	92

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	248,1816	1129,617	,157	,911
VAR00002	248,2179	1152,541	-,103	,913
VAR00003	249,1257	1136,698	,154	,911
VAR00004	249,4218	1133,875	,261	,910
VAR00005	249,4749	1129,169	,402	,910
VAR00006	249,2011	1144,021	,014	,911
VAR00007	249,2626	1126,553	,334	,910
VAR00008	249,1788	1125,867	,362	,910
VAR00009	249,0363	1113,817	,523	,909
VAR00010	249,1089	1118,865	,433	,909
VAR00011	248,8520	1141,219	,050	,911
VAR00012	248,9916	1110,272	,497	,909
VAR00013	249,2542	1118,644	,475	,909
VAR00014	249,1648	1127,090	,334	,910
VAR00015	249,0447	1118,508	,446	,909
VAR00016	249,0559	1127,980	,301	,910
VAR00017	248,9022	1137,444	,115	,911
VAR00018	249,0726	1124,303	,331	,910
VAR00019	249,1899	1110,703	,637	,908
VAR00020	249,2346	1114,673	,564	,909
VAR00021	249,1732	1124,284	,333	,910
VAR00022	248,0670	1146,371	-,031	,912
VAR00023	248,7486	1128,334	,185	,911
VAR00024	248,2765	1136,615	,089	,911
VAR00025	248,9078	1122,801	,261	,910
VAR00026	248,8966	1136,866	,091	,911
VAR00027	248,4078	1160,203	-,202	,913
VAR00028	248,3268	1106,181	,421	,909
VAR00029	248,7235	1110,436	,427	,909
VAR00030	248,6341	1124,955	,286	,910
VAR00031	248,8073	1123,041	,276	,910
VAR00032	248,9497	1108,871	,481	,909
VAR00033	248,8687	1102,742	,543	,908
VAR00034	248,9693	1110,797	,472	,909
VAR00035	248,8966	1117,376	,393	,909
VAR00036	248,7346	1126,582	,281	,910
VAR00037	249,0363	1116,545	,414	,909
VAR00038	248,9637	1118,993	,374	,909

VAR00039	249,5000	1124,296	,441	,909
VAR00040	248,9385	1120,797	,352	,910
VAR00041	249,1788	1121,789	,390	,909
VAR00042	248,7709	1131,779	,190	,911
VAR00043	248,8464	1115,262	,406	,909
VAR00044	248,2123	1119,479	,256	,910
VAR00045	248,3128	1115,611	,296	,910
VAR00046	247,6285	1140,430	,041	,912
VAR00047	248,2877	1110,362	,359	,909
VAR00048	248,2263	1098,153	,528	,908
VAR00049	248,2067	1106,854	,412	,909
VAR00050	248,4832	1108,939	,397	,909
VAR00051	248,5168	1103,718	,449	,909
VAR00052	248,7263	1120,014	,268	,910
VAR00053	248,7263	1099,818	,478	,908
VAR00054	248,9581	1106,018	,545	,908
VAR00055	248,9078	1111,462	,417	,909
VAR00056	249,2458	1114,825	,481	,909
VAR00057	249,1173	1121,544	,382	,909
VAR00058	249,1006	1110,432	,563	,908
VAR00059	249,0391	1117,416	,478	,909
VAR00060	249,0503	1107,919	,571	,908
VAR00061	249,0140	1108,804	,551	,908
VAR00062	249,0838	1115,578	,464	,909
VAR00063	248,4218	1105,415	,493	,908
VAR00064	248,1313	1115,868	,301	,910
VAR00065	248,1089	1113,991	,351	,909
VAR00066	248,3687	1107,449	,429	,909
VAR00067	247,7318	1111,810	,320	,910
VAR00068	247,6676	1112,755	,367	,909
VAR00069	248,6061	1111,847	,393	,909
VAR00070	248,3296	1098,093	,479	,908
VAR00071	248,3855	1099,352	,550	,908
VAR00072	248,8073	1113,204	,381	,909
VAR00073	248,3296	1101,650	,503	,908
VAR00074	248,5168	1105,802	,433	,909
VAR00075	247,7458	1129,467	,173	,911
VAR00076	248,3101	1103,940	,457	,909
VAR00077	248,6760	1110,965	,353	,909
VAR00078	248,6089	1105,359	,464	,909
VAR00079	249,1285	1107,109	,589	,908
VAR00080	248,5084	1127,494	,220	,910
VAR00081	248,8436	1105,589	,558	,908
VAR00082	248,8743	1126,049	,266	,910
VAR00083	247,5978	1164,740	-,256	,914
VAR00084	247,0642	1166,234	-,295	,914
VAR00085	246,9358	1156,934	-,184	,913
VAR00086	247,2933	1149,547	-,072	,912
VAR00087	248,3715	1130,934	,137	,911
VAR00088	248,3966	1134,649	,095	,912
VAR00089	247,4916	1132,200	,151	,911
VAR00090	247,5642	1144,846	-,010	,912
VAR00091	247,6285	1128,408	,176	,911
VAR00092	246,8743	1157,253	-,236	,912

VALIDEZ DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Control del Ego								
VIDA PROFESIONAL								
1	Sinceramente creo que en mi vida profesional y persona me exijo exageradamente	X		X		X		
2	Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que o cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado (a) y muy tenso.	X		X		X		
3	A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que sé.	X		X		X		
4	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.	X		X		X		
5	Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones.	X		X		X		
6	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro que un marcado error en los demás, aunque no les diga nada.	X		X		X		
7	Siento que a veces sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.	X		X		X		
8	Mi vida transcurre en demasiada tensión	X		X		X		
9	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás que ellos a mí.	X		X		X		
10	A veces estoy segura de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otra persona.	X		X		X		
11	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.	X		X		X		

12	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien	X		X		X		
13	A veces quiero dar una imagen de mí mismo diferente a la realidad, para caer bien e interesar a las personas.	X		X		X		
14	Definitivamente, soy una persona perfeccionista	X		X		X		
15	Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten.	X		X		X		
16	Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros profesionales.	X		X		X		
17	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	X		X		X		
18	La verdad es que a menudo me siendo harto de trabajar tan arduamente	X		X		X		
19	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siendo emociones de odio, envidia o angustia.	X		X		X		
20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Equilibrio		Si	No	Si	No	Si	No	
Salud Personal								
21	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad	X		X		X		
22	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos	X		X		X		
23	Practico ejercicio físico diariamente o interdiario	X		X		X		
24	Frecuentemente me siendo muy cansado y tenso en el trabajo	X		X		X		
25	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención, por ejemplo, dolor de cabeza.	X		X		X		
26	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente	X		X		X		

27	A veces he tenido un cansancio extremo y me he dicho a mi mismo (a): "Debo continuar a toda costa"	X		X		X		
28	No sé bien por qué, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes	X		X		X		
29	Sinceramente, veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno	X		X		X		
30	Suelo sentirme culpable por muchas cosas en mi vida.	X		X		X		
31	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las dificultades que hay que enfrentar en el trabajo.	X		X		X		
32	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlas sólo mucho después de lo que me había propuesto.	X		X		X		
33	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos	X		X		X		
34	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla	X		X		X		
35	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia	X		X		X		
36	No tengo momentos de silencio y reflexión personal	X		X		X		
37	Frecuentemente me siento importante y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes tanto en el trabajo como en lo personal.	X		X		X		
38	Puede decirse, que al menos, soy fumador o bebedor social	X		X		X		
39	No practico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación	X		X		X		
40	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas del trabajo y calmarme a pesar de ellos	X		X		X		
41	Siento que normalmente lo mejor de mi no sale a la superficie.	X		X		X		

DIMENSION 3: Desapego		Si	No	Si	No	Si	No	
Vida Personal								
42	El miedo a perder, me ha inhibido en muchas ocasiones de hacer las cosas	X		X		X		
43	Muchas veces dejo para largo tiempo sin atender algunos problemas	X		X		X		
44	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.	X		X		X		
45	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas a pesar de los problemas laborales.	X		X		X		
46	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego	X		X		X		
47	Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago	X		X		X		
48	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	X		X		X		
49	Me siento emocionalmente agobiado (a) en muchos aspectos de mi vida	X		X		X		
50	Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente.	X		X		X		
51	Todavía no llego a ser quien yo quisiera.	X		X		X		
52	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero	X		X		X		
53	Pierdo la paciencia fácilmente, más en el trabajo	X		X		X		
54	Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.	X		X		X		
55	Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.	X		X		X		
56	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista	X		X		X		
57	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.	X		X		X		

58	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas importantes o interesantes.	X		X		X		
59	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto minucias	X		X		X		
60	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de las cosas evidentes.	X		X		X		
61	Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participa en una competencia deportiva tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Responsabilidad Personal		Si	No	Si	No	Si	No	
Decisión Personal y Laboral								
62	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente	X		X		X		
63	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	X		X		X		
64	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo	X		X		X		
65	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido	X		X		X		
66	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades	X		X		X		
67	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas	X		X		X		
68	Invierto gran parte del día pensando en lo mal que me puede pasar	X		X		X		
69	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema	X		X		X		
70	Normalmente confío más en mis opiniones que en las de los demás en un problema difícil dentro de mi profesión	X		X		X		
71	Frecuentemente me paraliza ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.	X		X		X		

72	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y que luego abandoné sin atenderlas más.	X		X		X		
73	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar "un poco tarde" a las reuniones y compromisos familiares	X		X		X		
74	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir	X		X		X		
75	Ya pasó la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa	X		X		X		
76	Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental	X		X		X		
77	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarla	X		X		X		
78	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente	X		X		X		
79	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo	X		X		X		
80	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomoda sin saber por qué.	X		X		X		
81	Cuando algo me sale mal me quedo callado (a) y a solas durante mucho rato, como "dando vueltas" a lo que ha pasado	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Trabajo en Equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
Vida Social								
82	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.	X		X		X		
83	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definida y todos lo conocen	X		X		X		
84	Las actividades de cada miembro del equipo de trabajo son congruentes con la esencia de la organización	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Control del Ego								
VIDA PROFESIONAL								
1	Sinceramente creo que en mi vida profesional y persona me exijo exageradamente	X		X		X		
2	Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que o cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado (a) y muy tenso.	X		X		X		
3	A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que sé.	X		X		X		
4	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.	X		X		X		
5	Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones.	X		X		X		
6	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro que un marcado error en los demás, aunque no les diga nada.	X		X		X		
7	Siento que a veces sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.	X		X		X		
8	Mi vida transcurre en demasiada tensión	X		X		X		
9	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás que ellos a mí.	X		X		X		
10	A veces estoy segura de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otra persona.	X		X		X		
11	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.	X		X		X		

12	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien	X		X		X		
13	A veces quiero dar una imagen de mí mismo diferente a la realidad, para caer bien e interesar a las personas.	X		X		X		
14	Definitivamente, soy una persona perfeccionista	X		X		X		
15	Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten.	X		X		X		
16	Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros profesionales.	X		X		X		
17	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	X		X		X		
18	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente	X		X		X		
19	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia.	X		X		X		
20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Equilibrio		Si	No	Si	No	Si	No	
Salud Personal								
21	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad	X		X		X		
22	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos	X		X		X		
23	Practico ejercicio físico diariamente o interdiario	X		X		X		
24	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso en el trabajo	X		X		X		
25	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención, por ejemplo, dolor de cabeza.	X		X		X		
26	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente	X		X		X		

27	A veces he tenido un cansancio extremo y me he dicho a mi mismo (a): "Debo continuar a toda costa"	X		X		X		
28	No sé bien por qué, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes	X		X		X		
29	Sinceramente, veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno	X		X		X		
30	Suelo sentirme culpable por muchas cosas en mi vida.	X		X		X		
31	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las dificultades que hay que enfrentar en el trabajo.	X		X		X		
32	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlas sólo mucho después de lo que me había propuesto.	X		X		X		
33	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos	X		X		X		
34	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla	X		X		X		
35	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia	X		X		X		
36	No tengo momentos de silencio y reflexión personal	X		X		X		
37	Frecuentemente me siento importante y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes tanto en el trabajo como en lo personal.	X		X		X		
38	Puede decirse, que al menos, soy fumador o bebedor social	X		X		X		
39	No práctico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación	X		X		X		
40	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas del trabajo y calmarme a pesar de ellos	X		X		X		
41	Siento que normalmente lo mejor de mi no sale a la superficie.	X		X		X		

DIMENSION 3: Desapego		Si	No	Si	No	Si	No
Vida Personal							
42	El miedo a perder, me ha inhibido en muchas ocasiones de hacer las cosas	X		X		X	
43	Muchas veces dejo para largo tiempo sin atender algunos problemas	X		X		X	
44	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.	X		X		X	
45	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas a pesar de los problemas laborales.	X		X		X	
46	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego	X		X		X	
47	Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago	X		X		X	
48	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	X		X		X	
49	Me siento emocionalmente agobiado (a) en muchos aspectos de mi vida	X		X		X	
50	Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente.	X		X		X	
51	Todavía no llego a ser quien yo quisiera.	X		X		X	
52	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero	X		X		X	
53	Pierdo la paciencia fácilmente, más en el trabajo	X		X		X	
54	Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.	X		X		X	
55	Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.	X		X		X	
56	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista	X		X		X	
57	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.	X		X		X	

58	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas importantes o interesantes.	X		X		X	
59	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto minucias	X		X		X	
60	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de las cosas evidentes.	X		X		X	
61	Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participa en una competencia deportiva tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Responsabilidad Personal		Si	No	Si	No	Si	No
Decisión Personal y Laboral							
62	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente	X		X		X	
63	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	X		X		X	
64	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo	X		X		X	
65	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido	X		X		X	
66	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades	X		X		X	
67	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas	X		X		X	
68	Invierto gran parte del día pensando en lo mal que me puede pasar	X		X		X	
69	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema	X		X		X	
70	Normalmente confío más en mis opiniones que en las de los demás en un problema difícil dentro de mi profesión	X		X		X	
71	Frecuentemente me paralizó ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.	X		X		X	

72	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y que luego abandoné sin atenderlas más.	X		X		X		
73	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar "un poco tarde" a las reuniones y compromisos familiares	X		X		X		
74	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir	X		X		X		
75	Ya pasó la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa	X		X		X		
76	Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental	X		X		X		
77	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarla	X		X		X		
78	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente	X		X		X		
79	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo	X		X		X		
80	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomoda sin saber por qué.	X		X		X		
81	Cuando algo me sale mal me quedo callado (a) y a solas durante mucho rato, como "dando vueltas" a lo que ha pasado	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Trabajo en Equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
Vida Social								
82	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.	X		X		X		
83	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definida y todos lo conocen	X		X		X		
84	Las actividades de cada miembro del equipo de trabajo son congruentes con la esencia de la organización	X		X		X		

85	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes	X		X		X	
86	A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo	X		X		X	
87	Me da vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho su trabajo.	X		X		X	
88	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo	X		X		X	
89	Puedo definir en una frase corta y conveniente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo	X		X		X	
90	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos	X		X		X	
91	Estoy seguro que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen	X		X		X	
92	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde esta para expresarle mis felicitaciones	X		X		X	
93	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y Nombres del Juez Validador. Mg. Obsta. Karla Lisset Torres Gallardo. DNI: 45400972

Especialidad del validador: Lic. en Obstetricia, Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

25 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Obsta. Karla Lisset Torres Gallardo.
Mg. Gestión de los Servicios de Salud.
COP:38934

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Control del Ego								
VIDA PROFESIONAL								
1	Sinceramente creo que en mi vida profesional y persona me exijo exageradamente	X		X		X		
2	Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que o cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado (a) y muy tenso.	X		X		X		
3	A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que sé.	X		X		X		
4	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.	X		X		X		
5	Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones.	X		X		X		
6	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro que un marcado error en los demás, aunque no les diga nada.	X		X		X		
7	Siento que a veces sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.	X		X		X		
8	Mi vida transcurre en demasiada tensión	X		X		X		
9	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás que ellos a mí.	X		X		X		
10	A veces estoy segura de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otra persona.	X		X		X		
11	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.	X		X		X		

12	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien	X		X		X	
13	A veces quiero dar una imagen de mí mismo diferente a la realidad, para caer bien e interesar a las personas.	X		X		X	
14	Definitivamente, soy una persona perfeccionista	X		X		X	
15	Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten.	X		X		X	
16	Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros profesionales.	X		X		X	
17	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	X		X		X	
18	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente	X		X		X	
19	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia.	X		X		X	
20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Equilibrio		Si	No	Si	No	Si	No
Salud Personal							
21	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad	X		X		X	
22	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos	X		X		X	
23	Practico ejercicio físico diariamente o interdiario	X		X		X	
24	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso en el trabajo	X		X		X	
25	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención, por ejemplo, dolor de cabeza.	X		X		X	
26	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente	X		X		X	

27	A veces he tenido un cansancio extremo y me he dicho a mi mismo (a): "Debo continuar a toda costa"	X		X		X	
28	No sé bien por qué, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes	X		X		X	
29	Sinceramente, veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno	X		X		X	
30	Suelo sentirme culpable por muchas cosas en mi vida.	X		X		X	
31	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las dificultades que hay que enfrentar en el trabajo.	X		X		X	
32	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlas sólo mucho después de lo que me había propuesto.	X		X		X	
33	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos	X		X		X	
34	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla	X		X		X	
35	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia	X		X		X	
36	No tengo momentos de silencio y reflexión personal	X		X		X	
37	Frecuentemente me siento importante y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes tanto en el trabajo como en lo personal.	X		X		X	
38	Puede decirse, que al menos, soy fumador o bebedor social		X		X	X	
39	No práctico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación	X		X		X	
40	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas del trabajo y calmarme a pesar de ellos	X		X		X	
41	Siento que normalmente lo mejor de mi no sale a la superficie.	X		X		X	

DIMENSIÓN 3: Desapego		Si	No	Si	No	Si	No
Vida Personal							
42	El miedo a perder, me ha inhibido en muchas ocasiones de hacer las cosas	X		X		X	
43	Muchas veces dejo para largo tiempo sin atender algunos problemas	X		X		X	
44	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.	X		X		X	
45	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas a pesar de los problemas laborales.	X		X		X	
46	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego	X		X		X	
47	Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago	X		X		X	
48	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	X		X		X	
49	Me siento emocionalmente agobiado (a) en muchos aspectos de mi vida	X		X		X	
50	Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente.	X		X		X	
51	Todavía no llego a ser quien yo quisiera.	X		X		X	
52	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero	X		X		X	
53	Pierdo la paciencia fácilmente, más en el trabajo	X		X		X	
54	Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.	X		X		X	
55	Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.	X		X		X	
56	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista	X		X		X	
57	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.	X		X		X	

58	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas importantes o interesantes.	X		X		X	
59	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto minucias	X		X		X	
60	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de las cosas evidentes.	X		X		X	
61	Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participa en una competencia deportiva tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.	X			X	X	
DIMENSIÓN 5: Responsabilidad Personal		Si	No	Si	No	Si	No
Decisión Personal y Laboral							
62	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente	X		X		X	
63	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	X		X		X	
64	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo	X		X		X	
65	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido	X		X		X	
66	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades	X		X		X	
67	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas	X		X		X	
68	Invierto gran parte del día pensando en lo mal que me puede pasar	X		X		X	
69	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema	X		X		X	
70	Normalmente confío más en mis opiniones que en las de los demás en un problema difícil dentro de mi profesión	X		X		X	
71	Frecuentemente me paraliza ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.	X		X		X	

72	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y que luego abandoné sin atenderlas más.	X		X		X		
73	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar "un poco tarde" a las reuniones y compromisos familiares	X		X		X		
74	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir	X		X		X		
75	Ya pasó la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa	X		X		X		
76	Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental	X		X		X		
77	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarla	X		X		X		
78	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente	X		X		X		
79	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo	X		X		X		
80	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomoda sin saber por qué.	X		X		X		
81	Cuando algo me sale mal me quedo callado (a) y a solas durante mucho rato, como "dando vueltas" a lo que ha pasado	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Trabajo en Equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
Vida Social								
82	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.	X		X		X		
83	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definida y todos lo conocen	X		X		X		
84	Las actividades de cada miembro del equipo de trabajo son congruentes con la esencia de la organización	X		X		X		

85	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes	X		X		X		
86	A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo	X		X		X		
87	Me da vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho su trabajo.	X		X		X		
88	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo	X		X		X		
89	Puedo definir en una frase corta y conveniente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo	X		X		X		
90	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos	X		X		X		
91	Estoy seguro que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen	X		X		X		
92	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde esta para expresarle mis felicitaciones	X		X		X		
93	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y Nombres del Juez Validador. Mg. Obsta. Luis Alberto Obregon Gamboa. DNI: 08660637

Especialidad del validador: Lic. en Obstetricia, Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Segunda Especialidad en Emergencias Obstétricas.

21 de junio del 2021

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
HOSPITAL H-1 HUASTA/BERKOLA DE LAS INOCENTES PANTA

DR. LUIS ALBERTO OBRERON GAMBOA
M.D. ESPECIALISTA EN LOS SERVICIOS DE SALUD
COP. 4638

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Control del Ego								
VIDA PROFESIONAL								
1	Sinceramente creo que en mi vida profesional y persona me exijo exageradamente	X		X		X		
2	Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que o cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado (a) y muy tenso.	X		X		X		
3	A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que sé.	X		X		X		
4	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.	X		X		X		
5	Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones.	X		X		X		
6	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro que un marcado error en los demás, aunque no les diga nada.	X		X		X		
7	Siento que a veces sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.	X		X		X		
8	Mi vida transcurre en demasiada tensión	X		X		X		
9	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás que ellos a mí.	X		X		X		
10	A veces estoy segura de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejos a otra persona.	X		X		X		
11	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.	X		X		X		

12	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien	X		X		X		
13	A veces quiero dar una imagen de mí mismo diferente a la realidad, para caer bien e interesar a las personas.	X		X		X		
14	Definitivamente, soy una persona perfeccionista	X		X		X		
15	Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten.	X		X		X		
16	Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros profesionales.	X		X		X		
17	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	X		X		X		
18	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente	X		X		X		
19	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia.	X		X		X		
20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Equilibrio		Si	No	Si	No	Si	No	
Salud Personal								
21	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad	X		X		X		
22	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos	X		X		X		
23	Practico ejercicio físico diariamente o interdiario	X		X		X		
24	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso en el trabajo	X		X		X		
25	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención, por ejemplo, dolor de cabeza.	X		X		X		
26	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente	X		X		X		

27	A veces he tenido un cansancio extremo y me he dicho a mi mismo (a): "Debo continuar a toda costa"	X		X		X	
28	No sé bien por qué, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes	X		X		X	
29	Sinceramente, veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno	X		X		X	
30	Suelo sentirme culpable por muchas cosas en mi vida.	X		X		X	
31	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las dificultades que hay que enfrentar en el trabajo.	X		X		X	
32	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlas sólo mucho después de lo que me había propuesto.	X		X		X	
33	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos	X		X		X	
34	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla	X		X		X	
35	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia	X		X		X	
36	No tengo momentos de silencio y reflexión personal	X		X		X	
37	Frecuentemente me siento importante y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes tanto en el trabajo como en lo personal.	X		X		X	
38	Puede decirse, que al menos, soy fumador o bebedor social	X		X		X	
39	No práctico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación	X		X		X	
40	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas del trabajo y calmarme a pesar de ellos	X		X		X	
41	Siento que normalmente lo mejor de mi no sale a la superficie.	X		X		X	

DIMENSIÓN 3: Desapego		Si	No	Si	No	Si	No
Vida Personal							
42	El miedo a perder, me ha inhibido en muchas ocasiones de hacer las cosas	X		X		X	
43	Muchas veces dejo para largo tiempo sin atender algunos problemas	X		X		X	
44	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.	X		X		X	
45	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas a pesar de los problemas laborales.	X		X		X	
46	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego	X		X		X	
47	Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago	X		X		X	
48	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	X		X		X	
49	Me siento emocionalmente agobiado (a) en muchos aspectos de mi vida	X		X		X	
50	Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente.	X		X		X	
51	Todavía no llego a ser quien yo quisiera.	X		X		X	
52	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero	X		X		X	
53	Pierdo la paciencia fácilmente, más en el trabajo	X		X		X	
54	Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.	X		X		X	
55	Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.	X		X		X	
56	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista	X		X		X	
57	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.	X		X		X	

58	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas importantes o interesantes.	X		X		X		
59	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto minucias	X		X		X		
60	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de las cosas evidentes.	X		X		X		
61	Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participa en una competencia deportiva tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Responsabilidad Personal		Si	No	Si	No	Si	No	
Decisión Personal y Laboral								
62	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente	X		X		X		
63	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	X		X		X		
64	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo	X		X		X		
65	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido	X		X		X		
66	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades	X		X		X		
67	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas	X		X		X		
68	Invierto gran parte del día pensando en lo mal que me puede pasar	X		X		X		
69	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema	X		X		X		
70	Normalmente confío más en mis opiniones que en las de los demás en un problema difícil dentro de mi profesión	X		X		X		
71	Frecuentemente me paraliza ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.	X		X		X		

72	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y que luego abandoné sin atenderlas más.	X		X		X		
73	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar "un poco tarde" a las reuniones y compromisos familiares	X		X		X		
74	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir	X		X		X		
75	Ya pasó la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa	X		X		X		
76	Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental	X		X		X		
77	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarla	X		X		X		
78	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente	X		X		X		
79	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo	X		X		X		
80	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomoda sin saber por qué.	X		X		X		
81	Cuando algo me sale mal me quedo callado (a) y a solas durante mucho rato, como "dando vueltas" a lo que ha pasado	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Trabajo en Equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
Vida Social								
82	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.	X		X		X		
83	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definida y todos lo conocen	X		X		X		
84	Las actividades de cada miembro del equipo de trabajo son congruentes con la esencia de la organización	X		X		X		



"Comprometidos con tu salud"
#ObstetrasEnPieleraLinea

Colegio de Obstetras del Perú

D.L. 21210 - LEY 28686
PROFESION MÉDICA LEY 28346

Colegio Regional de Obstetras - I Piura

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura, 07 de junio de 2022.

OFICIO N° 055-2022-CROIP-COP.

CONSEJO DIRECTIVO
REGIONAL CRO I PIURA
GESTION 2022 -2025

Obsta. *Heidi Liliana Sarvedra*
Arcola
Decana

Obsta. *Francisco Kenny Diosa*
Barrionto
Vice decano

Obsta. *Yablija Neya Feria*
Secretaria Administrativa

Obsta. *Giusti Pizarro Tallado*
Secretaria de Asuntos Internos

Obsta. *Janeth Cristina López*
Parlyr
Secretaria de Asuntos Externos

Obsta. *Johana del Pilar Guerrero*
Castro
Tesorera

Obsta. *Martha Milagros Calderón*
Tintaya
Vocal I

Obsta. *Judith del Carmen*
Choquehuanca Garcia
Vocal II

Obsta. Aura del Jesús Celi Obando.

Universidad Cesar Vallejo.

Presente:

ASUNTO: COMUNICO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EJECUCIÓN DE TESIS.

REFERENCIA: OFICIO N°002-2022. A.J.C.O.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento en relación al documento de la Referencia, que se AUTORIZA, a la Maestrante Aura del Jesús Celi Obando, para que ejecute su Tesis de Investigación Titulada: "Estudio comparativo de liderazgo organizacional en Obstetras del Sector MINSA y ESSALUD en tiempos de Covid - 19, en Piura 2022", en la presente Institución se brindaran las facilidades que sean requeridas por la solicitante.

Agradeciendo anticipadamente por la atención que le brinde al presente:

Atentamente: