



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de
enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021

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

AUTOR:

Fuertes Correa, Yemirson Oliver (ORCID: 0000-0002-4173-3222)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para Mi esposa e hija, quienes son el motivo por el que busco mi superación personal y profesional cada día. Por el amor, paciencia y el apoyo incondicional que me brindan siempre.

Agradecimiento

A todas las personas que he conocido durante este trayecto, quienes estuvieron y aún están aquí, por su apoyo, enseñanzas y más; a mi asesora por su gran labor, aporte y estímulo en culminar satisfactoriamente éste trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstrat	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	22
4.1. Análisis descriptivo de los resultados	22
4.2. Estadística inferencial	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 01: Habilidades gerenciales según nivel.	22
Tabla 02: Nivel de las habilidades gerenciales según dimensiones	23
Tabla 03: Clima organizacional según nivel.	24
Tabla 04: Nivel De Clima Organizacional Según Dimensiones.	25
Tabla 05: Prueba estadística de normalidad	26
Tabla 06: Prueba de Spearman entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional.	27
Tabla 07: Prueba de Spearman entre la dimensión motivaciones y valores y el clima organizacional.	28
Tabla 08: Prueba de Spearman entre la dimensión habilidades analíticas y el clima organizacional.	29
Tabla 09: Prueba de Spearman entre la dimensión habilidades interpersonales y el clima organizacional.	30
Tabla 10: Prueba de Spearman entre la dimensión habilidades emocionales y el clima organizacional.	31
Tabla 11: Matriz de operacionalización de variables Habilidades Gerenciales	45
Tabla 12: Matriz de operacionalización de variables Clima organizacional	46
Tabla 13: V1. Prueba piloto para Habilidades gerenciales.	52
Tabla 14: V2. Prueba piloto para Clima Organizacional.	53

Índice de gráficos y figuras

Figura 01: Diseño de la investigación.	17
Figura 02: Representación gráfica de las habilidades gerenciales.	23
Figura 03: Representación gráfica de dimensiones de habilidades gerenciales.	24
Figura 04: Representación gráfica del clima organizacional.	25
Figura 05: Representación gráfica de las dimensiones del clima organizacional.	26

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021” tuvo como objetivo general determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021. Metodológicamente se basó en el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, con un nivel correlacional descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 97 colaboradores de los servicios de enfermería del instituto de salud en mención, y para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos y la técnica utilizada fue la encuesta.

Después del respectivo procesamiento de datos se obtuvieron resultados en los que se encontró una significativa < 0.05 entre las variables de estudio y un coeficiente de correlación de Spearman de .500. Lo que hace llegar a la conclusión de que si existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima y que ésta es considerada positiva moderada.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, clima organizacional, servicios de enfermería.

ABSTRACT

The present research work entitled "Management skills and organizational climate of the nursing services of an Oncological Institute of Lima, 2021" had as a general objective to determine the relationship between management skills and organizational climate of the nursing services of an Oncological Institute of Lima, 2021. Methodologically it was based on a quantitative approach, with a non-experimental design, a cross-sectional design, with a descriptive correlational level. The sample consisted of 97 collaborators from the nursing services of the aforementioned health institute, and for data collection two questionnaires were applied as instruments and the technique used was the survey.

After the respective data processing, results were obtained in which a significant <0.05 was found between the study variables and a Spearman correlation coefficient of .500. This leads to the conclusion that there is a significant relationship between managerial skills and the organizational climate of the nursing services of an Oncology Institute in Lima and that this is considered moderately positive.

Keywords: Management skills, organizational climate, nursing services.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se vive en una época de globalización muy variable, en donde los constantes cambios existen debido a la aparición de nuevas tecnologías, tendencias, cambios socioeconómicos y sociopolíticos; los cuales tienen gran impacto en las instituciones en todos los ámbitos sociales, siendo el sector salud uno de los de mayor involucramiento en estos cambios y avances. Esto debe ser aceptado, afrontado y superado por todos aquellos individuos que se encuentren involucrados en las instituciones, más aún en las personas con cargos directivos, jefaturales o de supervisión.

Es así que las personas con este tipo de responsabilidades deben ser capaces de manejar, de la manera más acertada, todo tipo de situaciones que se les presente en el quehacer diario, desde las situaciones más simples hasta las de mayor complejidad. En los últimos años la competitividad entre profesionales de la salud ha ido incrementando, y con ello la búsqueda en el desarrollo de habilidades gerenciales ha sumado gran representatividad en este grupo de personas, quienes buscan el mejoramiento y perfeccionamiento de sus capacidades para poder asumir los desafíos que encuentren en el camino.

Tal es así que Díaz (2016) refirió en su ensayo, que en Colombia existen líderes con habilidades gerenciales en proceso de perfeccionamiento de acuerdo a la experiencia y práctica en sus actividades diarias; pero que éste proceso no es suficiente, puesto que la situación del sistema de salud colombiano es preocupante, ya que todavía prevalece la escasez de líderes con formación académica y humana idónea para garantizar una buena calidad en los servicios, lo que influye estrictamente en el cumplimiento de objetivos institucionales.

También Ruelas y Pelcastre (2016) de México, definieron que la inexactitud de requisitos en los perfiles profesionales, relacionados con la capacitación, demanda de habilidades gerenciales e inducción al cargo de los líderes o gerentes puede influir negativamente en las funciones establecidas que la actual reforma del

sector salud exige, teniendo gran impacto sobre el clima organizacional de las entidades.

Las instituciones del sector salud son entidades únicas, que para ser administradas necesitan de procesos muy complejos, y por ende exigen que sus dirigentes posean conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para tales efectos. Actualmente el área de salud vive una escasez de dirigentes especializados en gestión, relacionándolos específicamente a lo que concierne a la planificación, control e integración. Los profesionales de salud que actúan en los centros hospitalarios son los responsables del buen funcionamiento y eficiencia de los mismos; es decir, su intervención está relacionada directamente con la calidad de su formación y capacitación para poder desarrollar las actividades inherentes al servicio; además de ser prestadores de cuidados también tienen la responsabilidad funcional de los servicios a nivel asistencial, educativo y administrativo (Grohmann et al., 2018).

Las habilidades gerenciales según la revisión de Lombana et al. (2019) las conceptualizaron como una característica particular de cada persona, que está íntimamente vinculada con el buen u óptimo desempeño en determinado puesto laboral en una organización específica. En tal sentido, son como aquellas pequeñísimas habilidades que deberían poseer todos los directivos, que explicarían sus logros más sobresalientes, volviéndolos cada vez más efectivos.

Por otro lado si se habla de clima organizacional, se evidencian muchos estudios nacionales e internacionales pretendiendo diagnosticar su efecto en la eficacia de la atención en salud prestada a la población objetivo. De similar manera, a nivel asistencial y administrativo en salud, se ha estudiado el impacto del entorno laboral en la satisfacción de los individuos involucrados y cómo esta repercute en la calidad de las prestaciones; es así que desde otra perspectiva más interna, se ha corroborado que el ambiente laboral es base fundamental para el progreso, fortalecimiento de las organizaciones de salud; ratificando lo importante que son los procesos de mejora continua por medio de indicadores de calidad y eficacia de los servicios (Bustamante et al., 2018).

Según Juárez (2018) hay consenso sobre el clima organizacional, el cual es la evidencia de la calidad de vida profesional de los colaboradores, quienes son el componente clave de la productividad en todas las organizaciones. Para las instituciones el clima organizacional constituye un tema de coyuntura permanente, y de constante variabilidad; debido a la gran relevancia que tiene el de conocer las relaciones dentro de la organización y sus perspectivas a futuro.

En los institutos altamente especializados de salud, las direcciones ejecutivas de enfermería se basan en el desarrollo de habilidades gerenciales; son las autoridades de estas áreas los responsables de promover el fortalecimiento de este tipo de habilidades en todo el personal a cargo, puesto que el rol que ejerce el profesional de enfermería en toda organización de salud es preponderante, y está relacionado con el brindar cuidado holístico al usuario, involucrando no solo el aspecto asistencial, sino también administrativo, educativo e investigativo. De aquí parte la efectividad de las direcciones de enfermería, los jefes deben desempeñarse más como líderes que como jefes, poniendo en práctica sus habilidades gerenciales para poder dirigir eficientemente las actividades concernientes a su labor diaria. El liderazgo del enfermero(a) jefe determina los resultados de su equipo de trabajo; puesto que al cumplir con las funciones asignadas haciendo uso de herramientas estratégicas pretende desarrollar el máximo potencial de cada personal a su cargo (Vera y Samudio, 2017).

En los hospitales o institutos especializados, en este caso un instituto oncológico, el trabajo es arduo; la demanda de procedimientos, cuidados e intervenciones realizadas por parte del profesional de enfermería son innumerables. Desde ya, un paciente oncológico a causa de su condición clínica particular, necesita un enfoque multidisciplinario y tiene que ser cuidado de una manera diferente a los pacientes que padecen otras enfermedades (Trallero, 2021). La labor que efectúa el enfermero(a) en torno al paciente oncológico demanda mucho esfuerzo, conocimiento, dedicación y responsabilidad. Jugando un rol importante en los diferentes servicios hospitalarios, incluyendo las áreas críticas.

La carga laboral para el profesional de enfermería se puede evidenciar desde diferentes situaciones, partiendo desde el punto más crítico, que es el recurso humano insuficiente, quienes son el eje fundamental para brindar una atención de calidad. El cuidado del paciente oncológico se ha convertido en una actividad sanitaria cotidiana e imprescindible para dar cobertura a la alta periodicidad de procesos de atención según el grado de complejidad de los mismos, el nivel de dependencia del usuario, y a la alta demanda de cuidados urgentes requeridos. Todo esto aunado a una gestión inadecuada por parte de los líderes, conllevará a una situación preocupante, donde el clima organizacional no será el óptimo (Pinto, 2017).

Ciertamente las jefaturas de servicio deberían ser designadas por concurso, pero en la mayoría de los hospitales o institutos la realidad es otra. El mayor porcentaje de las supervisiones sectoriales y jefaturas de servicios son designados por confianza o por estar dentro del círculo íntimo del director del departamento; casos que no serían ideales puesto que este tipo de puestos deberían ser ocupados por personas idóneas, con las habilidades o capacidades necesarias para poder realizar los objetivos institucionales, teniendo muy en cuenta el clima laboral del área a la que supervisan. Y en muchos casos, esto no se da.

Si bien es cierto se percibe el nivel de insatisfacción en los hospitales no solo por parte de los usuarios, sino del mismo personal que labora en las instituciones; las constantes expresiones de descontento sobre diversos asuntos laborales concernientes con la remuneración, el ambiente físico estructural, los supervisores o jefes, los compañeros, el exceso de trabajo, el escaso valor que da la institución a su trabajo, entre otros; es que se formula el presente trabajo de investigación planteándose la siguiente pregunta: ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima? Y como problemas específicos, consolidado en una sola pregunta, los siguientes: ¿Cómo se relacionan las dimensiones motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales en el clima organizacional de los servicios enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021?

Teóricamente, el presente estudio permitió diseñar un marco teórico sobre habilidades gerenciales y su posible relación con el clima organizacional de las áreas de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima. Este estudio constituye una significativa fuente de información para diversos autores, pretendiendo servir de referencia para futuras investigaciones relacionadas con el tema de fondo.

Metodológicamente este estudio permitió el uso de herramientas de recolección de datos validados y actualizados. Éste trabajo de investigación se basó en un diseño descriptivo correlacional y de corte transversal, teniendo como finalidad evaluar la concordancia que existe entre las variables que componen este estudio.

Práctica y socialmente esta investigación es de mucho beneficio para los profesionales de enfermería porque con sus resultados se pretende valer de evidencia para optimizar las herramientas de gestión aplicadas en el sector salud, velando así, por el bienestar del recurso humano no solo con mejores índices de productividad y eficiencia sino también como actor trascendental en los cambios que se requieran en su ambiente laboral, previniendo posibles complicaciones tanto de forma particular como organizacional.

Y epistemológicamente esta investigación brindó un nuevo concepto de la realidad, el cual les servirá a los gerentes de salud el poder entender específicamente cuán importante es el poseer y fortalecer las habilidades gerenciales para el posicionamiento de las instituciones de salud, basados en un clima laboral idóneo en el que sobresalga lo mejor de cada colaborador.

Ante lo mencionado líneas arriba, se planteó como objetivo general del presente estudio: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021. Y se plantearon los siguientes objetivos específicos, consolidado en uno solo: Establecer la relación entre la dimensión motivación y valores, habilidades

analíticas, habilidades interpersonales, habilidades emocionales y clima organizacional de un Instituto Oncológico de Lima, 2021.

También se formuló la hipótesis general de la siguiente manera: Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima. 2021. Y como hipótesis específicas, consolidada en una sola: Existe relación significativa entre la dimensión motivaciones y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales, habilidades emocionales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional se identificaron las siguientes investigaciones: Lino (2021) en Lima, afirmó que existe correlación positiva moderada con una confiabilidad de 0,598 entre habilidades gerenciales y responsabilidad organizacional. Asumiendo que existe relación significativa entre ambas variables. Por otro lado, Ortiz (2021) en Andahuaylas concluyó que según los resultados obtenidos sobre habilidades gerenciales y su concordancia con el clima organizacional, no guardan ninguna dependencia, ambas son independientes, así mismo obtuvo un Rho igual a 0,246 la cual tiene una correspondencia de correlación de las variables de grado media.

También se encontró a Cabrera (2020) en Trujillo, logró concluir que el nivel de competencias gerenciales que poseen los dirigentes de salud de la Red Ferreñafe es muy competente y competente, constituida por el 72.7% y 27.3% respectivamente; y las competencias gerenciales asumen una alta autoridad sobre el desempeño laboral del trabajador de salud. Desde otra perspectiva Lizama (2020) en Lima, logró concluir que en este caso las habilidades gerenciales de manera conjunta no repercuten en la estructura saludable de una Posta de Cañete.

Así mismo en Andahuaylas, Moscoso (2020) concluyó que existe correspondencia positiva alta, en relación a sus variables estudiadas, habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Deduciendo que sí existe afinidad directa

y representativa entre las habilidades y el desarrollo organizacional del personal del Hospital de Andahuaylas. Del mismo modo Pimentel (2020) en Lima, afirmó que existe correlación entre el compromiso laboral y las habilidades gerenciales en una institución de Lima, de acuerdo a un Rho de Spearman igual a 0,01; la correlación es altamente significativa.

Romero (2020) en Apurímac, llegó a la conjetura de que sí existe dependencia representativa entre las habilidades gerenciales y el clima laboral en los cooperantes de un Hospital de Andahuaylas, y las habilidades personales influyen significativamente en el clima laboral. A su vez en Lima, Arrascue (2019) logró determinar la existencia de una relación entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el recurso humano de un Hospital de Los Olivos (Sig=0,002 menor que 0,05), por lo que este tipo de relación se logra catalogar como directa y moderada (Rho=0,424).

Finalmente tenemos a Vega (2019) en Lima, quien afirmó que existe correlación positiva significativa de manera notable entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral; y si éstas aumentan, la satisfacción del personal también lo hace.

A nivel internacional se lograron identificar los siguientes estudios: En Colombia Díaz y Soto (2020) concluyeron que la estructuración de perfiles basados en competencias definidas para la elección y designación de enfermeras que trabajan en los diferentes servicios es trascendental para el desarrollo profesional de este grupo de trabajadores, con técnicas de preparación y enseñanza continua orientados a su cualificación de acuerdo a las pretensiones de su entorno laboral. También en Colombia, Jaramillo et al. (2020) afirmaron que cuando los equipos de trabajo gozan de unión y empatía, los procesos se tornan más claros y eficientes, puesto que prevalece el bienestar grupal por encima del particular. Todo esto es a favor del buen trabajo de la organización, el éxito en sus resultados y el buen servicio a los usuarios; quienes a fin de cuentas son los más favorecidos con el trato y la respuesta inmediata que reciben de la institución.

También Duarte (2020) de Colombia, indicó que por medio de la formación de un gerente, se debe favorecer un ambiente de trabajo idóneo, concedido, en que si bien está claro que el entorno es el medio de desenvolvimiento de los trabajadores para ejecutar sus actividades cotidianas, se debe tener en cuenta que el recurso humano es el componente esencial para el progreso de la organización y por ende es necesaria su implementación. Se encuentra a Chavarría et al. (2020) de México, quienes concluyeron que la percepción que tienen los empleados estudiados, es positiva y favorable en relación al ambiente laboral, en el que consideran muy bueno el clima organizacional puesto que existe una cooperación y comunicación que permite el desarrollo de equipos de trabajo efectivos.

A su vez Laverde y Sanchez (2020) en Brasil, afirmaron que la coordinación de los servicios de enfermería debe modular el rumbo y marcha en la institución y para eso necesita comprender y seguir las normas institucionales a mediano y largo plazo y dominar tácticas de estimulación y acompañamiento para favorecer su resultado. Se encuentra a Santos et al. (2017) en México, quienes concluyeron que el grado de percepción del clima laboral es muy satisfactorio en la institución investigada personal ya que se sienten a gusto de formar parte de ese grupo de colaboradores, considerando que funciona de manera adecuada. También Juarez (2018) de México, concluyó que el liderazgo y motivación están conectados con el buen nivel de clima organizacional y pueden intervenir con la adaptación en el contexto de los nuevos gestores..

Así mismo Hernández et al. (2017) en la Región el Caribe, concluyeron sobre la necesidad de vigorizar la capacidad de liderazgo y competencias en los gerentes como factor determinante para optimizar la gestión de los servicios y que impulse la generación de valor en los procesos que involucren a empleados, clientes, proveedores, accionistas y sectores relacionados. Finalmente en Colombia Machecha (2017) afirmó que es preponderante para los gerentes ampliar sus habilidades de liderazgo y trabajo grupal en la proposición y ejecución de estrategias y regímenes de acción que busquen la perfección del ambiente de trabajo y por ende tener repercusión en la atención al usuario.

Durante el desarrollo de esta investigación se analizaron las habilidades gerenciales de los gestores de la salud, siendo factor preponderante para el clima organizacional en el desarrollo y empoderamiento de las instituciones pertenecientes al sector salud.

Las habilidades según la RAE (2020), proviene del latín *habilitas* que significa “lo que se puede tener” y la define como la disposición y capacidad para algo; también como la gracia y destreza en realizar alguna actividad. Así mismo Knapp (2007) la define como la facultad del individuo, obtenida por la enseñanza, preparado de provocar resultados pronosticados con el máximo de seguridad, el mínimo de tiempo y capital, pero con certeza suprema.

Habilidades gerenciales, para Longenecker et al. (2009), están constituidas por el cúmulo de conocimientos, comportamientos, aptitudes, habilidades y destrezas que precisa cualquier individuo para ser eficaz en una extensa variedad de tareas gerenciales en numerosas organizaciones. Así mismo Leyva et al. (2017), determinaron que estas habilidades en la gerencia son cruciales en la concretización de una misión eficaz de la innovación y perfeccionamiento, en donde la inteligencia técnica no bastaría para ser un gerente idóneo. Las diferencias en los modos de aprendizaje son fundamentales para la obtención de habilidades interpersonales, las cuales pueden encaminarse hacia el desarrollo competencias de liderazgo que promuevan la creación de estrategias de competitividad organizacional.

Para los autores Aburto y Bonales (2011) el adiestramiento y perfeccionamiento de las habilidades directivas de aquellos que administran una organización es primordial para el logro de metas trazadas por las instituciones en el ámbito de su competencia. Mientras que estas habilidades alcanzan mayor relevancia en las organizaciones, a nivel particular también se convierte en centro de interés para el progreso profesional de cada individuo. Conforme avanza el tiempo, el requerimiento aumenta en relación a las habilidades de liderazgo, motivación, comunicación, conducción de conflictos y alineación de equipos; y si esto no cumple con las expectativas, pues se obtendrán climas organizacionales generadores de insatisfacción.

Del mismo modo el investigador Katz (1955) citado por Aburto y Bonales (2011), estableció que los gestores precisan poseer tres habilidades administrativas primordiales. Las habilidades técnicas, que serían las competencias y conocimientos en determinado campo; las habilidades de trato personal, que radican en la virtud para laborar apropiadamente con otros sujetos, tanto de forma individual como grupal; y por último, las conceptuales, referidas a aquellas que se deben conservar para razonar y calificar situaciones complicadas y abstractas. Sin embargo para Chiavenato (2007), citado por los mismos autores, estas tres habilidades demandan de otras aptitudes personales para alcanzar el éxito. La fórmula está en adquirir competencias duraderas como: el conocimiento, la perspectiva y la actitud. Competencias que, aún en tiempos fluctuantes, no se vuelvan obsoletas ni descartables.

Por otra parte Madrigal (2009) refirió que las habilidades que, en primera instancia, un líder debe ostentar, son: comunicación, la toma de decisiones y ser consciente de los riesgos que pueda conllevar; creatividad para reformar, planificar e improvisar; ser el líder de todo plan o mejora que se organice; el saber gestionar su propio tiempo y el de sus colaboradores; trabajar en unidad y no dejar la asertividad. También se encuentra a Pereda (2016) que cita a Schein (1990); mencionó que los hombres y mujeres que dominan niveles directivos de una institución deben poseer habilidades para lograr administrarla y enfocarla a la obtención de resultados, para todo esto es imperante que cada recurso humano se sienta identificado y comprometido con la cultura de la entidad a la que pertenece. El mencionado autor plantea que para lograr ser un gerente triunfante se demanda poseer cuatro habilidades fundamentales: motivación y valores, analíticas, interpersonales y emocionales.

Así mismo Whetten y Cameron (2011), propusieron que las habilidades gerenciales tienen varias peculiaridades que las distinguen de otros rasgos y prácticas administrativas. Clasificándolas como: habilidades personales, las que abarcan el perfeccionamiento del autoconocimiento, conducción del propio estrés y solución ordenada y creativa de complicaciones. Habilidades interpersonales, como aquellas que nacen en la interacción con las demás personas, estableciendo

relaciones a través de comunicación de soporte, manejo de conflictos y motivación de los demás. Habilidades grupales, manifestadas al momento de interactuar en diferentes grupos de individuos, ya sea como el líder o como uno más de ellos, involucra el habilitamiento y delegación, así como la formación de equipos efectivos. Y habilidades de comunicación en las que corresponde a las capacidades para la realización de presentaciones orales y escritas, así como el manejo de entrevistas y la dirección de reuniones de trabajo.

En este contexto, después de la revisión de lecturas, se concluye que las habilidades gerenciales forman parte inherente de cada individuo, y que depende de cada uno el desarrollo y fortalecimiento de las mismas, en beneficio del mismo y de sus colaboradores; puesto que la aplicación de ellas en el ámbito laboral generaría un impacto positivo en su vida y entorno, proporcionando un crecimiento propio, de sus colaboradores y por ende de la institución a la que pertenecen.

La presente investigación basó su desarrollo de la variable habilidad gerencial en las dimensiones postuladas por Schein (1990), citado por Arrascue (2019) en las que las divide en:

Dimensión motivación y valores, en este aspecto se prueba el nivel en que el individuo desea verdaderamente ser el gestor, si se encuentra dedicado al camino gerencial y si se siente cómodo al ejercer alguna de las obligaciones de la gerencia. Son las capacidades que hacen referencia al estado motivacional y los valores propios para ocupar un puesto directivo. Motivar es lo que determinado individuo realiza para que otro actúe o se conduzca de explícita manera. Los valores, por otro lado, son lo que caracteriza al individuo; se exponen en la ejecución de sus propias labores influyendo en el desenvolvimiento del equipo. Entre el tipo de factores motivacionales se recalca el compromiso con la institución y su cometido, la pretensión por alcanzar logros profesionales, el grado de identificación y compromiso con su trabajo y la armonía entre sus valores e intereses personales (Schein 1990).

Dimensión habilidades analíticas, en las que son consideradas las habilidades requeridas para analizar un problema y buscar la mejor solución

posible, que descarte por completo los inconvenientes suscitados para el corto, mediano y largo plazo. Son aquellas habilidades intelectuales que se demandan para ejecutar indudablemente un puesto gerencial. También se consideran como las cualidades para identificar, reconocer y solucionar dificultades en ambientes complicados y confusos, obligando a los gerentes a asumir una perspectiva cada vez más amplia con la capacidad de sintetizar e interpretar información; así como la habilidad para conocer sus propias debilidades, fortalezas y motivaciones (Schein 1990).

Dimensión habilidades interpersonales, aquellas consideradas importantes para poder interactuar y relacionarse positivamente con las demás personas, interna y externamente en la organización. Éstas habilidades componen un aspecto sustancial en la eficacia de las organizaciones, debido a que favorecen el impulso de mejorías competitivas, tales como: la delegación del mando, personas proactivas y encaminadas hacia la realización de los objetivos institucionales. Se incluyen características como la comunicación interpersonal, el desarrollo de ambientes de cooperación entre colaboradores y la competencia para intervenir en los individuos sobre los que no se posee una influencia vertical (Schein 1990).

Dimensión de habilidades emocionales, referida a aquellas habilidades que gozan los seres humanos para elegir decisiones de forma autónoma e imparcial, preparando al individuo para afrontar cambios del ambiente, sin perder la perseverancia y constancia. Los gerentes deben ser conscientes de sus debilidades y fortalezas, explotando al máximo sus características positivas y fortalecer lo que esté faltando. Cuando el líder maneje estas habilidades, poseerá la capacidad de conducir sus impulsos, pensar con precisión y no disipar su concentración del contexto. La constancia; afrontar argumentos complicados con elementos de compromiso social; y dar solución a escenarios complicados en la institución, son algunas de las habilidades emparentadas al dominio del área emocional (Schein 1990).

La conjunción de todas estas dimensiones de las habilidades gerenciales nos dan un panorama exacto de cómo debería ser un gerente idóneo, alguien con las capacidades necesarias para el autocontrol y las destrezas y herramientas para

la dirección adecuada de los equipos de trabajo a su cargo, con el propósito de consumir los objetivos de las instituciones sin dejar de lado la preocupación por cada integrante de su grupo como tal.

En la actualidad el clima organizacional, que es la otra variable de éste presente estudio, es un campo altamente analizado, en que el que la percepción sobre la organización y el ambiente de trabajo juegan un rol fundamental en el desempeño de todos sus colaboradores. Tal es así que Vega et al. (2006) definieron el clima organizacional como las particularidades del ambiente donde trabajas, que son apreciadas directa o indirectamente por los colaboradores, donde predominan los intercambios individuo-organización e individuo-individuo. También señalan que es una cualidad inherente del ambiente de la entidad, que la distinguen los involucrados y tiene influencia en su conducta.

También Llana (2007) refirió que el clima organizacional es la apreciación de los componentes de la cultura de una institución en determinado tiempo por parte de sus colaboradores. Debido a eso, si existe una perspectiva negativa en aquellos componentes, se pueden desencadenar situaciones de estrés. La individual relevancia de esta perspectiva se basa en el hecho de que la conducta de un trabajador no es resultado de los escenarios de labor existentes, si no que obedece a las apreciaciones que tenga el colaborador de estos elementos, coherentes con la interacción entre las particularidades individuales y organizacionales. (Barrios 2014)

De igual forma Chiavenato (2007) determinó que es la condición o atributos del entorno organizacional que es percibido por los integrantes de la institución, y que tiene influencia directa sobre el comportamiento de los mismos. Así mismo Mujica & Pérez (2007) propusieron que es un aspecto primordial en toda organización que busca mejorar su entorno laboral y poder alcanzar un crecimiento en su productividad sin dejar de lado la competitividad de su personal. Su comprensión dirige los procesos que establecen el comportamiento organizacional, aprobando la introducción de cambios en la conducta de los colaboradores y por consecuencia en la estructura organizacional. No monitorizar este clima puede

encaminar a que los trabajadores deserten de la institución, debido a la inminente presencia de dificultades que generen un ambiente inflexible.

Se encuentra a García (2009) que desde un enfoque estructural; conceptualizó al clima organizacional como el conglomerado de rasgos indestructibles que representan a una organización, y que son capaces de intervenir en la conducta de los individuos involucrados y que la hacen diferente de otras. Y tomando una perspectiva subjetiva; es la descripción u opinión que el colaborador se dibuja en relación a la institución.

El clima organizacional surge del pensamiento de que los individuos existen en entornos dinámicos y confusos, debido a que las entidades están formadas de personas, grupos y colectividades generadores de diversos comportamientos y que afectan el entorno. Así mismo Méndez (2006) manifestó que el comienzo del clima organizacional se da en el estudio de las sociedades; en donde la concepción de organización, inmersa en la teoría de las relaciones humanas, destaca la relevancia del ser humano en función al trabajo y su colaboración en un régimen social (García, 2009).

El MINSA (2012) mediante la actualización y aprobación del D.T. "Metodología para el estudio del clima organizacional v.2", con R.M. N° 468-2011/MINSA. Estableció al clima organizacional como la percepción simultánea de los integrantes de determinada entidad en relación al trabajo, entorno físico, relaciones interpersonales y diferentes reglas formales e informales que median a dicha labor.

La investigación sobre del clima organizacional, permite develar el sentir de los individuos en relación a su ambiente y condición laboral, con la finalidad de edificar métodos que faciliten superar de manera prioritaria los componentes perjudiciales que sean detectados y que perturben directamente la productividad y compromiso del recurso humano. Al conocer la situación real de las interacciones dentro de una organización, permite intervenir y desarrollar sistemas de seguimiento y evaluación oportuna. (Flores, 2018)

Las características del clima organizacional según el MINSA (2012) guardan mucha relación con el entorno; posee una permanencia determinada, a pesar de sufrir modificaciones por circunstancias fluctuantes; tiene gran impacto en la conducta y desenvolvimiento de los integrantes de la entidad; afectan directamente el nivel de responsabilidad e identificación de cada colaborador y también es afecto de diferentes variables, tales como el modo del liderazgo, políticas y métodos de gestión entre otras.

Los componentes del clima organizacional establecidas por el MINSA (2012) son considerados en tres grupos: la cultura organizacional para Schein (1988), citado por Pedrasa et al. (2015), es el conjunto de costumbres importantes y representativas internas y externas que los sujetos pertenecientes a alguna institución han experimentado y que han generado la implementación de estrategias para adaptarse a la entidad. Es así que también se toma en cuenta el entorno en el cual las personas desarrollan sus relaciones, modelos y patrones de conducta para llegar a convertirse en una institución productiva y eficiente o por el contrario en una ineficiente e improductiva; siempre dependiendo de las relaciones que existan entre los sujetos pertenecientes a la institución.

Dentro de este componente se encuentran las subdimensiones de Identidad, representada por el sentido de pertenencia hacia la institución. Percibir que las metas personales van unidos con los de la entidad. Conflicto y cooperación, concerniente a los niveles de contribución entre los colaboradores durante la ejecución de sus actividades y en el apoyo material y humano que reciben de la entidad. Y motivación, son las condiciones que inducen a los integrantes de la entidad a trabajar con mayor o menor ímpetu. También son el grupo de intenciones y expectativas de los colaboradores. Son las reacciones y actitudes propias de los individuos que se exteriorizan con estímulos específicos del entorno.

La segunda dimensión es la de diseño organizacional; que para De la Fuente et al. (1997) citado por Castellanos y Castellanos (2011) es el proceso mediante el cual los dirigentes edifican, evalúan y transforman la organización formal con el objetivo de favorecer la ejecución de actividades necesarias para la obtención de los objetivos establecidos de forma eficaz y eficiente. Se encuentran las

subdimensiones: Estructura, determinada como la apreciación de los integrantes de la entidad en relación a las reglas, gestiones, procedimientos y otras restricciones que afronta para cumplir con su faena. Toma de decisiones, que evalúa la información existente y de la cual se basan las medidas que se toman en la entidad, dando importancia al rol que juegan los contribuyentes en el proceso. También se analiza la forma en cómo la organización delega el proceso de toma de medidas entre los diferentes niveles de jerarquía. Comunicación, apoyada en la forma de comunicación que preexiste en la institución junto a la facilidad que los trabajadores poseen para lograr que sus sugerencias sean tomadas en cuenta por la gerencia. Y Remuneración, basada en cómo se retribuye económicamente a los colaboradores.

Finalmente se encuentra la dimensión potencial humano que según el MINSA (2012) está constituido por los individuos, quienes están considerados como seres vivientes, pensantes y con sentimientos que poseen los recursos necesarios para crecer y progresar con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por la organización. Está compuesto por las subdimensiones: Liderazgo, considerado como el dominio que practican determinadas personas; particularmente los jefes, en el proceder de los demás para alcanzar objetivos. No existe un modelo definido, puesto que dependerá de numerosas circunstancias existentes en el medio, como: normas, valores y procedimientos, así mismo dependerá de determinada situación. Innovación, abarca el propósito de la organización de buscar nuevas ideas y de modificar el molde de cómo hacer las cosas. Recompensa, relacionada al modo en que se vale más del premio que la sanción. Esta área podría forjar un clima adecuado siempre que no se sancione, al contrario se incite al trabajador en realizar mejor su labor o se le impulse a perfeccionarse. Y finalmente confort, relacionada a la intención por parte de la jefatura para ofrecer un entorno físico satisfactorio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

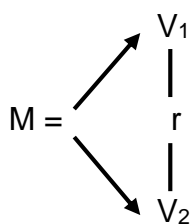
El presente estudio de investigación se basó desde un enfoque cuantitativo, con el que se busca, mediante la recopilación y procesamiento de información, responder

a las interrogantes de investigación; su diseño fue no experimental debido a que no se manipularon las variables del estudio, también es de corte transversal, puesto que se recopiló la información en un momento único; así mismo es correlacional, ya que se describen las interacciones entre dos o más concepciones, categorías o variables en un período determinado (Hernández et al. 2014).

Éste estudio es de tipo básico, debido a que se buscó la comprensión del escenario o de los fenómenos del entorno, para contestar a interrogantes o para que con los resultados obtenidos se puedan contrastar con otras exploraciones (Hernández et al. 2014).

El diseño del presente estudio de investigación se representa gráficamente:

Figura 01; Diseño de la investigación



Dónde:

M	:	Muestra de Estudio
V ₁	:	Habilidades gerenciales
V ₂	:	Clima organizacional
r	:	Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades gerenciales

Definición conceptual: Están constituidas por el cúmulo de habilidades, comportamientos, destrezas, conocimientos y aptitudes que precisa cualquier individuo para poder ser eficiente en una extensa variedad de tareas gerenciales en numerosas instituciones (Longenecker et al. 2009).

En su definición operacional se considera como el conjunto de interrogantes que calculan la percepción sobre las habilidades gerenciales del profesional de enfermería en sus dimensiones, medidas en una escala ordinal.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Son las particularidades del ambiente donde trabajas, que son apreciadas directa o indirectamente por los colaboradores, donde predominan los intercambios individuo-organización e individuo-individuo. (Vega et al. 2006)

En su definición operacional se considera como el conjunto de interrogantes que evalúan la percepción sobre el clima organizacional que tiene el profesional de enfermería en sus dimensiones, medidas en una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según lo establecido por Hernández et al. (2014), se establece a la población como el conglomerado de posibles sujetos a ser analizado; motivo por el que la población establecida en la presente investigación estuvo compuesta por los profesionales de enfermería que ejercen labor en los diversos servicios de un Instituto Oncológico; la cual asciende a una cantidad de 130 profesionales.

Así mismo Hernández et al. (2014) refirieron que la muestra de estudio es un subgrupo de la población; por lo que la muestra de la presente investigación la constituyeron 97 profesionales según fórmula establecida.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

Z = Valor de la abscisa para una probabilidad del 95% de confianza.

N = Población objeto estudio 130

p = Proporción a favor (se asume p=0.5)

q = Proporción en contra (se asume q=0.5)

e = Margen de error muestral o nivel de precisión 5%

n = Tamaño de la muestra

Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, entonces la muestra ideal es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (130)}{(0.05)^2 (130-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 97

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, teniendo en cuenta los siguientes criterios de elegibilidad:

Criterios de inclusión: (a) Profesionales en enfermería que trabajan en la institución con un periodo mayor e igual de 6 meses. (b) Profesionales en enfermería que desean participar voluntariamente en el estudio y firman el consentimiento informado. (c) Profesionales en enfermería bajo cualquier modalidad de contrato: Nombrados, CAS y Terceros.

Criterios de exclusión: (a) Profesionales en enfermería que no deseen ser participantes del estudio. (b) Profesionales en enfermería que sean personal de retén. (c) Profesionales de enfermería que actualmente están realizando trabajo en modalidad remota.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección

Para la recopilación de información del presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta, que según López y Facheli (2015) es una técnica de compilación de datos mediante la interrogación de los objetos de estudio, cuyo propósito es la de conseguir sistemáticamente medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática investigativa.

Instrumentos de recolección

Se utilizaron como instrumentos, dos cuestionarios; los que según Hernández et al., (2014) son el medio del que se vale el indagador para documentar la información y/o datos sobre las variables en estudio. El primer Instrumento: “Cuestionario de habilidades gerenciales”, fue propuesto por Schein (1978), y a su vez diseñado y adaptado por Moreno (2017), también validado y aplicado por Arrascue (2019); que lo aplicó para evaluar la percepción de las habilidades gerenciales del personal de un Hospital Municipal de Lima. La aplicación de este instrumento se realizó solo al personal asistencial y no a los supervisores. Está estructurado por 27 ítems valorizables del 1 al 5 mediante escala de Likert, representando cinco alternativas (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre), en la que se considera a 1 como la valoración más baja y a 5 como la mayor. Obteniendo finalmente una escala de valoración como: Adecuadas 100 a 135 puntos, Regulares 64 a 99 puntos e Inadecuadas 27 a 63 puntos. El cuestionario está seccionado en cuatro dimensiones:

Motivaciones y valores: ítems 1 al 5

Habilidades analíticas: ítems 6 al 11

Habilidades interpersonales: ítems 12 al 21

Habilidades emocionales: ítems 22 al 27

El segundo instrumento es un cuestionario establecido por el MINSA (2012) “Cuestionario para el estudio del clima organizacional”, el cual fue redefinido y validado por juicio de expertos en la materia. Este instrumento consta de 28 propuestas para valorar la percepción del clima organizacional, estas se califican del 1 al 4 mediante escala Likert, representada en cuatro alternativas, considerando 1 como la calificación menor y 4 como la más alta. Obteniendo una escala de valoración de: Saludable 84 a 112 puntos, Por Mejorar 56 a 83 puntos y No Saludable 28 a 55 puntos. Este instrumento está conformado por 3 dimensiones medidas en 28 preguntas:

Cultura organizacional: Conflicto y cooperación: Ítems 1 y 2

	Motivación: Ítems 3 al 5
	Identidad: Ítems 6 al 8
Diseño organizacional:	Toma de decisiones: Ítems 9 y 10
	Remuneración: Ítems 11 y 12
	Estructura: Ítems 13 y 14
	Comunicación: Ítems 15 al 17
Potencial humano:	Innovación: Ítems 18 al 21
	Liderazgo: Ítems 22 y 23
	Recompensa: Ítems 24 al 26
	Confort: Ítems 27 y 28

Estos instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto integrada por 15 individuos para determinar la confiabilidad de los mismos.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos, se cursó la documentación correspondiente con la supervisión sectorial I y II de las respectivas áreas de enfermería del Instituto oncológico para que autoricen la realización de los procedimientos necesarios; posteriormente, se coordinó con el personal de cada servicio para la aplicación de los instrumentos; el cual fue enviado vía electrónica mediante un enlace digital con el debido consentimiento informado; los dos cuestionarios fueron diseñados bajo la modalidad de los Formularios de Google.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recopilación de datos, estos fueron guardados en una matriz de datos codificada con el programa Microsoft Excel 2013 y luego fueron analizados mediante el procesador estadístico SPSS 24. Los resultados obtenidos están presentados mediante gráficos y tablas y entrada simple y doble. Y para lograr cumplir con el objetivo de la investigación se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente trabajo se respetaron los derechos de autoría, por ello se ha realizado la cita y referencia correspondiente de cada persona. Se consideraron los principios fundamentales de ética para las investigaciones en salud: Justicia, respetándose la confidencialidad de los datos brindados por los participantes. Autonomía, en donde cada individuo participó de manera voluntaria, previa firma del consentimiento informado. Beneficencia, en el que los datos generales obtenidos con el estudio serán útiles para la comunidad científica, sirviendo como actualización de datos. Y No Maleficencia, en que se aseguró que los partícipes de la investigación no serán expuestos a ningún tipo de riesgo, sea físico o mental, teniendo en claro que pueden abandonar del estudio si lo creen pertinente.

IV. RESULTADOS

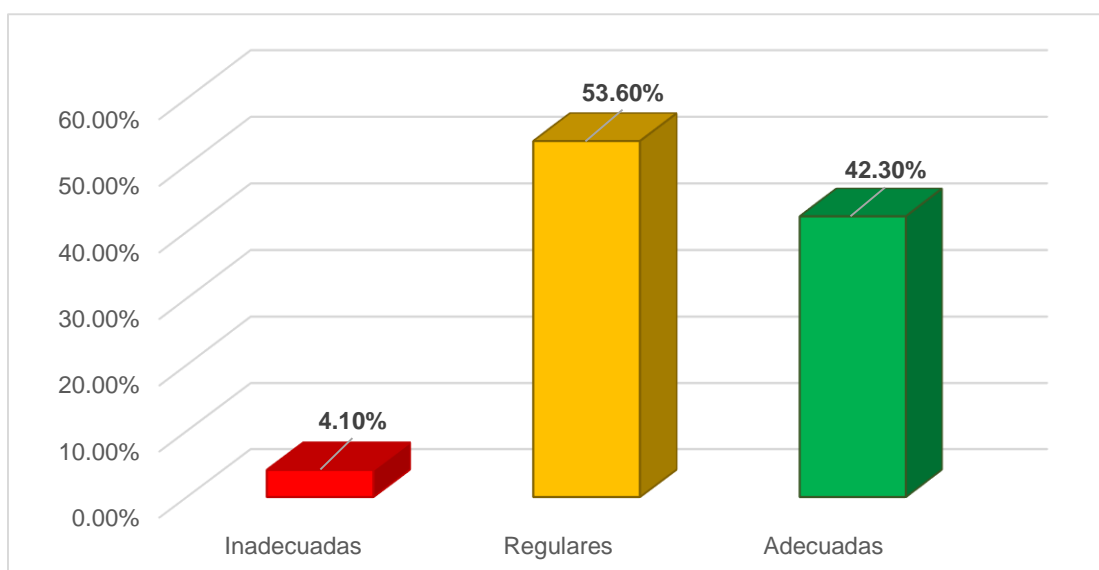
4.1. Análisis descriptivo

Tabla 01

Habilidades gerenciales según nivel en los servicios de enfermería.

Habilidades Gerenciales	Total	
	n	%
Inadecuadas	4	4.1
Regulares	52	53.6
Adecuadas	41	42.3

Figura 02; Representación gráfica de las habilidades gerenciales



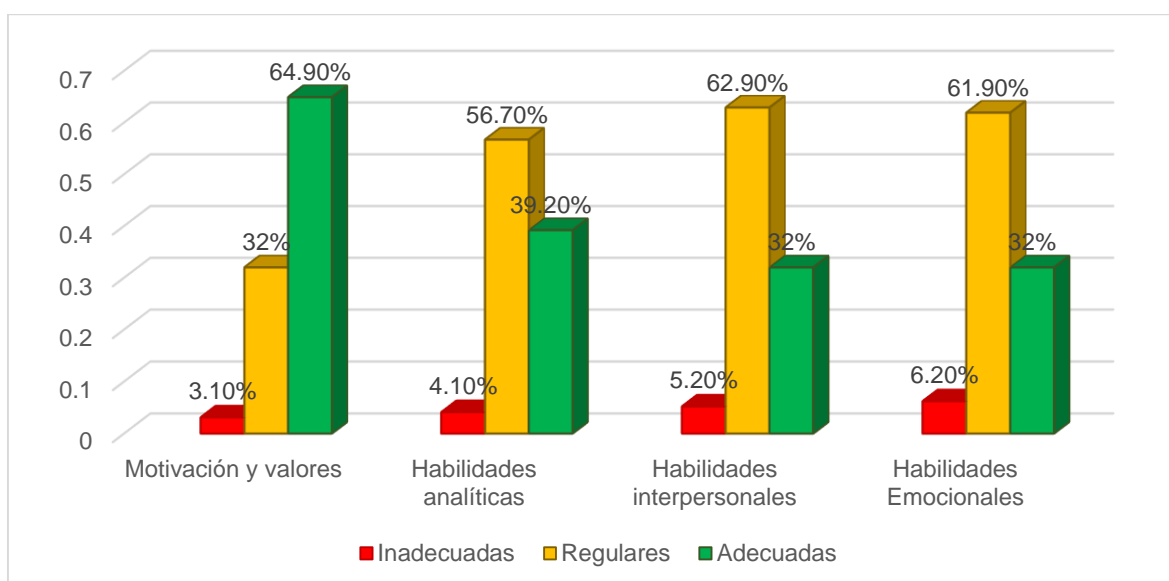
En la Tabla 01 se logra observar que, según los encuestados, el nivel de habilidades gerenciales de los supervisores inmediatos percibido por ellos es en mayor porcentaje regulares con un 53.61% del total, seguido de habilidades adecuadas con el 42.27% y finalmente consideran que poseen habilidades inadecuadas con un 4.12%

Tabla 02

Nivel de las habilidades gerenciales según dimensiones..

Nivel Habilidades Gerenciales	Motivación y valores		Habilidades analíticas		Habilidades interpersonales		Habilidades Emocionales	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuadas	3	3.1	4	4.1	5	5.2	6	6.2
Regulares	31	32	55	56.7	61	62.9	60	61.9
Adecuadas	63	64.9	38	39.2	31	32.0	31	32.0

Figura 03; Representación gráfica de las habilidades gerenciales por dimensiones.



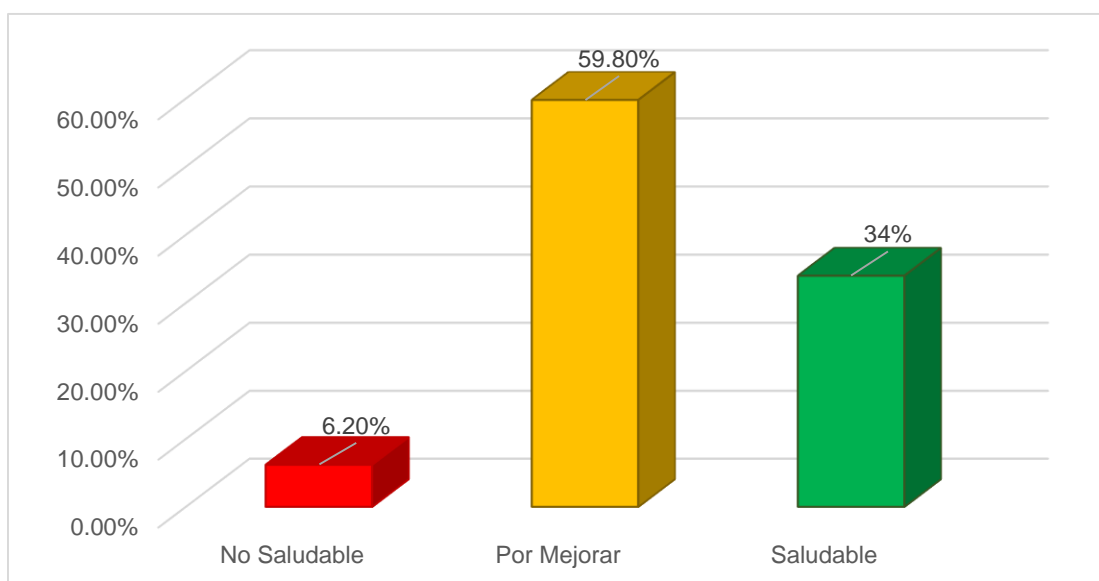
En la tabla 02 se logra percibir el nivel de las habilidades gerenciales según sus dimensiones; se evidencia que en la dimensión Motivación y Valores predomina el nivel adecuado con el 64.9% del total; en la dimensión Habilidades Analíticas resalta el nivel regular con el 56.70%; continuando con las dimensiones Habilidades Interpersonales y Habilidades Emocionales se evidencia también un nivel regular predominante con el 62.90% y 61.90% respectivamente.

Tabla 03

Clima organizacional según nivel en los servicios de enfermería.

Clima Organizacional	Total	
	n	%
No Saludable	6	6.2
Por Mejorar	58	59.8
Saludable	33	34.0

Figura 04; Representación gráfica del clima organizacional.



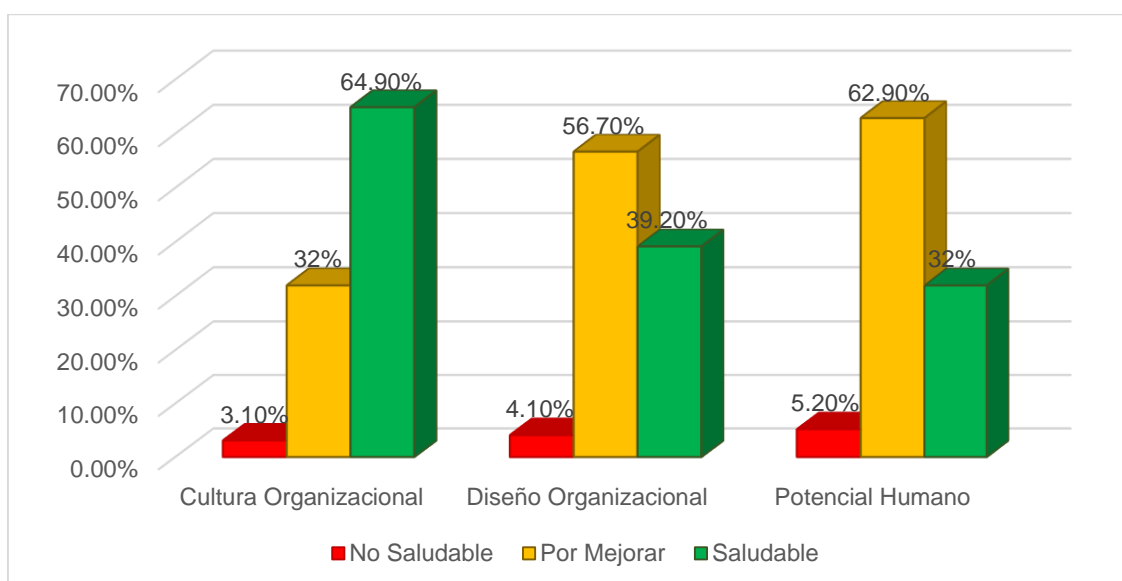
En la Tabla 03 se aprecia que, según los encuestados, el nivel del clima organizacional en las áreas de enfermería percibido es en mayor porcentaje Por Mejorar con el 59.79% del total, seguido de un clima Saludable con el 34.02% y finalmente el 6.19% consideran que existe un clima laboral No Saludable.

Tabla 04

Nivel de clima organizacional según dimensiones en los servicios de enfermería.

Nivel Clima Organizacional	Cultura Organizacional		Diseño Organizacional		Potencial Humano	
	n	%	n	%	n	%
	No Saludable	3	3.1	4	4.1	5
Por Mejorar	31	32	55	56.7	61	62.9
Saludable	63	64.9	38	39.2	31	32.0

Figura 05; Representación gráfica de las dimensiones del clima organizacional.



En la tabla 04 de evidencian los niveles del clima organizacional según sus 3 dimensiones. La dimensión Cultura Organizacional se evidencia un predominio del nivel Saludable con el 64.90%; en la dimensión diseño organizacional de demuestra que el segundo nivel con mayor porcentaje es el Saludable con solo el 39.20%; finalmente en Potencial Humano se evidencia el predominio del nivel Por Mejorar con el 62.90%.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 05

Prueba estadística de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	.122	97	.001
Clima Organizacional	.075	97	.200

En la tabla 05 se aprecia la estadística inferencial relacionado a la normalidad de datos; después del procesamiento de datos se evidencia una significancia de 0.001 y 0.200 para las habilidades gerenciales y clima organizacional respectivamente. Se entiende que las habilidades gerenciales no muestran normalidad en sus datos mientras que el clima organizacional si presenta normalidad de datos. Definido lo anterior, se establece que la prueba estadística a aplicar, para determinar la relación entre estas variables será la prueba no paramétrica: Rho de Spearman.

4.2.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis General:

H₀: Las habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021; no tienen relación significativa.

H₁: Existe relación significativa entre habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021.

Tabla 06

Prueba de Spearman entre habilidades gerenciales y clima organizacional.

Variables		Habilidades gerenciales	Clima Organizacional
Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.500**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	97	97
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	.500**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	97	97

En la tabla 06, se logra apreciar la prueba estadística de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) < 0.05; motivo por el que la H₀ es rechazada, deduciendo que si existe relación significativa entre habilidades gerenciales y el clima organizacional; y según el resultado de Rho de Spearman (.500), ésta relación existente entre las variables es positiva moderada.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H₀: La dimensión motivaciones y valores y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021; no tiene relación entre ellas.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión motivaciones y valores y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021.

Tabla 07

Prueba de Spearman entre motivación y valores y el clima organizacional.

Variables		Dimensión: Motivación y Valores	Clima Organizacional
Dimensión: Motivación y Valores	Coefficiente de correlación	1.000	.242*
	Sig. (bilateral)	.	.017
	N	97	97
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	.242*	1.000
	Sig. (bilateral)	.017	.
	N	97	97

En la tabla 07, se evidencia la prueba estadística de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) < 0.05; por lo que la H₀ es rechazada, deduciendo que también existe relación significativa entre la dimensión motivación y valores y el clima organizacional; y según el resultado de coeficiente de correlación de Spearman (.242) la relación encontrada entre las ambas variables es positiva débil.

Hipótesis específica 2:

H₀: La dimensión habilidades analíticas y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021; no tienen relación significativa entre sí.

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades analíticas y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021.

Tabla 08

Prueba de Spearman entre habilidades analíticas y el clima organizacional.

Variables		Dimensión: Habilidades Analíticas	Clima Organizacional
Dimensión: Habilidades Analíticas	Coeficiente de correlación	1.000	.501**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	97	97
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	.501**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	97	97

En la tabla 08, se presenta la prueba de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) < 0.05; rechazándose así la H₀, y deduciendo que si existe relación significativa entre la dimensión habilidades analíticas y el clima organizacional; y según el resultado de Rho de Spearman (.501) la relación que se establece entre las variables es positiva moderada.

Hipótesis específica 3:

H₀: La dimensión habilidades interpersonales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021; no guardan relación significativa entre ellas.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades interpersonales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021.

Tabla 09

Prueba de Spearman entre habilidades interpersonales y el clima organizacional.

Variables		Dimensión: Habilidades Interpersonales	Clima Organizacional
Dimensión: Habilidades Interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	.493**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	97	97
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	.493**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	97	97

En la tabla 09, se enseña la prueba de Rho de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p -valor) < 0.05 ; rechazándose la H_0 , deduciendo que existe relación significativa entre la dimensión habilidades interpersonales y el clima organizacional; y según el resultado de Rho de Spearman (.493) la relación se establece entre estas variables es positiva moderada.

Hipótesis específica 4:

H_0 : La dimensión habilidades emocionales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021; no tienen relación entre sí.

H_4 : Existe relación significativa entre la dimensión habilidades emocionales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima. 2021

Tabla 10

Prueba de Spearman entre habilidades emocionales y el clima organizacional.

Variables		Dimensión: Habilidades Emocionales	Clima Organizacional
Dimensión: Habilidades Emocionales	Coeficiente de correlación	1.000	.550**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	97	97
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	.550**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	97	97

En la tabla 10, se enseña la prueba de correlación de Spearman, en la que se evidencia una significancia (p-valor) < 0.05; rechazándose también la H_0 , deduciendo que existe relación significativa entre la dimensión habilidades emocionales y el clima organizacional; y según el resultado de Rho de Spearman (.550) la relación existente entre las variables es positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

De los resultados descriptivos obtenidos del procesamiento de datos; se obtuvo que según la percepción del profesional de enfermería que trabaja en los diferentes servicios de la Institución de salud donde se llevó a cabo la investigación, el 53.6% consideró que el nivel de habilidades gerenciales que poseen sus supervisores inmediatos es regular, seguido de un 42.3% que consideran que sus jefes poseen un nivel adecuado de habilidades y finalmente el 4.10% señalan que el nivel de las habilidades gerenciales es inadecuado. Estos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Lino (2021) en los que también determinó que existe un predominio bastante marcado en el nivel regular de las habilidades gerenciales en los gerentes de una entidad pública, percibido por el personal de la misma, con el 50%, seguido de un nivel eficiente con 34.3% y finalmente consideraban un nivel ineficiente de habilidades gerenciales con el 15.7%.

Estos resultados guardan cierta similitud, y dejan en evidencia que existe una evidente búsqueda por identificar habilidades gerenciales adecuadas en los líderes o gestores, por parte del personal a su cargo; puesto que del nivel que posean estos dependería el desarrollo del servicio o la organización de forma correcta. Así como lo aseguraron Aburto y Bonales (2011) quienes refirieron que el adiestramiento y perfeccionamiento de las habilidades directivas es primordial para el logro de metas trazadas por las instituciones.

A través del pasar de los años, las habilidades gerenciales se han ido tornando cada vez más importantes en las instituciones de salud, respondiendo a las necesidades particulares de cada entorno, adaptando a cada recurso humano a la forma de trabajo establecida en cada institución. Esto con la necesidad de ser aplicadas de tal manera que garanticen un alto índice de cumplimiento de metas y objetivos por parte de los colaboradores, para con su institución.

En relación al objetivo general se determinó que si existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional; y teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman (.500) la relación que se establece entre ambas variables es positiva moderada. Estos resultados son similares a los de Romero (2020), en los que también determinó que existe correlación significativa fuerte ($Rho = .673$) entre las habilidades gerenciales y el clima laboral en un Hospital de Andahuaylas.

Recordando lo que plantearon Leyva et al. (2017), quienes estimaron que las habilidades gerenciales son esenciales para concretar objetivos de manera eficaz a través de la innovación y perfeccionamiento, que aunado al desarrollo del liderazgo promoverían un estatus organizacional adecuado. Esto nos hace meditar sobre lo importante que son las habilidades gerenciales en los gestores dentro de las organizaciones de salud, ya que éstas se encuentran significativamente relacionadas con el clima organizacional. Pero, ¿realmente las instituciones se preocupan por encontrar o desarrollar este tipo de habilidades en sus gestores? O solo les importa el recibir informes de metas cumplidas sin importar el modo o la forma en que lo logren, restando importancia al clima organizacional de cada área. Si esto sucede así, pues sería un escenario preocupante, en el que no se valoraría

al recurso humano, tanto a los jefes de área como a los servidores, lo que convertiría a la institución en una organización con un clima organizacional inadecuado.

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico de esta investigación en el que se busca la asociación entre la dimensión motivación y valores con el clima organizacional, el resultado obtenido es que si existe dicha relación, con una significancia menor a .05 y un Rho de Spearman de .242 catalogándola como relación positiva débil. Estos resultados son similares a los de Arrascue (2019), quien en sus resultados relacionados a la misma dimensión obtuvo un Rho de Spearman de 0.315, calificando la correlación como positiva moderada entre la motivación y valores y el clima organizacional en el personal del Hospital Municipal de Los Olivos. En esta dimensión observamos que el 64.90% de encuestados consideró que existe un nivel adecuado de habilidades gerenciales.

Esto es de suma relevancia puesto q la motivación y valores que pongan en práctica los jefes de servicio influirá de manera positiva o negativa en el desenvolvimiento de sus colaboradores. Según Schein (1990), en este nivel de las habilidades gerenciales se comprueba el nivel de compromiso que poseen los gestores con el cargo, con sus colaboradores y con él mismo, haciendo lo necesario por mantener un orden en las cosas, con una motivación adecuada y con los valores idóneos para llegar a cumplir con logros personales, profesionales e institucionales trazados.

La motivación, es una fuente de impulso para el ser humano, y en el ámbito laboral asume mayor relevancia, debido a que es aquí donde nace la voluntad de cumplir efectivamente los objetivos de cada trabajo; es por ello que la motivación debe ser parte del día a día de los profesionales de enfermería, viendo la forma en que éste logre un estado de disfrute, tranquilidad o goce durante el desarrollo de sus labores, con la finalidad de brindarle una sensación de satisfacción por haberse desempeñado eficazmente durante su jornada.

Siguiendo la ruta del segundo objetivo específico, en el que se buscó demostrar la relación entre la dimensión habilidades analíticas y el clima

organizacional, se obtuvo una relación positiva moderada con un Rho de Spearman de .501; en la que el 56.7% de los encuestados consideró que el nivel de las habilidades analíticas de sus supervisores inmediatos es regular. Este resultado es muy similar al de Moreno (2017), quien encontró una relación positiva fuerte entre las mismas variables con un Rho de Spearman de .723. A su vez identificó que el 43.4% de sus encuestados percibía un nivel regular en este tipo de habilidades en sus superiores.

Cuando describimos las habilidades analíticas relacionadas con la toma de decisiones, es importante recordar que no se pueden generalizar los entornos de cada organización ni a las personas involucradas, puesto que cada uno tiene sus individualidades establecidas. Recordemos que tomar decisiones nace de la aparición de algún conflicto interno entre los colaboradores y jefes. Es de suma importancia que los líderes desarrollen este tipo de habilidades, porque les permitirá tomar decisiones apropiadas, que no siempre serán del agrado de todos los colaboradores pero que son necesarias tomar en beneficio del bien común, tanto de los colaboradores como de los pacientes o usuarios finales. Este tipo de habilidades también juegan un rol esencial en la formación de los gestores en salud, y deberían ser adecuadas desde la perspectiva de los colaboradores, esto tal vez, porque los gestores aún no encuentran la manera más acertada de llegar a su personal.

En este caso Schein (1990) hace referencia a que las habilidades analíticas son una de las capacidades preponderantes en un puesto gerencial puesto que con estas los gestores tendrían un desenvolvimiento adecuado en relación al procesamiento de la información, detectando patrones, generando ideas, observando, recopilando e interpretando datos, integrando información nueva, sintetizando información y tomando decisiones basadas en la particularidad de cada situación.

Continuando con el tercer objetivo, se obtuvo que la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional también es positiva moderada con un Rho de Spearman de .493, en el que se identificó que el 63.90% de los encuestados tuvo una percepción de nivel regular de las habilidades

interpersonales de los gestores. Estos resultados guardan concordancia con los obtenidos por Pimentel (2020) en los que obtuvo un resultado del 60% para el nivel regular de este tipo de habilidades percibido por el personal en una entidad estatal; y una relación directa positiva fuerte entre las habilidades y el compromiso organizacional con un Rho de Spearman de .628.

Estos resultados reflejan una realidad muy parecida en distintos lugares y por qué no decir en muchos, en los que los gestores demuestran poseer un nivel regular de este tipo de habilidades, que no estaría mal; pero que deberían ser tomadas en cuenta de forma más seria para el desarrollo óptimo de toda organización.. Habilidades en las que, según Schein (1990), debe aflorar el liderazgo, comunicación y cooperación para poder interactuar y relacionarse positivamente con las demás personas, componiendo un aspecto sustancial en la eficacia del clima organizacional, favoreciendo las capacidades competitivas de los colaboradores. En este caso en el ámbito sanitario, el liderazgo tiene q ser visto desde una perspectiva en la que el líder involucre efectivamente a todo su personal, donde el líder guíe y promueva el desarrollo de actividades en conjunto con sus equipos de trabajo a cargo, para lograr resultados satisfactorios que lleven a concretizar la misión de cada institución.

Finalmente para el último objetivo específico en el que se determinó la relación entre la dimensión habilidades emocionales y el clima organizacional, se concluye que también existe relación significativa moderada entre las variables mencionadas, con una significancia menor .05, y un Rho de Spearman de .550; también se obtuvo que el 61.90% de los encuestados consideraron que el nivel de habilidades emocional de sus gestores el regular. A su vez Muñoz (2017), encontró también una relación positiva fuerte entre las habilidades emocionales y el clima organizacional.

Nuevamente se encuentran escenarios similares en relación al nivel de las habilidades emocionales en las instituciones, sean de salud o no. Al igual que las dimensiones anteriores de las habilidades gerenciales, las emocionales juegan un rol importante dentro de las organizaciones. Puesto que de estas dependería el reconocer y procesar todo lo que es transmitido con las emociones y las relaciones

con el medio, a fin de utilizar el raciocinio y resolver problemas con efectividad; cuando un líder maneje este tipo de habilidades, poseerá la capacidad de conducir sus impulsos, pensar con precisión y no disipar su concentración del contexto, todo esto es en relación a lo referido por Pereda (2016). Si se logra apreciar a un líder con una inteligencia emocional consolidada y actitud emocional positiva, que posea la capacidad de captar las situaciones o necesidades de sus colaboradores de la manera más sensible y asertiva posible, será capaz de atraer positivamente la energía e identificación de las personas a su alrededor e influir positivamente en ellas para que logren alcanzar sus metas con entusiasmo, compromiso y dedicación.

Se evidencia una marcada tendencia en presentarse un nivel regular en las habilidades gerenciales y en casi todas sus dimensiones, dándonos a entender de la existencia de un gran número de profesionales de enfermería con cargos de direcciones administrativas, que si bien, pueden cumplir o no con el perfil profesional, estar capacitados o no y/o ser idóneos o no para los cargos; tratan de cumplir con sus funciones de la forma “correcta”, teniendo en cuenta que se desenvuelvan en su campo específico bien o mal, la percepción de sus colaboradores también puede encontrarse influenciada por situaciones más subjetivas que objetivas, en las que se involucran un sinnúmero de acontecimientos que consciente o inconscientemente pueden dirigir una evaluación negativa o positiva hacia sus superiores, tal vez un poco alejada o hasta equivocada de lo que en realmente puede ser. Y esto evidentemente repercutirá de manera positiva o negativa en el status del clima organizacional del servicio, entidad o agrupación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, con una Sig.= .000 < 0.05. Siendo esta relación positiva moderada, con un Rho Spearman 0.500.

Segunda: Existe concordancia entre la motivación y valores y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, con una Sig.= .017 < 0.05. Siendo esta relación positiva débil, con un Rho Spearman 0.242.

Tercera: Existe correspondencia entre las habilidades analíticas y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, con una Sig.= .000 < 0.05. Siendo esta relación positiva moderada, con un Rho Spearman 0.501.

Cuarta: Existe correlación entre las habilidades interpersonales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, con una Sig.= .000 < 0.05. Siendo esta relación positiva moderada, con un Rho Spearman 0.493.

Quinta: Existe afinidad entre las habilidades emocionales y el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, con una Sig.= .000 < 0.05. Siendo esta relación positiva moderada, con un Rho Spearman 0.550.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para las direcciones ejecutivas de las instituciones de salud y en general, deben promover el fortalecimiento de las competencias de sus supervisores de áreas; que ocupen cargos por meritocracia, a través de concursos en los que se evalúen las capacidades de cada persona, con la finalidad de tener un personal idóneo en los cargos clave para asegurar y mejorar el desarrollo de la organización.

Segunda: Se recomienda a los directivos promover la creación de talleres, cursos o capacitaciones a sus jefes de área para el fortalecimiento de la motivación y valores como una de las características de las habilidades gerenciales, esto con la finalidad de potenciar el estatus del clima organizacional.

Tercera: Tomar en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación en las que se refleja un estado de habilidades analíticas en proceso de perfeccionamiento, realizar un análisis situacional de los servicios y tomar en cuenta las debilidades para poder intervenir eficazmente en ese ámbito. Puesto que de estas habilidades depende la toma de decisiones, las cuales deberían responder a las necesidades de la institución.

Cuarta: Evaluar de forma detallada la información obtenida sobre las habilidades interpersonales y realizar un seguimiento en cada servicio, las evaluaciones periódicas del clima organizacional en determinados servicios brindaría una realidad de cómo es que los jefes están manejando sus habilidades gerenciales y que tanto llegan a su personal, puesto que de las habilidades interpersonales depende su interacción con los colaboradores.

Quinta: Se recomienda a las gestiones actuales y futuras, disponer junto al área de psicología la creación de reuniones periódicas con los diferentes servicios con la finalidad de analizar y evaluar el aspecto emocional relacionado a las habilidades gerenciales, con el que se determinará qué tan preparado o controlado emocionalmente se encuentra el jefe y su grupo y como repercutiría este estado frente al cumplimiento de objetivos y el clima organizacional interno.

REFERENCIAS

Aburto, H. I., & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia: De La Universidad Autónoma de Aguascalientes*, ISSN-e 1665-4412, N°. 51 (Enero-Abril), 2011, Págs. 41-49, 51(51). [https:// https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf)

Arrascue Lino, I. E. (2019). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos. Lima, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16942>

- Barrios, J. (2014). *Evaluación del clima organizacional en la dirección departamental de educación de Huhutenango* [Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Barrios-Jansie.pdf>
- Bustamante-Ubilla, M., Grandón Avendaño, M., & Lapo Maza, M. (2018). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432–440. <https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2015.08.003>
- Cabrera Carrasco, L. B. S. (2020). *Competencias gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los coordinadores de salud de la Red Ferreñafe - Junio*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57933>
- Castellanos, J., & Castellanos, C. (2011). El diseño organizacional: Evolución y perspectivas. *Ciencia y Técnica Administrativa*, 10(02). <http://www.cyta.com.ar/ta1002/v10n2a1.htm>
- Chavarría Díaz, A., Kim Barrera, C., Sansores May, V., Cen Hoy, A., & Rosado Rodríguez, K. (2020). Factores que afectan el clima organizacional de las áreas del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) Campo Experimental Chetumal. *Revista de La Alta Tecnología y Sociedad*, 12. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=19172eaa->
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*.
- Díaz, D., & Soto, V. (2020). Competencias de enfermeras para gestionar el cuidado directo en la Unidad de cuidados intensivos de adultos. *Revista Cubana de Enfermería*, 36. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7655560>
- Díaz Losada, E. (2016). *Las habilidades gerenciales que necesita un líder dentro del sistema de salud en Colombia*. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7655560>

- Duarte, W. (2020). Impacto de la formación del gerente en el clima laboral de las empresas. Universidad del Tolima.
- Flores, L. (2018). El Clima Organizacional. *Academia*. <http://www.gestiopolis.com/>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. The Organizational Climate And Its Diagnosis A Conceptual Approximation. *Cuadernos de Administración*, 42.
- Grohmann, M. Z., Battistella, L. F., & Baratto, J. S. (2018). Competencias del gestor hospitalario: estudio en un hospital público brasileño. *Enfermería Global*, 11(26), 191–208. <https://doi.org/10.4321/S1695-61412012000200013>
- Hernández Palma, H., Muñoz Rojas, D., & Barrios Parejo, I. (2017). Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones }Prestadoras de Salud de la Región Caribe. *Económicas CUC*, 38(1), 133–146. <https://doi.org/10.17981/ECONCUC.38.1.06>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jaramillo, M., Quinchia, D., & Sotter, J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería* [Tesis de Maestría, Universidad CES]. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4890>
- Juarez, S. (2018a). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de Mexico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9b>
- Juarez, S. (2018b). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de

México. *Revista Cubana Salud Pública*, 44(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097

Laverde, O., & Sanchez, B. (2020). Fortalecer la coordinación de enfermería para mejorar el cuidado hospitalario. *Revista Cuidarte*, 11(2).
<https://doi.org/10.15649/CUIDARTE.826>

Leyva, A., Espejel, J., & Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *RPE*, 4.
<https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/119/54>

Lino Ovalle, M. A. (2021). *Habilidades gerenciales y compromiso organizacional de una entidad pública, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58819>

Lizama Mendoza, V. E. (2020). *Habilidades gerenciales en la organización saludable en el puesto de salud Coayllo – Cañete, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56830>

Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J., & Zapata, Á. (2019). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales*, 30(132), 301–313.
<https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2014.01.017>

Longenecker, J., Moore, C., & Petty, W. (2009). Administración de pequeñas empresas: lanzamiento y crecimiento de iniciativas emprendedoras. *Administración de pequeñas empresas: lanzamiento y crecimiento de iniciativas emprendedoras* (14th ed., p. 744). Cengage Learning.

López, P., & Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1st ed.). Creative Commons.

- Machecha, C. (2017). *Influencia de la gerencia en el mejoramiento de la atención al usuario de servicios de salud en Colombia* [Universidad Militar Nueva Granada].
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e80be680-d692-4167->
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas* (M. Toledo & R. Del Bosque (eds.); 2nd ed.). Mc Graw Hill Educación. www.FreeLibros.me
- MINSA. (2012). *Metodología para el estudio del Clima Organizacional*.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Moreno, R. (2017). *Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8864>
- Moscoso Rojas, E. A. (2020). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58226>
- Mujica, M., & Pérez, I. (2007). Gestión del clima organizacional: Una acción deseable en la Universidad. *Laurus*, 13(24), 290–304.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
- Muñoz, I. (2017). *Las habilidades gerenciales y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Chocope 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9909>
- Ortiz Cueva, A. (2021). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en la micro red de Chicmo, Andahuaylas - 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61656>

- Pedrasa, L., Obispo, K., Vasquez, L., & Gómes, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17–25. <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
- Pereda, J. (2016). *Análisis de las habilidades directivas* [Universidad de Córdoba]. <https://doi.org/10.3926/IC.511>
- Pimentel Ramirez, Y. (2020). *Habilidades gerenciales y compromiso laboral en una entidad estatal, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62616>
- Pinto, S. (2017). *Carga laboral en las enfermeras del servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2768>
- RAE. (2020). *Habilidad*. <https://dle.rae.es/habilidad>
- Romero Quilca, Y. F. (2020). *Las habilidades gerenciales y el clima laboral percibido por el personal de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19. Apurímac, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62247>
- Ruelas Gonzalez, M., & Pelcastre Villafuerte, B. (2016). *Perfil gerencial de los directivos de los servicios de salud*. www.nietoeditores.com.mx
- Santos, E., Motta, G., & Lazcano, A. (2017). *El clima organizacional en la Unidad Médica de Consulta Externa de la Secretaria de la Defensa Nacional*. *Revista de Sanidad Militar*, 71. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c506f495-50>
- Trallero, J. (2021). *Paciente oncológico: qué es, síntomas, causas, prevención y tratamiento*. <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/paciente-oncologico>

- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, C., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios del clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 2(2), 329–349. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67920212>
- Vega Luján, C. R. (2019). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener].. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
- Vera De Corbalán, M., & Samudio, M. (2017). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud*, 11(2), 41–54.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (G. Dominguez (ed.); 8th ed.). Pearson Educación. www.pearsoneducacion.net

ANEXOS

Anexo 01:

Tabla 11

Matriz de operacionalización de variables Habilidades Gerenciales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Habilidades gerenciales	Están conformadas por el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, comportamientos y aptitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales y en diversas organizaciones (Longenecker et al. 2009).	Conjunto de interrogantes que miden la percepción sobre las habilidades gerenciales del profesional de enfermería en sus dimensiones, medidas en una escala ordinal.	Motivación y valores	Logros: Ítem 1 y 2 Responsabilidad: Ítem 3 Toma de decisiones: Ítem 4 Supervisión: Ítem 5	Tipo Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Habilidades analíticas	Identificación de problemas: Ítem 6 y 7 Evaluación de la información: Ítem 8 Aprender de las experiencias: Ítem 9 Solución de problemas Ítem 10 Percepción situacional Ítem 11	
			Habilidades interpersonales	Selección: Ítem 12 Influencia: Ítem 13 Trabajo en equipo: Ítem 14 Comunicación: Ítem 15 Liderazgo: Ítem 16, 17, 18 y 19. Empatía: Ítem 20 y 21.	
			Habilidades emocionales	Autoconfianza: Ítem 22 Tolerancia: Ítem 23 y 24 Asumir riesgos: Ítem 25 Resolución de conflictos: Ítems 26 y 27	

Tabla 12

Matriz de operacionalización de variables Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	Son las características del ambiente de trabajo, que son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores, en el que predominan las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. (Vega et al. 2006)	Conjunto de interrogantes que evalúan la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en sus dimensiones, medidas en una escala ordinal.	Cultura organizacional	Conflicto y cooperación: Ítems 1 y 2 Motivación: Ítems 3 al 5 Identidad: Ítems 6 al 8	Tipo Likert: 1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre
			Diseño organizacional	Toma de decisiones: Ítems 9 y 10 Remuneración: Ítems 11 y 12 Estructura: Ítems 13 y 14 Comunicación: Ítems 15 al 17	
			Potencial humano	Innovación: Ítems 18 al 21 Liderazgo: Ítems 22 y 23 Recompensa: Ítems 24 al 26 Confort: Ítems 27 y 28	

Anexo 02

Estimado(a) participante, los siguientes cuestionarios son anónimos y tienen como objetivo recoger información sobre Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional en los servicios de enfermería del Instituto Oncológico, por lo que solicitamos su colaboración contestando con veracidad.

DATOS GENERALES

Fecha : _____
Edad : _____
Sexo : Masculino () Femenino ()
Grado académico : Enf. General ()
Enf. Especialista ()
Condición Laboral : Nombrado ()
CAS ()
Terceros ()
Servicio o área en el que labora actualmente: Hospitalización ()
Serv. Ambulatorios ()
Tiempo de servicio en actual servicio : < 1 año ()
2 a 5 años ()
5 a 10 años ()
>10 años ()
Tiempo de servicio total : < 1 año ()
2 a 5 años ()
6 a 10 años ()
>10 años ()

INSTRUMENTO 1: "CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES"

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, tiene como objetivo obtener su opinión en relación a las **Habilidades Gerenciales** de su supervisor inmediato. La información será utilizada con fines investigativos y tratada de forma totalmente confidencial, siendo indispensable que conteste todos los ítems con total sinceridad.

INTRUCCIONES: Por favor, leer detenidamente cada una de las actividades marcando con una X sola una de las alternativas propuestas a las siguientes afirmaciones, usando la siguiente escala de evaluación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ÍTEMS	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONES Y VALORES						
1	Mi supervisor(a) tiene deseo de obtener logros en su trabajo.					
2	Mi supervisor(a) tiene deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico.					
3	Mi supervisor(a) tiene deseo de un alto nivel de responsabilidad.					
4	Mi supervisor(a) tiene disposición para asumir riesgos al momento de tomar decisiones difíciles.					
5	Mi supervisor(a) tiene deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus subordinados.					
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES ANALÍTICAS						
6	Mi supervisor(a) identifica problemas en situaciones complejas y ambiguas.					
7	Mi supervisor(a) se da cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema en particular y cómo obtenerla.					
8	Mi supervisor(a) evalúa la validez de la información que no ha sido recopilada por él.					
9	Mi supervisor(a) aprende rápidamente a partir de la experiencia.					
10	Mi supervisor(a) encuentra e implementa diferentes soluciones para diferentes problemas.					
11	Mi supervisor(a) percibe una situación desde diferentes perspectivas.					
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES INTERPERSONALES						
12	Mi supervisor(a) selecciona subordinados claves efectivos.					
13	Mi supervisor(a) influye en personas sobre las que no tiene un control directo.					
14	Mi supervisor(a) desarrolla un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo entre sus subordinados.					
15	Mi supervisor(a) comunica sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva.					
16	Mi supervisor(a) desarrolla un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados.					
17	Mi supervisor(a) diagnostica situaciones interpersonales o de grupo complejas.					
18	Mi supervisor(a) expresa sus sentimientos en forma clara.					

19	Mi supervisor(a) establece procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales.					
20	Mi supervisor(a) desarrolla relaciones abiertas y de confianza con sus subordinados.					
21	Mi supervisor(a) escucha a otras personas en forma comprensiva.					
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES EMOCIONALES		1	2	3	4	5
22	Mi supervisor(a) tiene capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas.					
23	Mi supervisor(a) tiene tolerancia respecto de la ambigüedad.					
24	Mi supervisor(a) sigue un curso de acción, aunque le haga sentir incómodo.					
25	Mi supervisor(a) asume riesgos y toma decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.					
26	Mi supervisor(a) enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas).					
27	Mi supervisor(a) toma decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante					

INSTRUMENTO 2: “CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL”

El presente cuestionario es parte del trabajo de investigación, tiene como objetivo obtener información sobre el clima organizacional de los servicios de enfermería en un Instituto Oncológico de Lima.

INTRUCCIONES: Por favor, responda con la más amplia libertad y veracidad posible cada una de las interrogantes marcando con una X sólo una de las alternativas propuestas, utilizando la siguiente escala de medición:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Nº	ÍTEMS	Escala de Valoración			
		1	2	3	4
Dimensión 1: Cultura de la Organización		1	2	3	4
1	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
2	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
4	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
6	Estoy comprometido con mi organización de salud				
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
Dimensión 2: diseño organizacional		1	2	3	4
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
10	En mi organización participo en la toma de decisiones				
11	Mi salario y beneficios son razonables				
12	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				

14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
Dimensión 3: Potencial Humano		1	2	3	4
18	La innovación es característica de nuestra organización				
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
20	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
21	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
22	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
24	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
25	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
26	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
27	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
28	La limpieza de los ambientes es adecuada				

Anexo 03

Confiabilidad de Instrumentos

Tabla 13

V1. Prueba piloto para Habilidades gerenciales

DIMENSION 01					DIMENSION 02						DIMENSION 03							DIMENSION 04								
Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27
5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1
5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	1
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	2
3	2	4	4	2	5	5	4	4	5	3	3	2	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	3	2
5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1
5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	1	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5
2	3	5	5	3	5	5	4	2	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	27

Tabla 14

V2. Prueba piloto para Clima Organizacional

DIMENSION 01								DIMENSION 02									DIMENSION 03										
Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28
4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	1	1	3	2	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4
3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	2	1	3	2	4	4
2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	1	2	1	3	4
2	1	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	1	3	2	4	2
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4
2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3
2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	28

Anexo 5

Base de datos: Habilidades Gerenciales

Nº	DIMENSION MOTIVACION Y VALORES					DIMENSION HABILIDADES ANALITICAS						DIMENSION HABILIDADES INTERPERSONALES										HABILIDADES EMOCIONALES						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	
2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	
3	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	1	
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	2	
5	3	2	4	4	2	5	5	4	4	5	3	3	2	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	3	2		
6	5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2		
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	
8	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	
9	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	
10	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
11	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	
12	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	
13	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	
14	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	1	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	
15	2	3	5	5	3	5	5	4	2	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
16	3	1	4	5	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	
17	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	2	5	2	2	5	4	5	5	4	5	1	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
19	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
20	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
21	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	
22	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
23	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	4	1	3	2	1	2	3	
24	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	
25	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	
27	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
29	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	
30	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	
31	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4		
32	5	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	

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

Clima Organizacional



Nº	CULTURA								DISEÑO									POTENCIAL HUMANO										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	1	1	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4
3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	2	1	3	2	4	4
4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	1	2	1	3	4
5	2	1	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	1	3	2	4	2
6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4
7	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	1	3	4	4
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
9	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3
10	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
11	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3
12	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3
13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4
14	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	4	3
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3
17	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
18	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	1	4	2	3	4
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
21	2	2	2	1	2	4	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3
23	1	4	1	1	3	3	3	4	2	1	1	1	4	4	1	1	3	2	1	2	2	4	1	1	1	2	1	4
24	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	1	4	1	3	4
27	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	4
29	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2
30	2	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4
31	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	4
32	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	1	4	2	3	2	1	3	2	1	2	1	3	3

33	2	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	2	1	3	1	2	2	3	3	
34	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	2	2	2	2	2	4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	3	4	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	
39	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	
40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
42	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	
43	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	
44	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1
45	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
46	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	3	4	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	
47	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4
49	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
51	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	1	3	
52	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	
53	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
54	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	
55	4	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
56	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
57	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	
58	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
59	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
60	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4
61	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
62	4	1	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
63	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	
64	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	
65	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
66	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
67	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
68	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	4	
69	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
70	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
71	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3

72	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4
73	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
74	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	
75	4	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	
76	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	
77	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3
78	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4	2
82	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3
83	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
85	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	1	3	3
86	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
87	4	1	3	3	3	4	4	4	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
90	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
91	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
92	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
93	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
94	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
95	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3
96	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
97	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 6:

Autorización de institución (o de jefe de servicios)

	PERÚ	Sector Salud	Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas	
---	-------------	--------------	--	---


"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA".

Señor (a):
FUERTES CORREA, YEMIRSON OLIVER

En mi calidad de **SUPERVISORA SECTORIAL I** de la **UPSS SEXTO OESTE - INEN**, visto la solicitud para realizar su trabajo de investigación titulado "**Habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021**" en nuestro servicio, luego de una pertinente evaluación, se resuelve:

Aceptar que se realice el trabajo de investigación en el servicio en mención. Desde el 01/11/2021 hasta el 30/11/2021. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

Lima, 01 de noviembre de 2021


Lic. MILUSKA ELIZABETH RAMOS RIVAS
C.E.P. 44911
Enfermera Supervisora I
6to. Oeste
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



PERÚ

Sector Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA".


Señor (a):

FUERTES CORREA, YEMIRSON OLIVER

En mi calidad de **SUPERVISORA SECTORIAL I** de la **UPSS SEPIN/TAMO – 3° Oeste**, visto la solicitud para realizar su trabajo de investigación titulado "**Habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021**" en nuestro servicio, luego de una pertinente evaluación, se resuelve:

Aceptar que se realice el trabajo de investigación en el servicio en mención. Desde el 01/11/2021 hasta el 30/11/2021. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

Lima, 01 de noviembre de 2021


DANIela JULIANA OCHOA FRANCO
DNI: 74201
Enfermera Supervisora I
3er. Oeste
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

Anexo 7:

Carta de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Buenos días. Soy maestrante en Gestión de los Servicios de la Salud y el presente documento es para solicitar su participación en un trabajo de investigación titulado "Habilidades gerenciales en el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021". Su participación será anónima, voluntaria y confidencial. Los resultados que se obtengan serán utilizados únicamente con propósitos científicos y académicos de investigación y publicación. Se cuidará en todo momento la privacidad de los datos brindados por su persona. A continuación exprese su consentimiento informado para aceptar participar del estudio. *

Acepto formar parte del estudio

Buenos días. Soy maestrante en Gestión de los Servicios de la Salud y el presente documento es para solicitar su participación en un trabajo de investigación titulado "Habilidades gerenciales en el clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021". Su participación será anónima, voluntaria y confidencial. Los resultados que se obtengan serán utilizados únicamente con propósitos científicos y académicos de investigación y publicación. Se cuidará en todo momento la privacidad de los datos brindados por su persona. A continuación exprese su consentimiento informado para aceptar participar del estudio.

97 respuestas



Acepto formar parte del estudio

Anexo 8:

Evidencias de trabajo estadístico.

BASE DATOS GENERAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	Edad	Sexo	GradoAcadémico	Condición Laboral	Serviciodelaboresa ctual	Tiempodeservicio entotal	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	F
1	33	Femenino	Enfermera(o) General	C.A.S.	Servicios Ambulatori...	2 a 5 años	Siempre	Casi ...	Siempre	Casi ...	Algun...	Algun...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siem...
2	34	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	6 a 10 años	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Algun...	Algun...	Casi ...	Casi ...	Algun...	Casi ...	Algun...	Casi ...	Algu...
3	38	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Siempre	Casi ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siem...
4	51	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algun...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siem...
5	32	Femenino	Enfermera(o) Especialista	C.A.S.	Hospitalización	2 a 5 años	Algun...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Algun...	Algu...
6	39	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Servicios Ambulatori...	> 10 años	Siempre	Casi ...	Algun...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Siempre	Siem...
7	38	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Cas...
8	38	Femenino	Enfermera(o) General	C.A.S.	Hospitalización	< 1 año	Siempre	Algun...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Cas...
9	31	Femenino	Enfermera(o) General	C.A.S.	Hospitalización	6 a 10 años	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Algu...
10	38	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	6 a 10 años	Casi ...	Nunca	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Algu...
11	32	Femenino	Enfermera(o) General	C.A.S.	Hospitalización	< 1 año	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Cas...
12	30	Femenino	Enfermera(o) Especialista	C.A.S.	Hospitalización	< 1 año	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Cas...
13	40	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Siempre	Algun...	Siempre	Siempre	Casi ...	Siempre	Siempre	Casi ...	Siempre	Siempre	Casi ...	Algu...
14	40	Masculino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	6 a 10 años	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Cas...
15	37	Masculino	Enfermera(o) General	C.A.S.	Hospitalización	2 a 5 años	Casi ...	Algun...	Siempre	Siempre	Algun...	Siempre	Siempre	Casi ...	Casi ...	Siempre	Algun...	Algu...
16	62	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Algun...	Nunca	Casi ...	Siempre	Casi ...	Casi ...	Algun...	Algun...	Casi ...	Casi ...	Algun...	Cas...
17	57	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Siempre	Siempre	Siempre	Casi ...	Algun...	Casi ...	Siempre	Casi ...	Siempre	Siempre	Casi ...	Cas...
18	47	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Cas...
19	51	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Siempre	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Algun...	Casi ...	Algun...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Cas...
20	53	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	6 a 10 años	Casi ...	Algun...	Casi ...	Casi ...	Casi ...	Algun...	Casi ...	Algun...	Casi ...	Casi ...	Algun...	Cas...
21	44	Femenino	Enfermera(o) Especialista	Nombrado	Hospitalización	> 10 años	Siempre	Siempre	Siempre	Algun...	Siempre	Algun...	Algun...	Algun...	Casi ...	Casi ...	Algun...	Siem...
22	31	Femenino	Enfermera(o) Especialista	C.A.S.	Hospitalización	6 a 10 años	Siempre	Casi ...	Siempre	Algun...	Casi ...	Casi ...	Algun...	Casi ...	Algun...	Casi ...	Algun...	Cas...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Pro Solucionar problemas de equipos: 1 mensaje importante 3 mensajes totales

*BASE HABILIDADES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: ITEM01 5 Visible: 27 de 27 variables

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
1	5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
3	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	3	2	4	4	2	5	5	4	4	5	3	3	2	5	4
6	5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
8	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
9	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
10	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
11	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
13	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	4	5
14	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1
15	2	3	5	5	3	5	5	4	2	5	3	3	3	5	5
16	3	1	4	5	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4
17	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5
19	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
20	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
21	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4
22	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
23	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE CLIMA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	D1	D2	D3	V2	CLIMA_ORGANIZACIONAL	Cultura_Organizacional	Diseño_Organizacional	Potencial_Humano	var	var	var	var	var
1	22	24	25	71	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR					
2	27	31	35	93	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE					
3	27	29	29	85	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	POR MEJORAR					
4	23	31	27	81	POR MEJORAR	POR MEJORAR	SALUDABLE	POR MEJORAR					
5	25	34	30	89	SALUDABLE	POR MEJORAR	SALUDABLE	POR MEJORAR					
6	30	30	35	95	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE					
7	22	27	36	85	SALUDABLE	POR MEJORAR	POR MEJORAR	SALUDABLE					
8	31	33	41	105	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE					
9	21	27	31	79	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR					
10	19	24	27	70	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR					
11	28	25	35	88	SALUDABLE	SALUDABLE	POR MEJORAR	SALUDABLE					
12	27	30	29	86	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	POR MEJORAR					
13	28	30	34	92	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	POR MEJORAR					
14	30	32	37	99	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE					
15	31	34	41	106	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE					
16	26	24	31	81	POR MEJORAR	SALUDABLE	POR MEJORAR	POR MEJORAR					
17	29	34	34	97	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	POR MEJORAR					
18	29	31	31	91	SALUDABLE	SALUDABLE	SALUDABLE	POR MEJORAR					
19	23	25	30	78	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR					
20	23	24	26	73	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR					
21	19	17	17	53	NO SALUDABLE	POR MEJORAR	NO SALUDABLE	NO SALUDABLE					
22	24	24	34	82	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR	POR MEJORAR					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON