



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades gerenciales y aprendizaje organizacional del Hospital II-1

Ate, Lima – 2022

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

AUTORA:

Anticona Rau, Thania Lizbeth (orcid.org/0000-0001-6103-9943)

ASESOR:

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

COASESORA:

Mg. Cabrera Santa Cruz, María Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA – PERÚ
2023

Dedicatoria

A mi querida madre Elsa Elizabeth, que se encuentra radicando en el extranjero, pero a la distancia me motiva y me apoya para superarme profesionalmente.

Agradecimiento

A mi asesor, por la dedicación permanente para el desarrollo de la presente investigación. A los trabajadores del establecimiento de salud por permitirme encuestarlos para obtener los datos. A la Dra. Raquel Tumialan y Mg. Betzaida Huaranga por su apoyo en la validación del cuestionario de encuesta.

Índice de Contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez del instrumento de habilidades gerenciales	15
Tabla 2: Validez del instrumento de aprendizaje organizacional.....	15
Tabla 3: Estadística de fiabilidad de la variable habilidades gerenciales	16
Tabla 4: Estadística de fiabilidad de la variable aprendizaje organizacional	16
Tabla 5: Tabla cruzada habilidades gerenciales y aprendizaje organizacional	18
Tabla 6: Correlación entre las variables habilidades gerenciales y aprendizaje organizacional	19
Tabla 7: Tabla cruzada toma de decisiones y aprendizaje organizacional.....	20
Tabla 8: Correlación entre la dimensión toma de decisiones y aprendizaje organizacional	21
Tabla 9: Tabla cruzada entre la dimensión comunicación y aprendizaje organizacional	22
Tabla 10: Correlación entre la dimensión comunicación y aprendizaje organizacional	23
Tabla 11: Tabla cruzada entre la dimensión información y aprendizaje organizacional	24
Tabla 12: Correlación entre la dimensión información y aprendizaje organizacional	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Simbología del diseño de investigación	12

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el aprendizaje organizacional en el Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. El tipo de investigación es aplicada, nivel correlacional, diseño correlacional transversal, la muestra está constituido por 52 trabajadores del Hospital II-1 Ate, Lima, a las que se les sometió el instrumento encuesta de habilidades gerenciales y aprendizaje organizacional. Los resultados mostraron que El 94,2% de los colaboradores consideran regular las habilidades gerenciales y el 88,5% de los colaboradores de dicho establecimiento sostienen que el aprendizaje organizacional está en un nivel regular. Se encontró una relación directa y significativa ($\rho = 0,528$ y $p = 0,000$) es decir, a mayores habilidades gerenciales mejor aprendizaje organizacional. Se concluye que existe relación directa y significativa entre ambas variables de estudio en el ámbito donde se aplicó el estudio.

Palabras clave: *Habilidades gerenciales, aprendizaje organizacional, hospital.*

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between managerial skills and organizational learning at Hospital II-1 Ate, Lima - 2022. The type of research is applied, correlational level, cross-sectional correlational design, the sample is made up of 52 workers from Hospital II-1 Ate, Lima, who underwent the survey instrument on managerial skills and organizational learning. The results showed that 94.2% of the collaborators consider managerial skills to be regular and 88.5% of the collaborators of said establishment maintain that organizational learning is at a regular level. A direct and significant relationship was found ($\rho = 0.528$ and $p = 0.000$), that is, the greater the managerial skills, the better organizational learning. It is concluded that there is a direct and significant relationship between both study variables in the area where the study was applied.

Keywords: *Management skills, organizational learning, hospital.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, según Mintzberg y Quinn (1993), las habilidades gerenciales (HG) se desprenden de los diez roles gerenciales, que fundamentalmente se clasifican en tres: roles interpersonales, roles informativos y roles decisionales.

Fueron Mintzberg y Quinn (1993) quienes establecen el soporte teórico de la toma de decisiones como principal función de los gerentes, y que precisamente se convierte en una habilidad cuando los resultados reflejen la efectividad de la misma. Acompaña a la toma de decisiones, la información y la comunicación, precisamente éstas constituyen las dimensiones de las (HG). A este contexto, que se le conoce como la gestión gerencial, le acompaña la gestión administrativa que es la competencia de los administradores, y así las empresas en el planeta desarrollan sus principales procesos y funciones.

Respecto al aprendizaje organizacional (AO) fue Chris Argyris que emprendió este concepto desde la década de los años cincuenta, Argyris (1957, 1979, 1990 y 1999), como también lo reafirma Argyris y Schön (1996), al igual que Nancy Dixon (1999).

Senge (2002), considera que lo publicado en la década de los noventa ha tenido mayor relevancia al ingresar al siglo XXI. Cabe mencionar que desde que se hace presente el (AO), solo estuvo orientado hacia precisamente el aprendizaje en el trabajador, luego al aprendizaje del grupo se trabajó ya como equipo de trabajo, y que se aprenda a se comparta una misma cultura organizacional o una misma política de trabajo como identificación institucional; sin embargo, con las publicaciones de Senge, se elevó más el aporte de indicado (AO), por la orientación que se le dio fue transformándose a que el indicado aprendizaje sea para aquellas que están interesadas en ser las empresas competitivas en un mundo donde la globalización cada año asumía mayores retos que conquistar. Precisamente por ello, es que ya no consistía en cultivar un (AO) como parte de una labor educativa al interior de las empresas, sino por la perspectiva del pensamiento estratégico que ahora ya trascendía más para que las empresas sean rentables en el mercado.

A nivel nacional, específicamente en el sector salud, es bastante expresado que muchos de los profesionales de su competencia profesional, pero del manejo de herramientas de gestión y peor de (HG) realmente se ignora y se adolece muchísimo, por ello, cuando asumen cargos administrativos ostentan angustia y temor, por lo que tienden a recurrir al encuentro de las teorías del management.

En el Perú, las experiencias de llevar a cabo una gestión basada en el (AO), son más identificadas en la administración privada que a diferencia de la administración pública; y como lo asevera Argyris (1979) al mencionar que ha iniciado sus trabajos desde el estudio de las organizaciones, porque es en este ámbito donde se originan las innovaciones, siempre la administración pública ha sido la segunda interesada en su incursión. Por ello, Chiavenato (2017) enfatiza que la innovación es una de las bases sobre las cuales se instaurará el (AO) en las instituciones pública.

En el Hospital II-1 Ate, resulta muy evidente que, muy poco prevalecen las (HG) y mucho peor el (AO) en su personal, porque de haberse dado esta innovación dentro la gestión, en el presenta dicha institución se encontraría en mejores condiciones y el personal respondería de la misma manera en su desempeño.

El problema general es: ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022? Y los problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022? 2) ¿Qué relación existe entre la comunicación y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022? 3) ¿Qué relación existe entre la información y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022?

Respecto a la justificación de la investigación, la justificación práctica radica en que al interior del Hospital II-1 Ate, las (HG) que ejecuten los directivos permitirá la construcción del (AO) de los trabajadores; asimismo, la justificación teórica contribuirá a la ampliación de los criterios del trabajo del personal en el Hospital de Huaycán, criterios que aportarán con el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los mismos trabajadores. Finalmente, la justificación metodológica permitirá la reformulación del pensamiento acerca de la

gestión del talento humano al interior del Hospital de Huaycán. Y en cuanto a la justificación social, la presente investigación será trascendente a la propia institución de salud y redundará en el beneficio de los usuarios-pacientes.

El Objetivo general es: Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. Los objetivos específicos son: 1) Establecer la relación que existe entre la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. 2) Establecer la relación que existe entre la comunicación y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. 3) Establecer la relación que existe entre la información y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.

La hipótesis general viene a ser: Está relacionada directa y significativa las Habilidades gerenciales y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. Y las hipótesis específicas son: 1) Está relacionada la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022 2) Está relacionada la comunicación y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. 3) Está relacionada la información y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el nivel internacional tenemos a Ishii et al (2021) tuvieron como objetivo en su estudio la relación entre la socialización organizacional (OS) de un grupo de enfermería y los subprocesos de aprendizaje organizacional (OL) se consideraron el siguiente: adquisición de información, distribución de información, interpretación de información, integración de información y memoria organizacional. El método aplicado fue transversal de nivel correlacional, el cuestionario se aplicó a dos hospitales universitarios de Japón siendo la muestra de estudio de 466 enfermeras. Obteniendo los siguientes hallazgos el 45% de la muestra considera oprimido en (OS) y el 56% considera optimo en (OL). Además, OS de los grupos de enfermería se asoció positiva y significativamente con (OL) la interpretación de la información y la integración de la información, pero no con la adquisición de la información, la distribución de la información y la memoria organizacional. Los hallazgos encontrados señalan ser altamente significativos porque alcanzó el 0.000 de significancia.

Goula et al. (2021) evaluaron la cultura de aprendizaje organizacional (AO) y la capacidad organizacional (CO) de los hospitales públicos griegos. El método de estudio fue un análisis correlacional transversal, los cuestionarios fueron aplicados a seis hospitales públicos siendo las 380 profesionales de la salud como muestra. Concluyeron que solo el 34% de la muestra considera eficiente el aprendizaje organizacional el nivel de (AO) y (CO) en las unidades de salud es muy bajo, por lo tanto, los hospitales públicos griegos deberán adoptar diferentes tipos de prácticas y cultura de liderazgo para poder facilitar el (AO), en vista que (AO) es sustancial para su seguridad de los propios usuarios y la calidad de cuidado en la salud pública. La correlación alcanzada es de 0,290 según el coeficiente de Spearman.

Babaeinesami y Ghasemi (2021) tuvieron el objetivo de comparar y clasificar los hospitales considerando criterios de aprendizaje organizacional (OL) entre el personal del hospital. La muestra fue 850 personas de cinco hospitales. Obteniendo como resultados que el puntaje más alto se dedica a las comunicaciones basadas en la comparación pareada de los criterios con el objetivo del estudio y el puntaje más bajo se dedica a la evaluación del

desempeño considerando los factores de (OL). Concluyeron que el aumento de las comunicaciones entre el personal del hospital conduce al aumento del aprendizaje en las organizaciones; por tanto, mejora el desempeño de la organización y su desarrollo.

Arefin et al (2021) indagaron el papel de los sistemas de inteligencia empresarial (BIS) con la correlación entre la cultura de aprendizaje organizacional y el desempeño organizacional en el contexto de la atención médica. Realizaron un estudio correlacional-corte transversal, como muestra tuvieron a 217 gerentes de nivel medio y alto de organizaciones de atención de la salud en Bangladesh. Los resultados muestran en la dimensión información se tiene el 43% de la muestra que manifiestan regular en (BIS). la eficiencia del papel mediador de BIS en la relación de las dos variables. Concluyendo que los gerentes de los hospitales deberían centrarse en construir una cultura de aprendizaje basada en el conocimiento, para utilizar de manera efectiva la información proporcionada por BIS. Respecto a los resultados, las hipótesis, según el coeficiente de Rho de Spearman alcanzaron una alta significancia, a razón de que obtuvieron el 0.000 de significancia.

Obeso et al (2020) tuvieron el propósito de analizar el papel mediador del aprendizaje organizacional (OL) entre las prácticas de gestión del conocimiento (KMP) y el desempeño. La metodología fue estudio con diseño correlacional, la muestra fue de 400 directivos de empresas españolas que fue aplicado mediante una encuesta telefónica. Siendo sus hallazgos que OL media la relación entre generación de conocimiento (KG) y rendimiento. Concluyendo que OL ayuda a las organizaciones a identificar el KMP mejorando el desempeño.

En el nivel nacional tenemos a Coaricona (2018) indagó el grado de relación entre las habilidades gerenciales (HG) y aprendizaje organizacional (AO) en los funcionarios públicos de un municipio de Lima. Se empleó un diseño no experimental correlacional de corte transversal, estudiando a 70 funcionarios públicos. Los resultados obtenidos muestran que el 11.4% exhiben estar en un nivel adecuado respecto a (HG) asimismo el 2.9% exhiben un nivel alto de (AO). Brindando como aporte que (HG) influyen (AO) debido a la razón de verosimilitud.

Coronel (2021) indagó la relación de la gestión hospitalaria y aprendizaje

organizacional del personal de un hospital de Lima en el entorno del COVID-19. Se realizó una investigación de nivel correlacional, tuvieron una muestra de 50 colaboradores. Como resultado Encontraron que el 87% de los trabajadores del hospital consideran regular el aprendizaje organizacional. Además, existe una relación negativa moderada entre ambas variables de estudio de $Rho = -0.604$ con un nivel de sig. de $p=0.00$, ostentando que existió relación estadísticamente significativa entre sus variables.

Moscoso (2021) tuvo el objetivo de precisar la relación existente entre habilidades gerenciales (HG) y desarrollo organizacional (DO) del personal administrativo de un hospital Sub Regional. Dicho estudio fue de nivel correlacional descriptivo y diseño no experimental, evaluando a 95 trabajadores administrativos a quienes se aplicó dos cuestionarios por cada variable estudiada. Obteniendo como resultado en la dimensión comunicación se tiene el 63% del personal administrativo considera regular en las habilidades gerenciale. la presencia de relación significativa directa entre las variables estudiadas, con un $Rho= 0.805$ y un valor $p=0.000$ lo que corroboró una correlación positiva alta, encontrando la alta influencia de las habilidades gerenciales respecto al desarrollo organizacional.

Vega (2020) tuvo el objetivo de evaluar la correlación de las habilidades gerenciales (HG) y la satisfacción laboral (SL) del personal de un hospital militar. Realizo un estudio de nivel correlacional-transversal, con una muestra de 91 profesionales de diversas áreas hospitalarias con la aclaración que la mayoría fueron de la carrera profesional de enfermería (51.6%). Hallando que el 56% consideran eficiente las habilidades gerenciales en la institución. Además, la existencia de relación positiva significativa entre ambas variables estudiadas, obteniendo $Rho=0.781$ y valor $p=0.000$, encontrando que cuando HG aumentan la SL teniendo una relación directamente proporcional.

Gutierrez (2020) investigado la comparación entre habilidades gerenciales (HG) y gestión administrativa (GA). El método de estudio fue un análisis hipotético deductivo de nivel descriptivo - correlacional, los cuestionarios fueron aplicados a la red de salud pública de ventanilla siendo 60 profesionales de la salud. Concluyeron que solo el 18.3% presenta un nivel alto de (HG), la correlación

alcanzada es de 0,526 según el coeficiente de Spearman entre (HG) y (GA), se logró asociar que las mejoras en (HG) la (GA) presenta mayor eficiencia.

Sánchez (2018) halló la relación entre aprendizaje organizacional (AO) y cultura organizacional (CO) del personal de enfermería de un hospital. Realizando un estudio de diseño correlacional con corte transversal, se aplicó 02 cuestionarios por cada variable a una muestra de 139 profesionales. Encontrando que el 65% consideran regular el aprendizaje organizacional. Existe relación positiva entre ambas variables con $Rho=0.701$ y un valor $p=0.00$ siendo menor a 0.05, corroborando que (AO) aumenta la (CO) mejora en el personal de estudio.

Respecto a la variable habilidades gerenciales (HG), antes de definir su concepto es primordial entender sus teorías ya que estas son perspectivas con las que las personas dan sentido a sus experiencias del mundo, Ryan y Deci (2020) de la misma manera Caza et al. (2018) concuerdan en la definición de la palabra teoría como la agrupación sistemática de conceptos interdependientes y principios que explican la relación de los datos, brindando un aporte de conocimiento. Las (HG) derivan de las teorías administrativas, esto lo explica Hatchuel y Segrestin (2019); Agho (2022) y Pirson (2017) coinciden que en los transcurso de los años la evolución de la administración ha visto la necesidad de generar y complementar las habilidades gerenciales a cada teoría.

Según Flores (2021), las (HG) constituyen los procesos de carácter administrativo que el personal de salud asume y se responsabiliza en sus decisiones y comportamiento, así como en el resultado de la gestión.

Clasificaremos las teorías administrativas y sus habilidades gerenciales según la época, comenzando con las teorías clásicas que comprende los trabajos de Taylor, Fayol, Weber; siguiendo el enfoque de relaciones humanas que comprende los trabajos de las opiniones sobre administración de Mayo, Maslow, Herzberg, Gregor y Likert, y finalizando con teorías modernas (contemporáneas) que comprende el trabajo de Drucker, Porter, Prahalad y Hamel, Norton, siendo Robbins y Coulter, al igual que Chiavenato los autores más representativos de esta teoría.

A continuación, se detallan aspectos claves de las teorías administrativas. Ospina y Padilla (2019), Aydin y Yavuz (2021); Haveman y Wetts (2019)

comprenden a la teoría clásica como las necesidades de organizar las empresas para incrementar la productividad; estandarizando normas, procedimientos y funciones para tener una estructura formal, legal y jerárquica; estimulando a los trabajadores mediante conceptos de meritocracia. Omodan et al. (2020); Muñoz y Galende (2020) y Roberson. (2020) entienden al enfoque de relaciones humanas como complemento de la anterior teoría, orientado a las necesidades internas de las personas que alientan su comportamiento, estudiando los factores extrínsecos e intrínsecos que motivan a los colaboradores, lo que permitió crear un modelo para describir diferentes diseños organizacionales y su eficacia gerencial. Starke (2018); Rossoni y Assunção (2020) y Abdelkarim (2016) acuerdan que las teorías contemporáneas se basan en la administración por objetivos, basando su teoría de liderazgo como crítica hacia los gerentes, diferenciando los conceptos de líder y gerente, integrando los esfuerzos y acordando los objetivos de los trabajadores y jefes en beneficio de la organización para alcanzar los propósitos estratégicos siendo justipreciados mediante la gerencia estratégica y evaluación de desempeño.

Según Flores (2021), las (HG) constituyen los procesos de carácter administrativo que el personal de salud asume y se responsabiliza en sus decisiones y comportamiento, así como en el resultado de la gestión.

Según Zhu (2018); Sleptcova y Falkenbach (2020); Marques et al. (2018); Giraud et al. (2022); Vandergoot et al. (2019) coinciden en clasificar y justificar las (HG) en tres dimensiones: la dimensión Toma de decisiones, a través de esta se diagnostica y se identifican los problemas, su integración se traduce en acciones eficaces; la componen características como: la racionalidad en la toma de decisiones, los tipos de toma de decisiones, la toma de decisiones efectivas, etc.

La dimensión Comunicación, a través de esta se busca la interpretación humana mediante diversos métodos, siendo conformados por características como: medios de comunicación, efectividad de la comunicación, velocidad de la comunicación, etc.

La dimensión información mediante esta dimensión se aprecia, se estudia y se asumen críticamente las teorías y herramientas administrativas; la conforma

características como: niveles de información, medios de información, estrategias de información, etc.

Autores como D'Alessio Ipinza (2008), definen habilidades gerenciales como aquellas que constituyen las capacidades que la persona posee, en sus principales roles de gerentes en las organizaciones conducentes hacia el liderazgo. Entre las habilidades se tiene a la habilidad de tomar decisiones en base a criterios racionales, a la habilidad de informar a los integrantes del equipo; y a la habilidad de comunicar las actividades a los equipos de trabajo para desarrollar un trabajo en equipo, o lo que anteriormente se conocía como relaciones interpersonales. Según Mintzberg y Queen (1998), las habilidades gerenciales se desprenden de los roles directivos de los gerentes, los mismos que de diez presentados, se resumen en tres.

Asimismo, Welsh et al. (2021) como Svac y Caganova (2020) lo precisan como atributos que pueden desarrollarse, extenderse o propagarse, capacidades aprendidas para aplicar conocimientos en la resolución de conflictos, proporcionando retroalimentación sobre el desempeño, que con el tiempo pueden volverse implícitos en el subconsciente.

Respecto a la variable aprendizaje organizacional (AO), la teoría ha considerado como el vínculo que relaciona el (AO) y sus consecuencias. Hay dos corrientes de investigación sobre el vínculo (AO), que son las corrientes directa e indirecta. La corriente directa sugiere que el (AO) tiene un impacto directo en el desempeño de la empresa (Desai, 2018). La corriente indirecta defiende que el (AO) puede no mejorar directamente el desempeño de la empresa, sino que radica en la capacidad de una empresa para utilizar y explotar el nuevo conocimiento resultante del aprendizaje organizacional (Mu et al., 2021). La teoría del (AO) también afirma que los beneficios del (AO) están potencialmente sujetos a condiciones de contorno externas, como la presión externa que pueden motivar y permitir que una empresa utilizar su (AO) de manera más específica y sabia (Lalani et al., 2020).

Para Alles (2019), el (AO) en salud, cada vez más viene asumiendo mayor integridad en el desempeño de sus procesos y funciones a favor de los pacientes, fortaleciendo el principio de proteger la vida.

En la literatura Basten y Haamann (2018) identifica cuatro enfoques principales para definir el (AO), cada uno de los cuales tiene en cuenta diferentes aspectos del concepto, a saber, conductual, cognitivo, social y técnico. El enfoque conductual define el (AO) como el comportamiento adaptativo de la organización a los cambios del entorno. El enfoque cognitivo define el (AO) en el contexto de comportamientos y acciones tomadas en la organización que le permitirán aprender, adaptarse a los cambios ambientales internos y externos para mantener una ventaja competitiva sostenible y utilizar y enriquecer los recursos de conocimiento existentes. En el enfoque social, el (AO) está conectado con la estructura y cultura organizacional, el liderazgo de transformación y la capacidad de la organización para adquirir, difundir, utilizar y almacenar conocimiento. El enfoque técnico combina el (AO) con el procesamiento de la información y la asimilación de conocimientos potencialmente útiles para la organización, lo que conduce aún más a la extensión del alcance de los comportamientos potenciales.

Asimismo (Kirsi y Petteri, 2019) articula el (AO) en siete dimensiones, aprendizaje continuo, investigación y diálogo, aprendizaje en equipo, empoderamiento, sistema integrado, conexión del sistema y dirección estratégica; contribuyen integralmente al (AO) para mejorar el desempeño organizacional. Estas dimensiones implican que la base para el (AO) es el procesamiento de datos (es decir, adquirir, distribuir e interpretar datos) de varias fuentes para generar conocimientos y actualizar el stock de conocimiento organizacional (Ghasemaghaei y Calic, 2020). Esta base permite a las organizaciones identificar los usos más rentables de sus recursos.

Odor (2018) define el aprendizaje organizacional como el conjunto de actitudes direccionadas hacia un conocimiento global para la empresa, en la que todos sus integrantes aprenden de la cultura organizacional y las comparten con el propósito de llegar a cumplir la visión estratégica de la organizacional.

Comprendiendo como la acumulación de conocimiento y desarrollo de la entidad con la finalidad de aumentar el valor organizacional mediante las experiencias vividas, donde las partes adquieren conocimiento de forma individual y/o colectiva. Es por eso que Saadat y Saadat (2016); Werlang y Rossetto (2019); Grabara et al. (2020) ven el (AO) como el proceso mediante el cual los gerentes

pueden mejorar el desempeño de la organización mediante el avance de la capacidad de aprendizaje de los empleados teniendo en cuenta su papel en el desempeño organizacional.

Para Saadat y Saadat (2016); Werlang y Rossetto (2019); Grabara et al. (2020), la dimensión Aprendizaje continuo, es aquella adquisición de conocimientos e información de manera frecuente y recurrente. La dimensión Investigación y diálogo, enfatizan que todo aprendizaje organizacional cuenta con la práctica de la investigación, la misma que mediante el diálogo e incrementa y se difunde. Asimismo, la dimensión Aprendizaje en equipo, se da cuando un equipo aprende, todos ganan, y que el aprendizaje se da de manera integral y holística. En tanto que la dimensión, empoderamiento, consiste en la confianza que otorga el jefe hacia un subordinado para el cumplimiento de los objetivos previstos. Es la confianza que se encarga al personal en un marco de oportunidad para demostrar las capacidades adquiridas por los integrantes del equipo. De otro lado, la dimensión Sistema integrado, en el aprendizaje organizacional se potencializa y se eleva como servicios en la medida que cuente con el soporte de recursos tecnológicos y/o un sistema integrado que funcione para tales fines. La dimensión Conexión del sistema, se pone de manifiesto que, la tecnología adquirida debe contar con la asistencia de una conexión inalámbrica o permanente para que el flujo de la comunicación sea efectivo. Finalmente, los autores señalan que la dimensión Dirección estratégica, es un proceso por el cual la misión y visión que persigue el aprendizaje organizacional está articulado con los lineamientos de la organización, y que, además incluye a los objetivos, a las estrategias y a la evaluación que la integran.

III. METODOLOGÍA

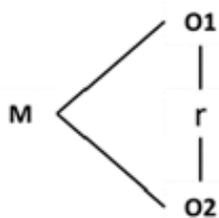
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación por su finalidad es Aplicada. Según Ñaupas et al (2018), la investigación aplicada es aquella que tiene como consumación enmendar problemas que corresponden en este caso a los servicios de la salud, en lo cual se busca y se refuerza nuevos conocimientos para ser aplicados. Enfoque de investigación. El enfoque de la investigación fue el cuantitativo. Según Carrasco (2013), el enfoque de investigación responde a dos paradigmas, uno cuantitativo y otro cualitativo. Para Rojas (1998), el paradigma cuantitativo pertenece al idealismo, porque lo cuantitativo se expresa en los simbolismos de los números. Nivel de investigación. El nivel fue el correlacional. Además, transversal. Fue correlacional porque se asoció a dos variables, mientras que fue transversal porque en una sola oportunidad se llevó a cabo el acopio.

El diseño fue el no experimental. En este tipo de diseño las variables del estudio solo se observan los sucesos existentes sin ser cambiadas o modificadas en un tiempo determinado. (Ñaupas et al, 2018 y Hernández et al, 2014)

La simbología del diseño de investigación fue la siguiente:

Figura 1:
Simbología del diseño de investigación



Donde:

M= Muestra

O1=Medición variable01

r= Correlación entre variables

O2=Medición variable02

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades gerenciales (HG)

Definición conceptual: Constituyen las capacidades que la persona posee, en sus principales roles de gerentes en las organizaciones conducentes hacia el liderazgo. (D'Alessio Ipinza, 2008)

Definición operacional: Considera a características o dimensiones son tres: tomar decisiones, informar y comunicar, cuyos indicadores conforman 15 preguntas, con escala de medición ordinal. (Zhu, 2018)

Variable 2: Aprendizaje organizacional (AO)

Definición conceptual: Son el desarrollo de conocimientos y capacidades mediante el aprendizaje que tiene como finalidad mejorar las acciones organizacionales. (Odor, 2018)

Definición operacional: La variable se desprende en siete dimensiones: Aprendizaje continuo; Investigación y diálogo; Aprendizaje en equipo; Empoderamiento; Sistema integrado; Conexión del sistema; y Dirección estratégica, cuyos indicadores conforman 18 preguntas, con escala de medición ordinal. (Kirsi y Petteri, 2019)

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández et al. (2014) enfatizan que el conjunto de casos que mantienen una serie de característica se considera como población. Para el estudio la población es de 60 trabajadores.

Según Córdova (2008), la muestra es una fracción de individuos seleccionados de una población los cuales mantienen ciertas características, los cuales pueden ser obtenidos mediante técnicas de muestreo. La muestra es de 52 trabajadores del Hospital II-1 Ate, Lima.

Criterios de exclusión

Se excluye a trabajadores que no presten servicios en el Hospital II-1 Ate, Lima.

Criterios de inclusión:

Se incluye a trabajadores que presten servicios en el del Hospital II-1 Ate, Lima.

Según Córdova (2008), el muestreo “se realiza fundamentalmente cuando no se puede acceder a la población completa” (p. 26). En el presente proyecto se empleará el muestreo probabilístico. Empleándose la fórmula del MAS (muestreo aleatorio simple), se calculó la muestra del estudio, para ello se consideró a la población.

Según Ortiz (2020), la unidad de análisis lo constituyen las personas a quienes se les entrevista para la recolección de datos, considerando que son aquellas directamente las que se encuentran como trabajadores en una organización o considerando que son aquellas quienes son los responsables de brindar la información. La unidad de análisis es el Hospital II-1 Ate, Lima, sin embargo, el personal es considerado como las unidades de observación que se encuentran en la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según diversos autores, las técnicas son las herramientas para el ejercicio de la investigación, que no tienen una ideología determinada, es decir no son materialistas, ni son idealistas, solo sirven y su propósito es ser el apoyo a los métodos de investigación. La técnica para el presente proyecto es la encuesta. La encuesta consiste en preguntar a la muestra empleándose un mismo instrumento de recolección de datos (cuestionario). La encuesta es aquella técnica que sirve de auxiliar del método y su desempeño se realiza al momento de desarrollar el trabajo de campo. Para ello, se aplica a un instrumento, el que más usualmente es el cuestionario.

El instrumento del presente proyecto es el cuestionario. El primer cuestionario tiene 15 preguntas y están referidas a las Habilidades gerenciales, mientras que el segundo cuestionario consta de 18 preguntas y están direccionadas hacia la variable Aprendizaje organizacional.

Según Moisés et al (2019), considera a la validez como el medio para definir si el instrumento a utilizar realmente recopilara lo que se desea medir. La validez será de Contenido, es decir aquella que intervienen los jueces expertos. Para ello, se enviará a los previamente consultados jueces expertos la correspondiente ficha de validación que incluye: 1) carta de presentación. 2)

Matriz de operacionalización de las variables. 3) Ficha de valoración del instrumento, que al final del mismo, el profesional suscribirá su firma y datos personales, consignando la conformidad o no de la posible aplicación del indicado instrumento; y 4) Instrumento de investigación. Solo con la debida aprobación de los jueces expertos, se procederá con la encuesta.

Tabla 1:

Validez del instrumento de habilidades gerenciales

N°	JUECES EXPERTOS	CALIFICACIÓN
01	Cairampoma Espinoza, Ricardo Javier	Aplicable
02	Huaranga De la Cruz, Betsaida Brígida	Aplicable
03	Tumialán Hilario, Raquel	Aplicable

Fuente: *Certificado de Validez de Expertos*

Tabla 2:

Validez del instrumento de aprendizaje organizacional

N°	JUECES EXPERTOS	CALIFICACIÓN
01	Cairampoma Espinoza, Ricardo Javier	Aplicable
02	Huaranga De la Cruz, Betsaida Brígida	Aplicable
03	Tumialán Hilario, Raquel	Aplicable

Fuente: *Certificado de Validez de Expertos*

Según Moisés et al (2019), la confiabilidad es el medio de permite determinar la precisión de la medición en un entorno normal, la cual deberá contener estabilidad, equidad y consistencia. La confiabilidad será mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach. El indicado coeficiente consiste en colocar en el software del SPSS, el total de las preguntas de cada variable para calcular mediante la prueba de fiabilidad, el nivel de fiabilidad al que pertenece.

Tabla 3:
Estadística de fiabilidad de la variable habilidades gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	15

Fuente: SPSS. Elaboración propia.

Según el coeficiente Alpha de Cronbach la confiabilidad para la variable Habilidades gerenciales es de 0,728.

Tabla 4:
Estadística de fiabilidad de la variable aprendizaje organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	18

Fuente: SPSS. Elaboración propia.

El resultado del cálculo del coeficiente alpha de cronbach es de 0,753 para el segundo cuestionario.

3.5. Procedimientos

Después que fue aplicado los instrumentos de investigación se procedió a la elaboración de los bases de datos, luego con el apoyo de los baremos respectivo se elaboró las tablas cruzadas y las figuras. Para la elección del estadígrafo de prueba se halló la prueba de normalidad encontrándose como estadígrafo de prueba rho de Spearman, y con esta prueba se demostró la hipótesis general y las específicas.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos, previamente la información se sometió la prueba de normalidad, ésta decidió la prueba de hipótesis a través del coeficiente de Rho de Spearman. Acto seguido, se realizó la interpretación de resultados.

3.7. Aspectos éticos

El informe enarbola el respeto no solo a los derechos de autor, sino en el proceso mismo de la investigación. Asimismo, existe confidencialidad en los datos obtenidos. No se descarta que exista objetividad en cada uno de los resultados. De la misma manera se insiste en que no hay mal eficiencia en el desarrollo de la investigación, a razón de que no se pretende afectar ni a instituciones, ni a la honra de las personas. Finalmente, se exhorta a que siempre se espera la justicia para cada uno de los procesos de la investigación científica.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados mediante la interpretación de tablas cruzadas de frecuencia y porcentaje, los cuales se generaron para demostrar los objetivos planteados y el tipo de metodología del estudio.

Objetivo general. Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales (HG) y el aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022

Tabla 5:
Tabla cruzada (HG) y (AO)

		Aprendizaje organizacional (AO)			
		Deficiente	Regular	Total	
Habilidades gerenciales (HG)	Deficiente	F	0	2	2
		%	0,0%	3,8%	3,8%
	Regular	F	6	43	49
		%	11,5%	82,7%	94,2%
	Eficiente	F	0	1	1
		%	0,0%	1,9%	1,9%
Total	F	6	46	52	
	%	11,5%	88,5%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 94,2% de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima consideran regular las habilidades gerenciales, donde hay regular manejo de sus principales roles de gerentes en las organizaciones conducentes hacia el liderazgo. El 88,5% de los colaboradores de dicho establecimiento sostienen que el aprendizaje organizacional está en un nivel regular, es decir, la mejora de las diversas acciones tomadas por el establecimiento a través del desarrollo de nuevas capacidades y conocimientos. Realizando el cruce de datos se aprecia que el 82,7% de los colaboradores del establecimiento de salud, consideran regular tanto las (HG) como (AO).

Prueba de hipótesis general:

Ha: “Está relacionada directa y significativa las Habilidades gerenciales (HG) y el Aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.”

Tabla 6:
Correlación entre las variables (HG) y (AO)

		Aprendizaje Organizacional (AO)	
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales (HG)	Coefficiente de correlación	0,528**
		Sig. (bilateral)	0,00
		n	52

El coeficiente de correlación según la prueba rho de Spearman indica el grado de relación que existe entre las (HG) y (AO). Dado que $p=0,00 < \alpha=0,01$, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que si existe una relación directa significativa entre (HG) y (AO) de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; es decir, a mayor (HG) mejor (AO). El valor de $\rho = 0,528$, indica una correlación positiva moderada.

Tabla 7:
Tabla cruzada toma de decisiones y (AO)

			Aprendizaje organizacional (AO)		
			Deficiente	Regular	Total
Toma de decisiones	Deficiente	F	2	7	9
		%	3,8%	13,5%	17,3%
	Regular	F	4	38	42
		%	7,7%	73,1%	80,8%
	Eficiente	F	0	1	1
		%	0,0%	1,9%	1,9%
Total	F	6	46	52	
	%	11,5%	88,5%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 80,8% de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima consideran regular la toma de decisión de aspectos fundamentales de la organización a través de aspectos que favorezcan el crecimiento organizacional. El 88,5% de los colaboradores del establecimiento de salud en estudio consideran regular dominio de conocimientos del manejo de la organización en el (AO). Realizando el cruce de datos se aprecia que el 73,1% de los colaboradores de dicho establecimiento, consideran regular a la toma de decisiones y al (AO).

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: “Está relacionada directa y significativa entre la toma de decisiones y el Aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.”

Tabla 8:

Correlación entre la dimensión toma de decisiones y (AO)

			Aprendizaje organizacional (AO)
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0,380*
		Sig. (bilateral)	0,005
		n	52

El coeficiente de correlación según la prueba rho de Spearman indica el grado de relación que existe entre la toma de decisiones y (AO). Dado que $p=0,005 < \alpha=0,01$, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que si existe una relación directa significativa entre la toma de decisiones y (AO) de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; es decir, a mayor toma de decisiones mejor (AO). El valor de $\rho=0,380$, indica una correlación directa positiva baja.

Tabla 9:*Tabla cruzada entre la dimensión comunicación y (AO)*

			Aprendizaje organizacional (AO)		
			Deficiente	Regular	Total
Comunicación	Deficiente	F	1	5	6
		%	1,9%	9,6%	11,5%
	Regular	F	5	37	42
		%	9,6%	71,2%	80,8%
	Eficiente	F	0	4	4
		%	0,0%	7,7%	7,7%
Total	F	6	46	52	
	%	11,5%	88,5%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 80,8% de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima consideran regular la habilidad de comunicación, donde se practica la comunicación directa y oportuna de las acciones del establecimiento. El 88,5% de los colaboradores del establecimiento en estudio, consideran regular el (AO) de mejor conocimiento del funcionamiento de la organización. Realizando el cruce de datos se aprecia que el 71,2% de los colaboradores de dicho establecimiento, consideran regular las habilidades de comunicación y el (AO).

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: “Está relacionada directa y significativa entre la dimensión comunicación y el Aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.”

Tabla 10:

Correlación entre la dimensión comunicación y (AO)

		Aprendizaje Organizacional (AO)	
rho de Spearman	Comunicación	coeficiente de correlación	0,443**
		sig. (bilateral)	0,001
		n	52

El coeficiente de correlación según la prueba rho de Spearman indica el grado de relación que existe entre comunicación y aprendizaje organizacional. Dado que $p=0,001 < \alpha=0,01$, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación directa significativa entre comunicación y (AO) de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; es decir, a mayor comunicación mejor (AO). El valor de $\rho=0,443$, indica una correlación directa positiva moderada.

Tabla 11:*Tabla cruzada entre la dimensión información y (AO)*

			Aprendizaje organizacional (AO)		
			Deficiente	Regular	Total
Información	Deficiente	F	0	4	4
		%	0,0%	7,7%	7,7%
	Regular	F	6	38	44
		%	11,5%	73,1%	84,6%
	Eficiente	F	0	4	4
		%	0,0%	7,7%	7,7%
Total	F	6	46	52	
	%	11,5%	88,5%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 84,6% de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima: consideran regular la habilidad de información en base a la veracidad y el marco legal. El 88,5% de los colaboradores del establecimiento en estudio consideran regular el (AO) donde se maneja mejor conocimiento del funcionamiento de la organización. Realizando el cruce de datos se aprecia que el 73,1% de los colaboradores de dicho establecimiento consideran regular la habilidad de información y el (AO).

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: “Está relacionada directa y significativa entre la dimensión comunicación y el Aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.”

Tabla 12:
Correlación entre la dimensión información y (AO)

			Aprendizaje Organizacional (AO)
rho de Spearman	Información	coeficiente de correlación	0,419**
		sig. (bilateral)	0,002
		n	52

El coeficiente de correlación según la prueba rho de Spearman indica el grado de relación que existe entre la habilidad de información y (AO). Dado que $p=0,002 < \alpha=0,01$, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que si existe una relación directa significativa entre la habilidad de información y (AO) de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; es decir, a mayor información mejor (AO). El valor de $\rho=0,419$, indica una correlación directa positiva modera.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se analizan los resultados conseguidos, para poder realizar un cotejo con investigaciones y teorías previas las cuales fueron citadas secciones anteriores

Discusión de la relación entre las habilidades gerenciales (HG) y el aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.

Teóricamente se fundamenta Según Flores (2021), las (HG) constituyen los procesos de carácter administrativo que el personal de salud asume y se responsabiliza en sus decisiones y comportamiento, así como en el resultado de la gestión.

En la realidad se ha establecido que las (HG) para el 3.8% de los trabajadores del hospital es deficiente, para el 94.2% es regular y para el 1.9% es eficiente. Este resultado es similar a la investigación realizada por Coaricona (2018) que indagó las (HG) en el (AO) de los colaboradores del área de secretaría general. Los resultados obtenidos muestran que el 11.4% exhiben estar en un nivel adecuado respecto a (HG)

Nuestro estudio halló que respecto al (AO) el 11.5% de los trabajadores del establecimiento de salud indican que es deficiente y el 88.5% sostienen que es regular las capacidades y conocimientos que desarrollan en dicho establecimiento de salud. El dato obtenido coincide con el trabajo presentado por Coaricona (2018) en su investigación ya citada anteriormente presenta que el 2.9% exhiben un nivel alto y 65.7% un nivel medio de (AO).

Esto implica que las habilidades gerenciales en la muestra de estudio se están presentando regularmente el carácter administrativo en cuanto a gerenciar el personal. (ver tabla 5)

Teóricamente el aprendizaje organizacional (AO) en salud consiste en el desarrollo que permite al personal de salud mejorar sus acciones del establecimiento a través de nuevos conocimientos y capacidades. (Odor, 2018).

Por lo tanto, implica que el (AO) en la muestra de estudio se está dando de manera parcial en cuanto a la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas en los trabajadores del hospital. (ver tabla 5)

Teóricamente las (HG) están relacionadas con el (AO). Según la prueba de hipótesis existe una relación directa significativa entre (HG) y (AO) de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima, con un valor de $p = 0,001$, Rho de Spearman de 0,458. (ver tabla 6)

Sánchez (2018) halló la relación entre (AO) y cultura organizacional del personal de enfermería de un hospital. Realizando un estudio de diseño correlacional con corte transversal, Encontrando que el 65% consideran regular el aprendizaje organizacional, en el personal de enfermería.

En cuanto al objetivo específicos 1. Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.

Teóricamente se fundamenta según la apreciación de Vandergoot et al. (2019) que la toma de decisiones, a través de esta se diagnostica y se identifican los problemas, su integración se traduce en acciones eficaces que tiene como características que la componen como: la racionalidad en la toma de decisiones, los tipos de toma de decisiones, la toma de decisiones efectivas, entre otras.

En nuestro estudio luego de aplicar los instrumentos de investigación, procesando y realizando el cruce de datos se encontró que el 73,1% de los colaboradores del Hospital II-1 de Ate, Lima consideran regular la toma de decisión y regular el (AO). Por lo que se puede inferir que esto significa que los resultados se encuentran en su mayoría agrupados en el nivel regular. (ver tabla 7).

Este resultado coincide con Neyra (2020) buscó hallar la posible relación entre las (HG) y satisfacción laboral (SL) de las enfermeras asistenciales en dicho hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lo cual encontró como resultado en la dimensión toma de decisiones un 62% de la muestra considera regular, demostrando que SL de las enfermeras aumenta cuando las HG son positivas

en el ambiente de trabajo.

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación $\rho = ,380$, indica una correlación directa baja entre la dimensión toma de decisión y la variable (AO), donde el valor de $p = 0,005$ y este es menor a $0,01$, por lo tanto, se puede afirmar que se rechaza la H_0 , por lo que se acepta la H_a , en consecuencia. Se concluye que si existe una relación directa significativa entre la toma de decisiones y aprendizaje organizacional de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; es decir, a mayor toma de decisiones se generará mayor el aprendizaje organizacional. (ver tabla 8)

La similitud se presenta que en la investigación que presento y este que es de un antecedente las relaciones en ambas es directa el primer caso es bajo, pero ellos presentan una relación alta, Este hecho se da porque la muestra y el ámbito organizacional del antecedente no es tan similar a la que se está investigando en el presente trabajo.

Internacionalmente se presenta el trabajo de investigación realizada por Goula et al. (2021) evaluaron la cultura de (AO) y la capacidad organizacional (CO) de los hospitales públicos griegos. El método de estudio fue un análisis correlacional transversal, los cuestionarios fueron aplicados a seis hospitales públicos siendo la muestra de 380 profesionales de la salud. Concluyeron que solo el 34% de la muestra considera eficiente el aprendizaje organizacional. Al nivel de AO y CO en las unidades de salud es muy bajo, por lo tanto, los hospitales públicos griegos deberán adoptar diferentes tipos de prácticas y cultura de liderazgo para poder facilitar el AO, en vista que AO es sustancial para su seguridad de los propios usuarios y la calidad de cuidado en la salud pública. La correlación alcanzada es de $0,290$ según el coeficiente de Spearman.

Las coincidencias con este trabajo están referidos a la variable (AO) en donde el resultado encontrando también es una correlación baja tan igual como se está realizando la presente investigación.

Respecto al objetivo específicos 2. Determinar la relación que existe entre la comunicación y el aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.

Teóricamente se fundamenta según la apreciación de Vandergoot et al. (2019), la dimensión comunicación, a través de esta que se busca la expresión humana mediante diversos métodos, siendo conformados por características como: medios de comunicación, efectividad de la comunicación, velocidad de la comunicación, etc.

Mediante la aplicación de los instrumentos de la investigación y su respectivo análisis se obtuvo los resultados realizando el cruce de datos se aprecia que son 71,2% de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima consideran regular las habilidades de comunicación y regular el (AO). Donde la mayoría de los resultados se centran en regular.

Estos resultados son similares a la investigación realizada por Moscoso (2021) tuvo el objetivo de precisar la relación existente entre (HG) y desarrollo organizacional (DO) del personal administrativo de un hospital Sub Regional. Dicho estudio fue de nivel correlacional descriptivo y diseño no experimental, evaluando a 95 trabajadores administrativos a quienes se aplicó dos cuestionarios por cada variable estudiada. Obteniendo como resultado en la dimensión comunicación se tiene el 63% del personal administrativo considera regular en las (HG). Como se aprecia los resultados no son muy amplias respecto a nuestro estudio.

Según la prueba rho de Spearman el coeficiente de correlación $\rho = ,419$, indica una correlación directa baja. Dado que $p = 0,002 < \alpha = 0,01$, es rechazada la H_0 , por lo que se acepta la H_a , en consecuencia. Si existe una relación directa significativa entre la habilidad de información y (AO) de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; es decir, a mejor información mayor aprendizaje organizacional.

Las coincidencias con la investigación presentada en el antecedente nos muestran una relación alta mientras en la que se está presentando es una relación moderada, pero en ambos casos la relación es positiva o directa entre la dimensión y la variable en estudio.

Internacionalmente se presenta la investigación realizada por Babaeinesami y Ghasemi (2021) tuvieron el objetivo de comparar y clasificar los hospitales considerando criterios de (AO) entre el personal del hospital.

Concluyeron que el aumento de las comunicaciones entre el personal del hospital conduce al aumento del aprendizaje en las organizaciones; por tanto, mejora el desempeño de la organización y su desarrollo. Como resultados se tienen que el 61% del personal del hospital considera regular las comunicaciones. todas sus hipótesis han sido de correlación positiva y de moderada significancia.

Con esta investigación existe coincidencias en sus resultados donde también utilizaron la rho de Spearman como estadígrafo de prueba de hipótesis y llegaron a establecer una relación positiva moderada, similar a la encontrada en el trabajo de investigación.

Respecto al objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre la información y el aprendizaje organizacional (AO) del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.

La dimensión información mediante esta dimensión se aprecia, se estudia y se asumen críticamente las teorías y herramientas administrativas; la conforma características como: niveles de información, medios de información, estrategias de información, etc.

En nuestro estudio luego de aplicar los instrumentos de investigación se procesó y se realizó el cruce de datos se apreció que el 73,1% de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima consideran regular la habilidad de información y regular el (AO). En ambos casos las respuestas mayormente están centradas en regular.

Este resultado es similar a la presentada en su investigación por Gutierrez (2020) investigado la comparación entre habilidades gerenciales (HG) y gestión administrativa (GA) aplicado a la red de salud pública de ventanilla. Concluyeron que solo el 18.3% presenta un nivel alto de (HG), la correlación alcanzada es de 0,526 según el coeficiente de Spearman entre (HG) y (GA), se logró asociar que las mejoras en (HG) la (GA) presenta mayor eficiencia.

Según el coeficiente de Spearman $\rho = -0,419$, indica una correlación directa baja. Dado que $p = 0,002 < \alpha = 0,01$, se refuta la hipótesis nula, por lo que se admite la hipótesis alterna, en consecuencia. Si existe una relación directa

significativa entre la habilidad de información y (AO) de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; es decir, a mejor información mayor (AO).

Internacionalmente se presenta la investigación realizada por Arefin et al (2021) indagaron el papel de los sistemas de inteligencia empresarial (BIS) con la correlación entre la cultura de aprendizaje organizacional (CAO) y el desempeño organizacional (DO) en el contexto de la atención médica. Los resultados muestran la eficiencia del papel mediador de BIS en la relación de las dos variables. Concluyendo que los gerentes de los hospitales deberían centrarse en construir una cultura de aprendizaje basada en el conocimiento, para utilizar de manera efectiva la información proporcionada por BIS. Respecto a los resultados, las hipótesis, según el coeficiente de Rho de Spearman alcanzaron una alta significancia, a razón de que obtuvieron el 0.000 de significancia.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación directa significativa entre habilidades gerenciales y aprendizaje organizacional de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; siendo una relación directa media ($\rho=0,528$ y $p=0,000$) es decir, a mayores habilidades gerenciales se desarrolla mejor el aprendizaje organizacional. El 94,2% de los colaboradores consideran regular las habilidades gerenciales y el 88,5% de los colaboradores de dicho establecimiento sostienen que el aprendizaje organizacional está en un nivel regular.

Segunda: Existe una relación directa significativa entre la toma de decisiones y aprendizaje organizacional de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; siendo una relación directa baja ($\rho=0,380$ y $p=0,005$) es decir, a mayor toma de decisiones mejor aprendizaje organizacional. El 73,1% de los colaboradores consideran regular a la toma de decisiones y el 88,5% de los colaboradores consideran regular dominio de conocimientos para un aprendizaje organizacional.

Tercera: Existe una relación directa significativa entre comunicación y aprendizaje organizacional de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; siendo una relación directa moderada ($\rho=0,443$ y $p=0,001$) es decir a mayor comunicación mejor aprendizaje organizacional. El 80,8% consideran regular la comunicación y el 88,5% de los colaboradores del establecimiento en estudio, consideran regular el aprendizaje organizacional.

Cuarta: Existe una relación directa significativa entre la habilidad de información y aprendizaje organizacional de los colaboradores del Hospital II-1 Ate, Lima; siendo una relación directa moderada ($\rho=0,419$ y $p=0,002$) es decir, a mayor información mejor aprendizaje organizacional. El 84,6% de los colaboradores consideran regular la información y el 88,5% de los colaboradores consideran regular el aprendizaje organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los Directivos del Hospital II-1 Ate, Lima se les recomienda desarrollar talleres periódicos de fortalecimiento de habilidades gerenciales dirigido a los jefes de los departamentos del establecimiento de salud y de esta manera mejorar tanto sus habilidades como el aprendizaje de manera eficiente de tal manera se refleje y brinde una excelente atención de servicio a sus usuarios.

Segunda: A los jefes de departamentos del Hospital II-1 Ate, Lima se les recomienda fomentar cotidianamente la adecuada toma de decisiones a todo su personal asistencial, de esta manera contribuir el desarrollo del aprendizaje en toda la organización que beneficiará a cada uno de los trabajadores y por ende a la institución.

Tercera: A los jefes de departamentos del Hospital II-1 Ate, Lima se les sugiere promover la mejora de las habilidades de comunicación en forma permanente de todos los trabajadores para favorecer a un mejor desempeño de aprendizaje institucional de tal manera se logre alcanzar los objetivos institucionales.

Cuarta: A los trabajadores del Hospital II-1 Ate, Lima se les recomienda fortalecer la transmisión de información oportuna, veraz y confidencial entre trabajadores, cumpliendo las normas legales vigentes de la institución durante el desempeño de sus funciones con el propósito de mejorar la atención a los usuarios.

REFERENCIAS

- Abdelkarim, K. (2016). Overview of The Managerial Thoughts and Theories from The History: Classical Management *Theory to Modern Management Theory*. *Indian Journal of Management Science*, 6(1), 16
- Agho. (2022). In public administration and public policy, can theory capture caste? *Administrative Theory & Praxis*, 44(2), 113–122. <https://doi.org/10.1080/10841806.2022.2025736>
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Gengage Learning
- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización: Un enfoque contemporáneo*. Buenos Aires: Cengage Learning
- Arefin, M. S.; Hoque, M. R., & Rasul, T. (2021). *Organizational learning culture and business intelligence systems of health-care organizations in an emerging economy*. *Journal of Knowledge Management*. 25(3), 573–594. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2019-0517>
- Arellano, R. (2003). *Los Estilos de Vida en el Perú: Cómo somos y pensamos los peruanos del siglo XXI*. Lima: Arellano Investigación de Mercados S.A.
- Argyris, C. (1999). *Sobre el aprendizaje organizacional*. México D.F.: Oxford University Press.
- Armenteros, M.C., Guerrero, L., Noyola del Río, F.G., & Molina, V.M. (2012). *Cultura organizacional y organización que aprende. Un análisis desde la perspectiva de la innovación organizacional*. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, 5(1), 33-51.
- Assael, H. (1999). *Comportamiento del consumidor*. México: International Thomson Editores.
- Aydin, E. & Yavuz, M. (2021). Evaluation of Management Processes according to the Managers of Basic Education Institutions. *Journal of Education and Future*, 20, 49–60. <https://doi.org/10.30786/jef.643571>
- Babaeinesami, A. & Ghasemi, P. (2021). *Ranking of hospitals: A new approach*

comparing organizational learning criteria. International Journal of Healthcare Management. 14(4), 1031–1039.

<https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1728923>

Basten, D. & Haamann, T. (2018). Approaches for Organizational Learning: A Literature Review. *SAGE Open*, 8(3).

<https://doi.org/10.1177/2158244018794224>

Bauman, Z. (2007). *Vida de consumo*. Madrid, España: Fondo de Cultura Económica.

Caza, B.; Vough, H. & Puranik, H. (2018). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 889–910. <https://doi.org/10.1002/job.2318>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Coaricona, M. (2018). *Habilidades gerenciales en el aprendizaje organizacional de los colaboradores del área de secretaría general, Municipalidad de San Isidro, Lima 2018* [Disertación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/27445>

Coronel, E. (2021). *Gestión hospitalaria y aprendizaje organizacional del personal del Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral. Lima-Perú. 2021* [Disertación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61525>

D'Alessio Ipinza, F. (2008). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. México-Lima: Pearson. PUCP

Desai, V. (2018). Collaborative stakeholder engagement: An integration between theories of organizational legitimacy and learning. *Academy of Management Journal*, 61(1), 220–244. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0315>

Ghasemaghaei, M. y Calic, G. (2020). Assessing the impact of big data on firm innovation performance: Big data is not always better data. *Journal of*

- Giraud, L.; Zaher, A., Hernandez, S., & Akram, A. A. (2022). The impacts of artificial intelligence on managerial skills. *Journal of Decision Systems*, Vol.ahead-of-print(ahead-of-print), 1–34.
<https://doi.org/10.1080/12460125.2022.2069537>
- Goula, A.; Stamouli, M.-A.; Latsou, D.; Gkioka, V. & Kyriakidou, N. (2021). *Learning organizational culture in greek public hospitals*. International Journal of Environmental Research and Public Health. 18(4), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041867>
- Grabara, J.; Hussain, H.I. & Szajt, M. (2020). Sustainable University Development through Sustainable HR and Corporate Entrepreneurship: The role of Sustainable Innovation and Environment. *Amfiteatru Economic*, 22 (54), 480-495. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=851882>
- Guns, B. y Anundsen, K. (1996). *Aprendizaje organizacional: Cómo ganar y mantener competitividad*. México, D.F: Prentice Hall.
- Gutierrez, C. (2020). *Habilidades gerenciales y gestion administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la red de salud ventanilla, callao, 2019*. [Disertación de doctorado, Universidad del Callao]. Repositorio de la Universidad del Callao.
<http://repositorio.unac.edu.pe/>
- Hatchuel, A. & Segrestin, B. (2019). A century old and still visionary: Fayol's innovative theory of management. *European Management Review*, 16(2), 399–412. <https://doi.org/10.1111/emre.12292>
- Haveman, H. & Wetts, R. (2019). Organizational theory: From classical sociology to the 1970s. *Sociology Compass*, 13(3), e12627–n/a.
<https://doi.org/10.1111/soc4.12627>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Ishii, K.; Takemura, Y.; Ichikawa, N.; Kunie, K. & Kida, R. (2021). *The relationship*

between nursing groups' organizational socialization and nurses' perception of organizational learning subprocesses: a cross-sectional study in hospital wards. *Team Performance Management.* 27(5/6), 466–485.
<https://doi.org/10.1108/TPM-01-2021-0002>

Keliner, A. (2000). *El cambio basado en el aprendizaje. Realidades sobre la transformación.* México, D.F: Oxford University Press.

Kirsi, A. & Petteri, T (2019). Utilising Experiential and Organizational Learning Theories to Improve Human Performance in Cyber Training. *Information & Security*, 43(1), 123–133. <https://doi.org/10.11610/isij.4311>

Lalani, M.; Bussu, S. & Marshall, M. (2020). Understanding integrated care at the frontline using organisational learning theory: A participatory evaluation of multi-professional teams in East London. *Social Science & Medicine*, 262, 113254–113254. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113254>

Marqués, C.S.; Marques, C. P.; Ferreira, J. J. M.; & Ferreira, F. A. F. (2018). Effects of traits, self-motivation and managerial skills on nursing intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(3), 733–748. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0520-9>

Minzberg, H. & Quinn, J. B. (1993). *El proceso estratégico: conceptos, contexto y casos.* México: Prentice Hall.

Moisés Ríos, B.; Ango Bedriñana, J.; Palomino Vargas, V.; y Feria Macizo, E. (2019). *Diseño del proyecto de investigación científica.* Lima, Perú: San Marcos S.A.

Moscoso, E. (2021). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020* [Disertación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58226>

Mu, T.; Yang, J.; Zhang, F.; Lyu, C. & Deng, C. (2021). The role of task conflict in cooperative innovation projects: An organizational learning theory perspective. *International Journal of Project Management*, 39(3), 236–248. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.12.005>

- Muñoz, L. & Galende, J. (2020). Sustainable Human Resource Management and Organisational Performance: An Integrating Theoretical Framework for Future Research. *Small Business International Review*, 4(2). <https://doi.org/10.26784/sbir.v4i2.281>
- Ñaupas Paitán, H.; Mejía, E.; Novoa Ramírez, E.; y Villagómez Paucar, A. (2013). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas Paitán, H.; Valdivia Dueñas, M. R.; Palacios Vilela, J. J.; y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Navarro Chávez, J. C. L. (2011). *Epistemología y metodología*. México: Grupo Editorial Patria
- Neyra, A. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao – 2019* [Disertación doctoral, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio de la Universidad Nacional del Callao. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5250>
- Obeso, M.; Hernández-Linares, R.; López-Fernández, M. C., y Serrano-Bedia, A. M. (2020). *Knowledge management processes and organizational performance: the mediating role of organizational learning*. *Journal of Knowledge Management*. 24(8), 1859–1880. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2019-0553>
- Odor, H. (2018). A Literature Review on Organizational Learning and Learning Organizations. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 7(1), 1-6. https://www.researchgate.net/publication/324035614_A_Literature_Review_on_Organizational_Learning_and_Learning_Organizations
- Omodan, B.; Tsetetsi, C. & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human Resource Management*, 18 (1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>

- Ordóñez de Pablos, P. (2003). *Aprendizaje organizativo en un contexto internacional: implicaciones para la gestión de conocimiento*. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 9(2), 205-216
- Ormeño, P. (2011). *¿Cuál es la contribución del coaching ontológico al aprendizaje organizacional de Peter Senge?*. [Tesis de maestría]. Universidad Andrés Bello.
- Oседа Gago, D., Chenet Zuta, M., Hurtado Tiza, D., Chávez Equipen, A., Patiño Rivera, A., y Oседа Lazo, M. (2015). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Soluciones Gráficas SAC.
- Oседа Gago, D., Hurtado Tiza, D., Chávez Equipen, A., y Navarro Raymundo, A. (2018). *Estadística Aplicada a la Investigación con SPSS*. Huancayo: Soluciones Gráficas SAC.
- Ospina, J. y Padilla, A. (2019). Una aproximación a frederick w. Taylor desde el problema de la distribución de las ganancias. *Criterio Libre*, 17(30), 49–73.
- Paucar Rojas, E. (2020). *Metodología y tesis*. Lima: Gamarra Editores
- Pérez Zapata, Julián y Cortés Ramírez, Juan Alejandro (2007). *Barreras para el Aprendizaje Organizacional. Estudio de Casos*. Pensamiento y Gestión. N° 22, 256-282.
- Pirson, M. (2017). A Humanistic Perspective for Management Theory: Protecting Dignity and Promoting Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 39–57. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3755-4>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson
- Roberson. (2020). On social change, agency, and public interest: What can science communication learn from public relations? *Journal of Science Communication*, 19(2), 1–. <https://doi.org/10.22323/2.19020401>
- Rossoni, L. & Assunção, R. (2020). Genesis, Impact, and Identity of the Journal of Contemporary Administration. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(5), 448–473A. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20202001261>

- Ryan, M. & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860–. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saadat, V. & Saadat, Z. (2016). Organizational learning as a key roles of organizational success. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 230, 219-225.
- Sánchez, M. (2018). *Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017* [Disertación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22136>
- Sandoval Téllez, M. J. (2004). *Aprendizaje Organizacional. El Aprendizaje Organizacional como respuesta al cambio. Su relación con el desarrollo, comportamiento y la comunicación organizacional: una visión general de las empresas de comercio y servicio en la ciudad de Puebla.*
- Sleptcova, M. & Falkenbach, H. (2020). Managerial Skill and European PERE Fund Performance. *The Journal of Real Estate Finance and Economics*, 62(4), 665–690. <https://doi.org/10.1007/s11146-020-09779-0>
- Starke, A. (2018). Pariahs No More? On the Status of Theory and Theorists in Contemporary Public Administration. *Administrative Theory & Praxis*, 40(2), 143–149. <https://doi.org/10.1080/10841806.2018.1458206>
- Svac, V. y Caganova, D. (2020). Managerial Skills for Innovation Support. *Mobile Networks and Applications*, 25(3), 925–931. <https://doi.org/10.1007/s11036-020-01517-3>
- Valderrama, S. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva-Comparativa, Correlacional y Cuasiexperimental.* Lima, Perú: San Marcos S.A.
- Vandergoot, S.; Sarris, A. & Kirby, N. (2019). Factors that Influence the Transfer Generalization and Maintenance of Managerial-Leadership Skills: A Retrospective Study. *Performance Improvement Quarterly*, 32(3), 237–263. <https://doi.org/10.1002/piq.21297>

- Vara, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis: Cómo elaborar y asesorar unan tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Lima, Perú: MACRO
- Vega, C. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del hospital militar, Jesús María, Lima, 2019 2017* [Disertación de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
- Watkins, K. y Marsick, V. (1993). *Sculpting the learning organization: The art and science of systematic change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Welsh, D.; Llanos-Contreras, O.; Alonso-Dos-Santos, M.y Kaciak, E. (2021). How much do network support and managerial skills affect women's entrepreneurial success? The overlooked role of country economic development. *Entrepreneurship and Regional Development*, 33(3-4), 287–308. <https://doi.org/10.1080/08985626.2021.1872939>
- Werlang, N. B. & Rossetto, C. R. (2019). The effects of organizational learning and innovativeness on organizational performance in the service provision sector. *Gestão & Produção*, 26(3), 1-18.
- Yang, B., Watkins, K. y Marsick, V. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (1).
- Zhu, M. (2018). Informative fund size, managerial skill, and investor rationality. *Journal of Financial Economics*, 130(1), 114–134. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2018.06.002>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022?	Establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.	Está relacionada directa y significativa las habilidades gerenciales y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022.	Variable 1 HABILIDADES GERENCIALES Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Comunicación • Información 	ENFOQUE Enfoque cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación aplicada NIVEL DE INVESTIGACIÓN Nivel Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Diseño No Experimental POBLACIÓN 60 Trabajadores MUESTRA 52 Trabajadores MÉTODO Método científico TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo • Investigación y diálogo • Aprendizaje en equipo • Empoderamiento • Sistema integrado • Conexión del sistema • Dirección estratégica 	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022? • ¿Qué relación existe entre la comunicación y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022? • ¿Qué relación existe entre la información y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022? 	Establecer la relación que existe entre la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación que existe entre la comunicación y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. • Establecer la relación que existe entre la información y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Está relacionada la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. • Está relacionada la comunicación y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. • Está relacionada la información y el aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022. 		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
HABILIDADES GERENCIALES	Las habilidades gerenciales constituyen las capacidades que la persona posee, en sus principales roles de gerentes en las organizaciones conducentes hacia el liderazgo. (D'Alessio Ipinza, 2008)	La variable fue dividida en tres dimensiones: tomar decisiones, informar y comunicar, cuyos indicadores conforman 15 preguntas, con escala de medición ordinal. (Zhu, 2018)	Toma de decisiones	Frecuencia de toma de decisiones	Escala de medición: Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre Rangos: Eficiente (52 - 74) Regular (29 - 51) Deficiente (5 - 28)
				Riesgo en la toma de decisiones	
				Decisiones programadas	
				Decisiones no programadas	
				Racionalidad de las decisiones	
			Información	Oportunidad de la información	
				Veracidad de la información	
				Base legal de la información	
				Responsabilidad de la información	
			Comunicación	Difusión de la información	
				Comunicación directa	
				Claridad de la comunicación	
				Medios de comunicación	
				Beneficio	
				Reconocimiento del personal	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Se define como el desarrollo de conocimientos y capacidades mediante el aprendizaje que tiene como finalidad mejorar las acciones organizacionales. (Odor, 2018)	La variable se desprende en siete dimensiones: Aprendizaje continuo; Investigación y diálogo; Aprendizaje en equipo; Empoderamiento; Sistema integrado; Conexión del sistema; y Dirección estratégica, cuyos indicadores conforman 18 preguntas, con escala de medición ordinal. (Kirsi y Petteri, 2019)	Aprendizaje continuo	Promover	Escala de medición: Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre Rangos: Eficiente (67 – 90) Regular (43 - 66) Deficiente (18 - 42)
				Capacitar	
			Investigación y diálogo	Realización de trabajos	
				Difusión resultados	
			Aprendizaje en equipo	Integración de equipo	
				Empatía en equipo	
				Coordinaciones en equipo	
			Empoderamiento	Fomentar el empoderamiento	
				Respuesta al empoderamiento	
			Sistema integrado	Funcionamiento de equipos informáticos	
				Renovación de equipos informáticos	
			Conexión del sistema	Disposición de la señal de red	
				Uso de la señal de red	
			Dirección estratégica	Cumplimiento de misión	
				Cumplimiento de visión	
				Logro de objetivos estratégicos	
				Ejecución del plan estratégico	
				Evaluación de las estrategias	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas Habilidades Gerenciales

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable habilidades gerenciales.

Nombre del instrumento:

Cuestionario elaborado para evaluar las habilidades gerenciales por los trabajadores del Hospital II-1 Ate, Lima

Elaboración: Propia.

Objetivo: Medir habilidades gerenciales

Forma de aplicación: Personal y anónima

Área de evaluación: Trabajadores que laboran en el Hospital II-1 Ate, Lima

Ámbito de aplicación: Hospital público

Tiempo estimado: 15-20 minutos

Estructura: 18 ítems

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01 HABILIDADES GERENCIALES

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario, se pretende obtener información acerca de las habilidades gerenciales, lo que se agradece su valioso apoyo.

ESCALA DE VALORACIÓN:

La escala de valoración es de tipo Ordinal, tal como sigue:

ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL		
CÓDIGO	Escala de Valoración	
	Categoría	Valoración
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
A	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Por favor conteste marcando con una X en la celda que usted crea conveniente.

ÍTEMS		ESCALA DE VALORACIÓN				
Dimensión 01: TOMA DE DECISIONES						
01	¿Se toman decisiones ejecutivas acertadas durante el desempeño de sus funciones administrativas?	1	2	3	4	5
02	¿Se toman decisiones evaluando los riesgos que pudieran afectar el logro de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
03	¿Se toma decisiones programadas en función al logro de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
04	¿Se toma decisiones no programadas teniendo en cuenta el logro de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
05	¿Se toman decisiones racionales evaluando siempre las consecuencias en el desempeño organizacional?	1	2	3	4	5
Dimensión 02: INFORMACIÓN						
06	¿Se transmiten oportunamente la información a las áreas usuarias correspondientes?	1	2	3	4	5
07	¿Se preserva la confidencialidad y/o veracidad de la información durante el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
08	¿La información se genera cumpliendo estrictamente las disposiciones legales vigentes?	1	2	3	4	5
09	¿Se asume responsabilidad respecto a la información generada y transmitida durante el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
10	¿Se toma en cuenta la pertinencia de la información que se transmite durante el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
Dimensión 03: COMUNICACIÓN						
11	¿Se tiene una comunicación directa entre los jefes y sus trabajadores?	1	2	3	4	5
12	¿Se comunican con claridad los jefes con los trabajadores?	1	2	3	4	5
13	¿Se utilizan medios de comunicación impresos y digitales efectivas para la gestión de la institución?	1	2	3	4	5
14	¿Contribuyen al logro de los objetivos organizacionales la comunicación entre jefes y trabajadores?	1	2	3	4	5
15	¿Se valora el esfuerzo del trabajador en la comunicación que realiza el jefe hacia sus subordinados?	1	2	3	4	5

Muchas gracias,

Aprendizaje organizacional

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable aprendizaje organizacional

Nombre del instrumento:

Cuestionario elaborado para evaluar el aprendizaje organizacional por los trabajadores del Hospital II-1 Ate, Lima

Elaboración: Propia

Objetivo: Medir el aprendizaje organizacional

Forma de aplicación: Personal y anónima

Área de evaluación: Trabajadores que laboran en el Hospital II-1 Ate, Lima

Ámbito de aplicación: Hospital público

Tiempo estimado: 15-20 minutos

Estructura: 15 ítems

CUESTIONARIO N° 02 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario, se pretende obtener información acerca del aprendizaje organizacional, lo que se agradece su valioso apoyo.

ESCALA DE VALORACIÓN:

La escala de valoración es de tipo Ordinal, tal como sigue:

ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL		
CÓDIGO	Escala de Valoración	
	Categoría	Valoración
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
A	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Por favor conteste marcando con una X en la celda que usted crea conveniente.

ÍTEMS		ESCALA DE VALORACIÓN				
Dimensión 01: APRENDIZAJE CONTINUO						
01	¿Se promueve el aprendizaje continuo en todo el personal de la institución?	1	2	3	4	5
02	¿Se capacita permanentemente en función a los objetivos institucionales a todo el personal?	1	2	3	4	5
Dimensión 02: INVESTIGACIÓN Y DIÁLOGO						
03	¿Se promueve la realización de trabajos de investigación relacionados con los fines del hospital?	1	2	3	4	5
04	¿Se difunden y dialogan sobre los resultados de los trabajos de investigación realizados por el personal y terceros atañen a las funciones del hospital?	1	2	3	4	5
Dimensión 03: APRENDIZAJE EN EQUIPO						
05	¿Se promueve el trabajo en equipo a fin de integrar a todo el personal del hospital y lograr un aprendizaje colectivo?	1	2	3	4	5
06	¿Se practica la empatía entre los integrantes de los equipos de trabajo en el hospital?	1	2	3	4	5
07	¿Se realizan reuniones permanentes para las coordinaciones en equipo al interior del hospital?	1	2	3	4	5
Dimensión 04: EMPODERAMIENTO						
08	¿Los jefes empoderan a los trabajadores para el mejor desempeño de sus funciones en el hospital?	1	2	3	4	5
09	¿Los trabajadores responden positivamente al empoderamiento dado por sus jefes en el hospital?	1	2	3	4	5
Dimensión 05: SISTEMA INTEGRADO						
10	¿El funcionamiento de los equipos informáticos contribuye al desarrollo profesional del personal con que cuenta el hospital?	1	2	3	4	5
11	¿Los equipos informáticos con que cuenta la institución se renuevan y actualizan permanentemente?	1	2	3	4	5
Dimensión 06: CONECCIÓN DEL SISTEMA						
12	¿Se cuenta con señal de red informática adecuada para el desarrollo de actividades en el hospital?	1	2	3	4	5
13	¿Se hace uso eficiente de la señal de red informática que ha contratado el hospital?	1	2	3	4	5
Dimensión 07: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA						
14	¿Se cumple cabalmente la misión que se ha fijado el Hospital?	1	2	3	4	5
15	¿Se viene cumpliendo la visión declarada en el plan estratégico del hospital?	1	2	3	4	5
16	¿Se viene logrando los objetivos estratégicos que se han fijado el hospital?	1	2	3	4	5
17	¿Se vienen ejecutando exitosamente las estrategias determinadas en el plan estratégico del hospital?	1	2	3	4	5
18	¿Se evalúa permanentemente la ejecución de las estrategias establecidas en el plan estratégico del hospital?	1	2	3	4	5

Muchas gracias,

Anexo 4. Validación de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
01	¿Se toman decisiones ejecutivas acertadas frecuentemente durante el desempeño de sus funciones administrativas?	X		X		X		
02	¿Se toman decisiones evaluando los riesgos que pudieran afectar el logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
03	¿Se toman decisiones programadas en función al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
04	¿Se toman decisiones no programadas teniendo en cuenta el logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
05	¿Se toman decisiones racionales evaluando siempre las consecuencias en el desempeño organizacional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INFORMACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Se transmiten oportunamente la información a las áreas usuarias correspondientes?	X		X		X		
07	¿Se preserva la confidencialidad y/o veracidad de la información durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
08	¿La información se genera cumpliendo estrictamente las disposiciones legales vigentes?	X		X		X		
09	¿Se asume responsabilidad respecto a la información generada y transmitida durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
10	¿Se desarrolla la difusión de la información generada durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	

11	¿Se tiene una comunicación directa entre los jefes y sus trabajadores?	X		X		X		
12	¿Se comunican con claridad los jefes con los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Se utilizan medios de comunicación impresos y digitales efectivas para la gestión de la institución?	X		X		X		
14	¿Contribuyen al logro de los objetivos organizacionales la comunicación entre jefes y trabajadores?	X		X		X		
15	¿Se valora el esfuerzo del trabajador en la comunicación que realiza el jefe hacia sus subordinados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Raquel Tumialán Hilario** DNI: **20722833**

Especialidad del validador: **Doctor en obstetricia, y maestro en salud pública y comunitaria con mención en gerencia en salud.**

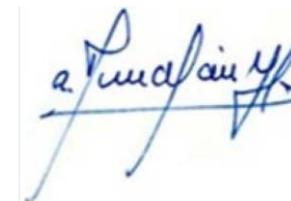
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

06 de octubre del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Raquel Tumialán Hilario', written over a horizontal line.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: APRENDIZAJE CONTINUO							
01	¿Se promueve el aprendizaje continuo en todo el personal de la institución?	X		X		X		
02	¿Se capacita permanentemente en función a los objetivos institucionales a todo el personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVESTIGACIÓN Y DIÁLOGO							
03	¿Se promueve la realización de trabajos de investigación relacionados con los fines del hospital?	X		X		X		
04	¿Se difunden y dialogan sobre los resultados de los trabajos de investigación realizados por el personal y terceros atañen a las funciones del hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE EN EQUIPO							
05	¿Se promueve el trabajo en equipo a fin de integrar a todo el personal del hospital y lograr un aprendizaje colectivo?	X		X		X		
06	¿Se practica la empatía entre los integrantes de los equipos de trabajo en el hospital?	X		X		X		
07	¿Se realizan reuniones permanentes para las coordinaciones en equipo al interior del hospital?	X		X		X		
	DIMENSION 4: EMPODERAMIENTO							
08	¿Los jefes empoderan a los trabajadores para el mejor desempeño de sus funciones en el hospital?	X		X		X		
09	¿Los trabajadores responden positivamente al empoderamiento dado por sus jefes en el hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: SISTEMA INTEGRADO							
10	¿El funcionamiento de los equipos informáticos contribuye al desarrollo profesional del personal con que cuenta el hospital?	X		X		X		

11	¿Los equipos informáticos con que cuenta la institución se renuevan y actualizan permanentemente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: CONEXIÓN DEL SISTEMA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se cuenta con señal de red informática adecuada para el desarrollo de actividades en el hospital?	X		X		X		
13	¿Se hace uso eficiente de la señal de red informática que ha contratado el hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se cumple cabalmente la misión que se ha fijado el Hospital?	X		X		X		
15	¿Se viene cumpliendo la visión declarada en el plan estratégico del hospital?	X		X		X		
16	¿Se viene logrando los objetivos estratégicos que se han fijado el hospital?	X		X		X		
17	¿Se vienen ejecutando exitosamente las estrategias determinadas en el plan estratégico del hospital?	X		X		X		
18	¿Se evalúa permanentemente la ejecución de las estrategias establecidas en el plan estratégico del hospital?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):Sí, existe suficiencia

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

nombres del juez validador: **Dra. Raquel Tumialan Hilario**

DNI: **20722833**

Especialidad del validador: **Doctor en obstetricia, y maestro en salud pública y comunitaria con mención en gerencia en salud.**

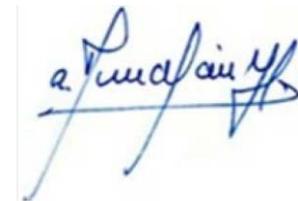
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

06 de octubre del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Raquel Tumialan Hilario', is written over a horizontal line.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TOMA DE DECISIONES							
01	¿Se toman decisiones ejecutivas acertadas frecuentemente durante el desempeño de sus funciones administrativas?	X		X		X		
02	¿Se toman decisiones evaluando los riesgos que pudieran afectar el logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
03	¿Se toman decisiones programadas en función al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
04	¿Se toman decisiones no programadas teniendo en cuenta el logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
05	¿Se toman decisiones racionales evaluando siempre las consecuencias en el desempeño organizacional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INFORMACIÓN							
06	¿Se transmiten oportunamente la información a las áreas usuarias correspondientes?	X		X		X		
07	¿Se preserva la confidencialidad y/o veracidad de la información durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
08	¿La información se genera cumpliendo estrictamente las disposiciones legales vigentes?	X		X		X		
09	¿Se asume responsabilidad respecto a la información generada y transmitida durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
10	¿Se desarrolla la difusión de la información generada durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN							

11	¿Se tiene una comunicación directa entre los jefes y sus trabajadores?	X		X		X		
12	¿Se comunican con claridad los jefes con los trabajadores?	X		X		X		
13	¿Se utilizan medios de comunicación impresos y digitales efectivas para la gestión de la institución?	X		X		X		
14	¿Contribuyen al logro de los objetivos organizacionales la comunicación entre jefes y trabajadores?	X		X		X		
15	¿Se valora el esfuerzo del trabajador en la comunicación que realiza el jefe hacia sus subordinados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

nombres del juez validador: Mg. Huaranga De la Cruz Betsaida Brigida

DNI: 70439460 Especialidad

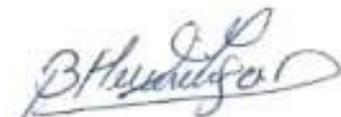
del validador: Maestra de gestión de los servicios de la salud.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

08 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: APRENDIZAJE CONTINUO							
01	¿Se promueve el aprendizaje continuo en todo el personal de la institución?	X		X		X		
02	¿Se capacita permanentemente en función a los objetivos institucionales a todo el personal?	X		X		X		
	DIMENSION 2: INVESTIGACION Y DIALOGO	Si	No	Si	No	Si	No	
03	¿Se promueve la realización de trabajos de investigación relacionados con los fines del hospital?	X		X		X		
04	¿Se difunden y dialogan sobre los resultados de los trabajos de investigación realizados por el personal y terceros atañen a las funciones del hospital?	X		X		X		
	DIMENSION 3: APRENDIZAJE EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
05	¿Se promueve el trabajo en equipo a fin de integrar a todo el personal del hospital y lograr un aprendizaje colectivo?	X		X		X		
06	¿Se practica la empatía entre los integrantes de los equipos de trabajo en el hospital?	X		X		X		
07	¿Se realizan reuniones permanentes para las coordinaciones en equipo al interior del hospital?	X		X		X		
	DIMENSION 4: EMPODERAMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
08	¿Los jefes empoderan a los trabajadores para el mejor desempeño de sus funciones en el hospital?	X		X		X		
09	¿Los trabajadores responden positivamente al empoderamiento dado por sus jefes en el hospital?	X		X		X		
	DIMENSION 5: SISTEMA INTEGRADO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿El funcionamiento de los equipos informáticos contribuye al desarrollo profesional del personal con que cuenta el hospital?	X		X		X		

11	¿Los equipos informáticos con que cuenta la institución se renuevan y actualizan permanentemente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: CONEXIÓN DEL SISTEMA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se cuenta con señal de red informática adecuada para el desarrollo de actividades en el hospital?	X		X		X		
13	¿Se hace uso eficiente de la señal de red informática que ha contratado el hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se cumple cabalmente la misión que se ha fijado el Hospital?	X		X		X		
15	¿Se viene cumpliendo la visión declarada en el plan estratégico del hospital?	X		X		X		
16	¿Se viene logrando los objetivos estratégicos que se han fijado el hospital?	X		X		X		
17	¿Se vienen ejecutando exitosamente las estrategias determinadas en el plan estratégico del hospital?	X		X		X		
18	¿Se evalúa permanentemente la ejecución de las estrategias establecidas en el plan estratégico del hospital?	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. Huaranga De la Cruz Betsaida Brigida](#)

DNI: [0439460](#)

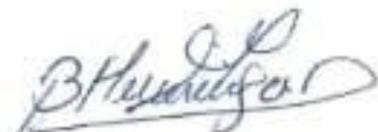
Especialidad del validador: [Maestra de gestión de los servicios de la salud.](#)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

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

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

08 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TOMA DE DECISIONES								
01	¿Se toman decisiones ejecutivas acertadas frecuentemente durante el desempeño de sus funciones administrativas?	X		X		X		
02	¿Se toman decisiones evaluando los riesgos que pudieran afectar el logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
03	¿Se toman decisiones programadas en función al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
04	¿Se toman decisiones no programadas teniendo en cuenta el logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
05	¿Se toman decisiones racionales evaluando siempre las consecuencias en el desempeño organizacional?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INFORMACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
06	¿Se transmiten oportunamente la información a las áreas usuarias correspondientes?	X		X		X		
07	¿Se preserva la confidencialidad y/o veracidad de la información durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
08	¿La información se genera cumpliendo estrictamente las disposiciones legales vigentes?	X		X		X		
09	¿Se asume responsabilidad respecto a la información generada y transmitida durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
10	¿Se desarrolla la difusión de la información generada durante el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se tiene una comunicación directa entre los jefes y sus trabajadores?	X		X		X		
12	¿Se comunican con claridad los jefes con los trabajadores?	X		X		X		

13	¿Se utilizan medios de comunicación impresos y digitales efectivos para la gestión de la institución?	X		X		X		
14	¿Contribuyen al logro de los objetivos organizacionales la comunicación entre jefes y trabajadores?	X		X		X		
15	¿Se valora el esfuerzo del trabajador en la comunicación que realiza el jefe hacia sus subordinados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ricardo Cairampoma Espinoza DNI: 19909903

Especialidad del validador: Maestría en Administración

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

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

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

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

03 de octubre del 2022



Mg. Adm. Ricardo Cairampoma Espinoza



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
01	¿Se promueve el aprendizaje continuo en todo el personal de la institución?	X		X		X		
02	¿Se capacita permanentemente en función a los objetivos institucionales a todo el personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2:	Si	No	Si	No	Si	No	
03	¿Se promueve la realización de trabajos de investigación relacionados con los fines del hospital?	X		X		X		
04	¿Se difunden y dialogan sobre los resultados de los trabajos de investigación realizados por el personal y terceros atañen a las funciones del hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3:	Si	No	Si	No	Si	No	
05	¿Se promueve el trabajo en equipo a fin de integrar a todo el personal del hospital y lograr un aprendizaje colectivo?	X		X		X		
06	¿Se practica la empatía entre los integrantes de los equipos de trabajo en el hospital?	X		X		X		
07	¿Se realizan reuniones permanentes para las coordinaciones en equipo al interior del hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4:	Si	No	Si	No	Si	No	
08	¿Los jefes empoderan a los trabajadores para el mejor desempeño de sus funciones en el hospital?	X		X		X		
09	¿Los trabajadores responden positivamente al empoderamiento dado por sus jefes en el hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5:	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿El funcionamiento de los equipos informáticos contribuye al desarrollo profesional del personal con que cuenta el hospital?	X		X		X		

11	¿Los equipos informáticos con que cuenta la institución se renuevan y actualizan permanentemente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6:	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se cuenta con señal de red informática adecuada para el desarrollo de actividades en el hospital?	X		X		X		
13	¿Se hace uso eficiente de la señal de red informática que ha contratado el hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7:	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se cumple cabalmente la misión que se ha fijado el Hospital?							
15	¿Se viene cumpliendo la visión declarada en el plan estratégico del hospital?	X		X		X		
16	¿Se viene logrando los objetivos estratégicos que se han fijado el hospital?	X		X		X		
17	¿Se vienen ejecutando exitosamente las estrategias determinadas en el plan estratégico del hospital?	X		X		X		
18	¿Se evalúa permanentemente la ejecución de las estrategias establecidas en el plan estratégico del hospital?	X		X		X		

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
TUMIALAN HILARIO, RAQUEL FLOR DE MARIA DNI 20722833	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 22/12/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
TUMIALAN HILARIO, RAQUEL FLOR DE MARIA DNI 20722833	OBSTETRIZ Fecha de diploma: 25/02/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
TUMIALAN HILARIO, RAQUEL FLOR DE MARIA DNI 20722833	MAESTRO EN SALUD PUBLICA Y COMUNITARIA MENCION GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 20/05/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
TUMIALAN HILARIO, RAQUEL FLOR DE MARIA DNI 20722833	ESPECIALISTA EN PROMOCION DE LA SALUD MATERNA CON MENCION EN PSICOPROFILAXIS OBSTÉTRICA, ESTIMULACIÓN PRENATAL Y ESTIMULACIÓN TEMPRANA Fecha de diploma: 30/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2015 Fecha egreso: 15/08/2016	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA S.A.C. PERU
TUMIALAN HILARIO, RAQUEL FLOR DE MARIA DNI 20722833	DOCTOR EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 31/03/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/05/2010 Fecha egreso: 25/01/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA PERU

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
HUARINGA DE LA CRUZ, BETSAIDA BRIGIDA DNI 70439460	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 08/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN <i>PERU</i>
HUARINGA DE LA CRUZ, BETSAIDA BRIGIDA DNI 70439460	OBSTETRIZ Fecha de diploma: 07/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN <i>PERU</i>
HUARINGA DE LA CRUZ, BETSAIDA BRIGIDA DNI 70439460	ESPECIALISTA EN MONITOREO FETAL Fecha de diploma: 11/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
HUARINGA DE LA CRUZ, BETSAIDA BRIGIDA DNI 70439460	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2018 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CAIRAMPOMA ESPINOZA, RICARDO JAVIER DNI 19909903	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 02/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
CAIRAMPOMA ESPINOZA, RICARDO JAVIER DNI 19909903	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIA Y TECNOLOGIA Fecha de diploma: 09/08/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
CAIRAMPOMA ESPINOZA, RICARDO JAVIER DNI 19909903	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/07/2011 Fecha egreso: 30/04/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CAIRAMPOMA ESPINOZA, RICARDO JAVIER DNI 19909903	BACHILLER EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 21/12/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre habilidades gerenciales

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	SUMA
Sujeto 1	2	3	4	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3	2	40
Sujeto 2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	43
Sujeto 3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	3	2	3	3	45
Sujeto 4	4	2	4	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	53
Sujeto 5	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
Sujeto 6	2	2	4	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	49
Sujeto 7	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	51
Sujeto 8	2	1	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
Sujeto 9	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	37
Sujeto 10	2	2	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	41
Sujeto 11	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	39
Sujeto 12	1	2	2	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	39
Sujeto 13	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	42
Sujeto 14	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	39
Sujeto 15	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	36
Varianza	0.7	0.68	0.69	0.66	0.41	0.45	0.55	0.41	0.54	0.49	0.6	0.35	0.55	0.31	0.83	

Alfa	0,728.
K(número de items)	15
Vi (Varianza de cada item)	8.25
Vt (Varianza total)	25.781
Número de pacientes	15

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre aprendizaje organizacional

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	SUMA
Sujeto 1	3	4	3	2	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	69
Sujeto 2	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
Sujeto 3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53
Sujeto 4	3	5	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	62
Sujeto 5	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	59
Sujeto 6	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	57
Sujeto 7	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	58
Sujeto 8	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	59
Sujeto 9	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	52
Sujeto 10	3	3	1	1	2	3	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	54
Sujeto 11	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	56
Sujeto 12	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	51
Sujeto 13	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	58
Sujeto 14	2	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	57
Sujeto 15	3	4	1	1	3	1	3	1	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	47
Varianza	0.3	0.38	0.6	0.352	0.571	0.4	0.314	0.886	0.41	0.495	0.27	0.41	0.352	0.4	0.267	0.5524	0.3524	0.257	

Alfa	0,753
K(número de items)	18
Vi (Varianza de cada item)	7.53
Vt (Varianza total)	26.095
Número de pacientes	15

Anexo 5. Autorización del establecimiento de salud para aplicación del instrumento



PERÚ Ministerio de Salud

Hospital de Huaycán
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA
LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACION 2022

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL DE HUAYCAN EN SU CARGO OTORGA LA
PRESENTE CONSTANCIA A:

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría En Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, quien ha solicitado y presentado copia de proyecto de investigación titulado: **"HABILIDADES GERENCIALES Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL II-1 ATE, LIMA – 2022"**, la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

Se otorga la presente constancia para fines que el interesado considere conveniente.

Huaycán, 20 de octubre del 2022.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE HUAYCÁN

.....
Dr. MAYCOL L. BALDEON CRUZADO
CMP N° 75581
DIRECTOR

Anexo 6. Evidencias de análisis estadístico Base de datos de calidad de atención

thania base de datos, semana 9 - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

AG19

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	
9																																		
10		Habilidades Gerenciales																																
11		Toma de decisiones						Información						Comunicación																				
12		P1	p2	p3	p4	p5	Total	Baremo	p6	p7	p8	p9	p10	Total	Baremo	P11	p12	p13	p14	p15	Total	Baremo	Total	Baremo										
13	1	2	3	4	3	2	14	2	2	1	3	4	3	13	2	3	3	2	3	2	13	2	40	2										
14	2	3	4	4	3	2	16	2	3	2	3	4	3	15	2	3	2	2	3	2	12	2	43	2										
15	3	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	5	4	16	2	4	3	2	3	3	15	2	45	2										
16	4	4	2	4	3	2	15	2	3	3	3	5	4	18	2	4	4	4	4	4	20	3	53	2										
17	5	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	15	2	40	2										
18	6	2	2	4	2	2	12	2	3	3	3	4	4	17	2	5	4	4	4	3	20	3	49	2										
19	7	4	3	4	3	2	16	2	4	3	2	3	3	15	2	4	4	4	4	4	20	3	51	2										
20	8	2	1	3	1	3	10	1	4	2	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	2	40	2										
21	9	3	2	2	1	2	10	1	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	2	13	2	37	2										
22	10	2	2	3	2	1	10	1	4	2	4	4	3	17	2	3	3	2	3	3	14	2	41	2										
23	11	2	2	2	3	2	11	1	3	3	3	3	2	14	2	2	2	3	4	3	14	2	39	2										
24	12	1	2	2	1	1	7	1	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	1	13	2	39	2										
25	13	3	4	4	2	2	15	2	4	3	2	3	2	14	2	3	3	2	3	2	13	2	42	2										
26	14	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	3	13	2	3	3	3	3	2	14	2	39	2										
27	15	2	3	3	2	1	11	1	3	2	3	3	2	13	2	2	3	3	3	1	12	2	36	2										
28	16	2	3	2	3	3	13	2	3	1	3	4	3	14	2	3	2	4	4	3	16	2	43	2										
29	17	3	4	3	3	4	17	2	4	3	2	4	2	15	2	3	2	4	4	3	16	2	48	2										
30	18	3	3	3	4	4	17	2	4	2	4	5	2	17	2	4	3	5	3	3	18	2	52	2										
31	19	2	4	4	4	3	17	2	4	3	2	4	3	16	2	3	3	4	3	3	16	2	49	2										
32	20	3	4	2	3	3	15	2	3	2	3	3	3	14	2	2	2	4	4	4	16	2	45	2										
33	21	1	2	3	3	3	12	2	3	2	1	4	4	14	2	3	3	5	3	3	17	2	43	2										

HABILIDADES GERENCIALES SPSS APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Listo Accesibilidad: es necesario investigar

18:20 12/11/2022

thania base de datos, semana 9 - Excel

Inicio Inserir Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

AG19

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK		
36	24	2	2	3	3	4	14	2	4	2	4	4	3	17	2	3	3	3	2	2	13	2	44	2															
37	25	4	3	3	3	3	16	2	3	2	2	4	4	15	2	3	3	3	2	3	14	2	45	2															
38	26	3	3	2	3	4	15	2	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	3	3	13	2	42	2															
39	27	3	4	2	4	3	16	2	2	2	3	3	2	12	2	2	2	3	2	2	11	1	39	2															
40	28	3	3	4	4	3	17	2	2	2	4	4	3	15	2	3	3	5	4	4	19	3	51	2															
41	29	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	2	14	2	3	3	4	4	3	17	2	45	2															
42	30	1	4	4	4	4	17	2	3	4	3	4	3	17	2	4	4	4	3	3	18	2	52	2															
43	31	2	2	3	3	3	13	2	3	2	2	3	3	13	2	2	2	3	3	3	13	2	39	2															
44	32	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	3	3	14	2	3	3	4	4	3	17	2	45	2															
45	33	2	3	3	3	2	13	2	2	2	3	3	2	12	2	3	2	3	2	2	12	2	37	2															
46	34	3	2	2	2	3	12	2	3	1	2	3	3	12	2	3	3	4	3	1	14	2	38	2															
47	35	2	3	2	3	2	12	2	2	2	3	4	4	15	2	4	3	4	3	3	17	2	44	2															
48	36	3	1	1	2	2	9	1	2	1	2	3	3	11	1	2	1	3	2	2	10	1	30	1															
49	37	4	3	3	3	3	16	2	3	2	2	3	3	13	2	2	2	3	2	3	12	2	41	2															
50	38	1	3	2	3	2	11	1	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	3	2	13	2	36	2															
51	39	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	4	3	15	2	3	3	4	3	3	16	2	45	2															
52	40	3	4	2	2	2	13	2	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	3	3	13	2	40	2															
53	41	3	4	3	4	4	18	2	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	4	4	19	3	56	3															
54	42	2	3	3	3	3	14	2	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	3	3	13	2	41	2															
55	43	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	3	3	15	2	43	2															
56	44	2	3	3	4	4	16	2	4	5	4	5	4	22	3	3	2	4	3	4	16	2	54	2															
57	45	3	3	2	3	2	13	2	3	3	2	3	3	14	2	3	3	4	3	3	16	2	43	2															
58	46	2	2	2	3	2	11	1	3	2	2	3	1	11	1	3	3	3	3	1	13	2	35	2															
59	47	3	2	2	4	3	14	2	3	3	3	4	4	17	2	3	2	4	4	2	15	2	46	2															
60	48	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	2	2	11	1	38	2															
61	49	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	3	13	2	41	2															
62	50	3	3	3	2	3	14	2	2	2	2	3	2	11	1	2	2	3	3	2	12	2	37	2															
63	51	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	2	2	12	2	38	2															
64	52	2	2	2	3	3	12	2	3	1	2	3	2	11	1	2	2	3	2	2	11	1	34	1															

HABILIDADES GERENCIALES SPSS APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Listo Accesibilidad: es necesario investigar

18:22 12/11/2022

thania base de datos, semana 9 - Excel

Inicio Inserir Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

AJ55 3

	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE
11	Aprendizaje continuo				Investigación y diálogo				Aprendizaje en equipo				Empoderamiento				Sistema integrado				Conexión del sistema				Dirección estratégica								
12	p1	p2	Total	Baremo	p3	p4	Total	Baremo	p5	p6	p7	Total	Baremo	p8	p9	Total	Baremo	p10	p11	Total	Baremo	p12	p13	Total	Baremo	p14	p15	p16	p17	p18	Total	Baremo	
13	1	3	4	7	2	3	2	5	2	4	3	4	11	3	4	5	9	3	5	4	9	3	5	3	8	3	4	3	5	4	4	20	3
14	2	2	3	5	2	1	1	2	1	3	3	4	10	2	3	4	7	2	4	4	8	3	4	4	8	3	4	4	4	3	3	18	2
15	3	3	3	6	2	2	2	4	1	4	2	3	9	2	3	4	6	2	3	3	6	2	4	3	7	2	3	3	3	3	3	15	2
16	4	3	5	8	3	3	3	6	2	3	3	2	8	2	4	4	8	3	5	4	9	3	4	3	7	2	3	3	4	2	4	16	2
17	5	2	4	6	2	3	2	5	2	4	3	3	10	2	3	3	6	2	4	3	7	2	5	4	9	3	4	3	3	3	3	16	2
18	6	2	4	6	2	2	2	4	1	2	2	3	7	2	3	3	6	2	3	4	7	2	4	4	8	3	4	4	4	3	4	19	3
19	7	3	4	7	2	2	2	4	1	3	2	3	8	2	2	4	6	2	4	4	8	3	5	4	9	3	4	4	3	2	3	16	2
20	8	3	3	6	2	3	2	5	2	3	2	4	9	2	4	4	8	3	3	4	7	2	4	3	9	2	4	3	4	3	3	17	2
21	9	2	4	6	2	3	2	5	2	3	2	3	8	2	3	3	6	2	4	3	7	2	3	3	6	2	3	3	3	2	3	14	2
22	10	3	3	6	2	1	1	2	1	2	3	3	8	2	1	4	5	2	3	4	7	2	4	4	8	3	3	4	4	3	4	18	2
23	11	2	4	6	2	3	2	5	2	2	3	3	8	2	3	3	6	2	4	3	7	2	4	3	7	2	3	4	3	3	4	17	2
24	12	2	3	5	2	2	2	4	1	2	3	3	8	2	2	3	5	2	3	3	6	2	3	2	5	2	4	4	3	3	4	18	2
25	13	3	3	6	2	2	2	4	1	3	2	4	9	2	3	4	7	2	4	3	7	2	4	3	7	2	3	4	4	4	3	18	2
26	14	2	4	6	2	2	3	5	2	4	2	3	9	2	3	3	6	2	4	4	8	3	5	3	8	3	3	3	3	3	3	15	2
27	15	3	4	7	2	1	1	2	1	3	1	3	7	2	1	3	4	1	3	3	6	2	4	3	7	2	2	4	2	3	3	14	2
28	16	3	4	7	2	2	2	4	1	4	2	2	8	2	2	2	4	1	5	4	9	3	5	4	9	3	3	3	3	3	4	16	2
29	17	3	3	6	2	3	3	6	2	4	3	3	10	2	3	3	6	2	3	3	6	2	4	4	8	3	4	4	2	2	4	16	2
30	18	2	4	6	2	2	2	4	1	3	2	2	7	2	3	3	6	2	4	3	7	2	4	3	7	2	3	3	3	3	3	15	2
31	19	2	3	5	2	2	2	4	1	4	3	3	10	2	3	4	7	2	4	3	7	2	4	4	8	3	3	4	3	3	3	16	2
32	20	3	4	7	2	3	3	6	2	4	2	2	8	2	2	4	6	2	4	4	8	3	5	4	9	3	3	3	2	2	4	14	2
33	21	2	4	6	2	2	2	4	1	4	2	2	8	2	3	3	6	2	4	3	7	2	4	3	7	2	3	3	2	2	3	13	2
34	22	2	3	5	2	3	3	6	2	3	3	3	9	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	3	3	3	15	2
35	23	3	3	6	2	2	2	4	1	3	2	3	8	2	2	3	5	2	3	3	6	2	4	4	8	3	4	3	4	4	4	19	3
36	24	2	3	5	2	3	3	6	2	3	2	3	8	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	3	3	3	15	2
37	25	2	2	4	1	2	2	4	1	3	1	2	6	1	1	2	3	1	3	3	6	2	4	4	8	3	3	2	2	2	5	14	2
38	26	3	3	6	2	3	2	5	2	3	2	2	7	2	2	2	4	1	2	2	4	1	3	3	6	2	3	2	2	2	3	12	2

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL SPSS Hoja2

Listo Referencias circulares: A64 Accesibilidad: es necesario investigar

18:29 12/11/2022

thania base de datos, semana 9 - Excel

Inicio ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

BE65

	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE
37	25	2	2	4	1	2	2	4	1	3	1	2	6	1	1	2	3	1	3	3	6	2	4	4	8	3	3	2	2	2	5	14	2
38	26	3	3	6	2	3	2	5	2	3	2	2	7	2	2	2	4	1	2	2	4	1	3	3	6	2	3	2	2	2	3	12	2
39	27	2	3	5	2	2	2	4	1	2	2	2	6	1	3	3	6	2	2	2	4	1	3	3	6	2	2	2	2	2	3	11	1
40	28	3	3	6	2	3	2	5	2	3	2	3	8	2	1	3	4	1	3	3	6	2	4	3	7	2	3	3	3	3	4	16	2
41	29	3	4	7	2	3	3	6	2	4	3	4	11	3	3	5	8	3	4	4	8	3	5	4	9	3	3	3	3	3	3	15	2
42	30	3	3	6	2	2	2	4	1	3	2	3	8	2	2	3	5	2	3	3	6	2	3	3	6	2	2	2	3	2	11	1	
43	31	2	3	5	2	3	2	5	2	3	2	3	8	2	3	4	7	2	4	4	8	3	4	4	8	3	3	3	3	2	14	2	
44	32	3	3	6	2	3	2	5	2	4	2	4	10	2	2	4	6	2	4	3	7	2	4	4	8	3	3	3	3	2	14	2	
45	33	2	2	4	1	3	3	6	2	3	2	3	8	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	6	2	2	3	3	3	3	14	2
46	34	2	2	4	1	2	2	4	1	1	2	2	5	1	2	4	6	2	4	3	7	2	4	3	7	2	3	2	3	2	12	2	
47	35	3	3	6	2	3	3	6	2	3	1	2	6	1	3	3	6	2	3	3	6	2	4	4	8	3	3	3	2	2	12	2	
48	36	2	3	5	2	2	3	5	2	3	3	3	9	2	3	3	6	2	3	2	5	2	3	3	6	2	3	2	3	3	14	2	
49	37	2	2	4	1	2	3	5	2	3	2	3	8	2	2	3	5	2	2	2	4	1	3	3	6	2	3	3	3	2	14	2	
50	38	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	3	7	2	3	3	6	2	2	2	4	1	3	2	5	2	2	2	3	2	12	2	
51	39	3	3	6	2	3	3	6	2	3	2	2	7	2	1	2	3	1	3	2	5	2	4	3	7	2	3	3	4	3	16	2	
52	40	3	3	6	2	3	3	6	2	2	3	2	7	2	2	2	4	1	3	2	5	2	3	2	5	2	2	3	3	3	14	2	
53	41	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	2	8	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	2	2	12	2	
54	42	2	2	4	1	2	2	4	1	2	3	3	8	2	3	3	6	2	3	2	5	2	4	3	7	2	3	2	3	3	14	2	
55	43	3	3	6	2	3	3	6	2	2	2	3	7	2	2	4	6	2	4	3	7	2	5	4	9	3	3	2	3	3	14	2	
56	44	3	3	6	2	3	2	5	2	2	2	3	7	2	3	3	6	2	3	2	5	2	3	3	6	2	3	2	2	3	12	2	
57	45	3	3	6	2	2	2	4	1	3	2	3	8	2	3	4	7	2	3	2	5	2	3	3	6	2	2	3	3	2	13	2	
58	46	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	3	7	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	3	2	14	2	
59	47	2	3	5	2	3	2	5	2	4	3	4	11	3	2	4	6	2	3	3	6	2	4	3	7	2	2	2	2	3	11	1	
60	48	2	2	4	1	3	3	6	2	3	2	3	8	2	2	3	5	2	3	3	6	2	3	2	5	2	3	3	3	3	15	2	
61	49	3	3	6	2	2	2	4	1	3	2	2	7	2	2	3	5	2	2	3	5	2	4	2	6	2	3	4	3	3	17	2	
62	50	2	3	5	2	3	3	6	2	2	3	2	7	2	2	3	5	2	3	2	5	2	4	2	6	2	3	3	3	3	15	2	
63	51	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	3	7	2	3	3	6	2	3	3	6	2	3	3	6	2	2	2	3	3	12	2	
64	52	2	3	5	2	3	3	6	2	2	2	2	6	1	3	3	6	2	3	2	5	2	4	3	7	2	3	3	2	3	14	2	
65																																	

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL SPSS Hoja2

Listo Referencias circulares: A64 Accesibilidad: es necesario investigar

18:30 12/11/2022

Resultados SPSS Resultados Descriptivos (tablas cruzadas)

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Notas
Tablas cruzadas
Notas
Correlaciones no paramétricas
Notas
Correlaciones no paramétricas
Notas
Correlaciones no paramétricas
Notas
Explorar
Título
Notas
Pruebas de normalidad
HABILIDADES GERENCIALES
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
Tablas cruzadas
Notas
Tablas cruzadas
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Tabla cruzada HABILIDADES GERENCIALES*APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
Medidas simétricas

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES GERENCIALES	,539	52	,000	,249	52	,000
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	,510	52	,000	,433	52	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tablas cruzadas

[ConjuntoDatos0]

Tabla cruzada HABILIDADES GERENCIALES*APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

HABILIDADES GERENCIALES		APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL			Total
		Deficiente	Regular	Total	
HABILIDADES GERENCIALES	Deficiente	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	3,8%	3,8%
HABILIDADES GERENCIALES	Regular	Recuento	6	43	49
		% del total	11,5%	82,7%	94,2%
HABILIDADES GERENCIALES	Eficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	1,9%	1,9%
Total	Recuento	6	46	52	
	% del total	11,5%	88,5%	100,0%	

Español (México)
Teclado Latinoamericano

Para cambiar entre métodos de entrada, presione Alt+Win+Español

Efectúe una doble pulsación para editar Registro

IBM SPSS Statistics Processor es... | H: 144, W: 1097 pt.

19:36
12/11/2022



- Resultado
 - Registro
 - Correlaciones no p...
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da...
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no p...
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no p...
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no p...
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no p...
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da...
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada t...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Información * Aprendizaje organizacional	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Tabla cruzada Información*Aprendizaje organizacional

		Aprendizaje organizacional			
		Deficiente	Regular	Total	
Información	Deficiente	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	7,7%	7,7%
Regular	Recuento	6	38	44	
	% del total	11,5%	73,1%	84,6%	
Eficiente	Recuento	0	3	3	
	% del total	0,0%	5,8%	5,8%	
4,00	Recuento	0	1	1	
	% del total	0,0%	1,9%	1,9%	
Total	Recuento	6	46	52	
	% del total	11,5%	88,5%	100,0%	

```

CROSSTABS
  /TABLES=Información1 BY Aprendizaje1
  /FORMAT=AVALUE TABLES
    
```


Evidencias de las hipótesis

Resultado1.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 4791 días.

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Habilidades Aprednizaje
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos0]

Correlaciones			Habilidades gerenciales	Aprendizaje organizaciona l
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Toma Aprednizaje
```

21°C Soleado

Buscar

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicodo: ON

03:23 p. m. 04/12/2022



- Resultado
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Registros
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen de datos
 - Tabla cruzada
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de datos

Organizacional	Correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Toma Aprednizaje
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

			Toma de decisiones	Aprendizaje organizacional
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,00	
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	52	52
Aprendizaje organizacional		Coefficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	52	52

Efectúe una doble pulsación para activar

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Informacion Aprednizaje
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
```

- Resultado
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen de datos
 - Tabla cruzada
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de datos
 - Tabla cruzada

Correlaciones

			Información	Aprendizaje organizacional
Rho de Spearman	Información	Coefficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	52	52
	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	52	52

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Comunicación	Aprendizaje organizacional
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	52	52

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

Anexo 7. Cálculo del tamaño de muestra

Calculo Tamaño de Muestra_V2 - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Tabla dinámica Tablas dinámicas recomendadas Tablas

Obtener complementos Mis complementos

Gráficos recomendados Gráfico dinámico

Mapa 3D Paseos

Líneas Columnas Pérdidas y ganancias

Segmentación de datos Escala de tiempo Filtros

Vínculo Texto Símbolos

R19

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	60
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	5.00%

Tamaño de muestra "n" = **52.01**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado
 N = Tamaño de la Población o Universo
 Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)
 e = Erro de estimación máximo aceptado
 p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
 q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2.58
98%	2.33
96%	2.05
95%	1.96
90%	1.645
80%	1.28
50%	0.674

Tamaño "n" Finita | Tamaño "n" Infinita

Accesibilidad: es necesario investigar

00:14 20/12/2022

Anexo 8. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,102	52	,000*
Aprendizaje organizacional	,101	52	,000*

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión.

Si p valor < ,05 se rechaza el Ho

Si p valor > ,05 se acepta el Ho

En la tabla, se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para la variable habilidades gerenciales se obtuvo un valor de $p = ,000 < ,05$, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, existiendo una distribución no normal. De la misma manera en la variable aprendizaje organizacional el valor de $p = ,000 < \alpha = ,05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que los datos no tenían una distribución normal. Entonces, se concluyó que todos los datos de la muestra, no seguían una distribución normal, por lo que se empleó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y Aprendizaje organizacional del Hospital II-1 Ate, Lima – 2022", cuyo autor es ANTICONA RAU THANIA LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON DNI: 31678241 ORCID: 0000-0002-9297-056X	Firmado electrónicamente por: VPRAMIREZH el 11- 01-2023 17:39:29

Código documento Trilce: TRI - 0501008