



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Compromiso organizacional y competencias gerenciales de los jefes de enfermería
del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima-2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Meza Huaynates, Iris Marleny

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2602-3679>

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

Lima – Perú

2024

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 08/11/2022 |

Yo, MEZA HUAYNATES IRIS MARLENY, Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS JEFES DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS, LIMA- 2023 " Asesorado por el docente: ROCIO HERMOZA MOQUILLAZA Con DNI 40441142 Con ORCID 0000-0001-7690-9227 tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid:14912:380278188 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado MEZA HUAYNATES IRIS MARLENY
DNI: 43184595



Firma
ROCIO HERMOZA MOQUILLAZA
DNI: 40441142

Lima, 16 de OCTUBRE de 2024

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 08/11/2022 |

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

SE REALIZO A LA PORTADA Y SUB PORTADA, SE EXCLUYO LAS FRASEOLOGIA DE USO NORMAL Y EL ESQUEMA DEL TRABAJO

TESIS:

Compromiso organizacional y competencias gerenciales de los jefes de enfermería
del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud y bienestar

ASESOR:

Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria Código

Orcid: 0000-0001-7690-9227

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, que siempre han creído en mí y me han apoyado en cada paso que doy. Su amor, paciencia y aliento que fueron mi mayor motivación durante mi proceso de aprendizaje. También, a mis profesores que han compartido su conocimiento y experiencia, influyendo profundamente en mi desarrollo académico y personal. Y finalmente, a mis amigos que han estado a mi lado compartiendo risas y lágrimas, durante este proceso.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este trabajo. En primer lugar, a mi asesor de tesis por valiosa orientación, paciencia y apoyo constante. Agradezco a la universidad y todos los profesores que han contribuido a mi formación académica. A mis compañeros de estudio, por su amistad y por las innumerables horas de estudio en equipo. Por último, a mi familia, por amor incondicional, comprensión durante los momentos de agotamiento y estrés. Este logro es tan mío como suyo.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|-------------|
| DEDICATORIA..... | i |
| AGRADECIMIENTO | ii |
| ÍNDICE GENERAL | iii |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | viii |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT..... | xii |
| INTRODUCCION | xiii |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 4 |
| 1.2.1 Problema General | 4 |

| | |
|---|----------|
| 1.2.2 Problemas específicos | 4 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 5 |
| 1.3.1 Objetivo general | 5 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.4. Justificación investigativa | 5 |
| 1.4.1 Teórica | 5 |
| 1.4.2 Metodológica | 6 |
| 1.4.3 Práctica | 7 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación | 8 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 9 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 9 |
| 2.2. Base teórica | 14 |
| 2.3. Formulación de hipótesis | 22 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.1. Hipótesis General | 22 |
| 2.3.2. Hipótesis Específicas | 22 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 24 |
| 3.1. Método de la investigación | 24 |
| 3.2. Enfoque de la investigación | 24 |
| 3.3. Tipo de investigación | 25 |
| 3.4. Diseño de la investigación | 26 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo..... | 27 |
| 3.6. Variables y operacionalización..... | 26 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 28 |
| 3.7.1. Técnica | 28 |
| 3.7.2. Descripción de instrumentos. | 28 |
| 3.7.3. Validación | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 3.7.4. Confiabilidad | 32 |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos | 32 |
| 3.9. Aspectos éticos..... | 33 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 34 |
| 4.1. Resultados | 34 |
| 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados | 34 |
| 4.1.2. Pruebas de hipótesis | 39 |
| 4.1.3. Discusión de resultados | 46 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 50 |
| 5.1 Conclusiones | 50 |
| 5.2 Recomendaciones | 52 |
| REFERENCIAS | 53 |
| ANEXOS..... | 62 |

| | |
|---|-----------|
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 63 |
| Anexo 2: Instrumentos | 58 |
| Anexo 3: Validez del instrumento | 65 |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento..... | 75 |
| Anexo 5: Aprobación del comité de Ética..... | 76 |
| Anexo 6: Formato del consentimiento informado..... | 77 |
| Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos..... | 80 |
| Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin..... | 81 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Datos sociodemográficos de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | 34 |
| Tabla 2. Distribución de frecuencias del compromiso organizacional y sus dimensiones de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | 35 |
| Tabla 3. Distribución de frecuencias de competencias gerenciales y sus dimensiones de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023... | 36 |
| Tabla 4. Compromiso organizacional según competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | 37 |
| Tabla 5. Compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo según competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | 37 |
| Tabla 6. Compromiso continuación en su dimensión compromiso afectivo según competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | 38 |
| Tabla 7. Compromiso normativo en su dimensión compromiso afectivo según competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de | 39 |

| | | |
|---|--------------|-------|
| enfermedades | Neoplásicas, | Lima- |
| 2023..... | | |
| Tabla 8. Correlación entre el compromiso organizacional y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | | 40 |
| Tabla 9. Correlación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | | 42 |
| Tabla 10. Correlación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso continuación y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | | 43 |
| Tabla 11. Correlación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023..... | | 45 |

RESUMEN

Objetivo: La investigación determina la relación que existe entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023. **Método:** La investigación se realizó con el método hipotético-deductivo, carácter cuantitativo, no experimental, transeccional y alcance correlacional. La población lo constituyeron 158 profesionales de enfermería con cargo de directora o jefatura que trabajan en el instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023; representada por una muestra de 113 profesionales de enfermería con cargo de directora o jefatura. Se aplicaron dos instrumentos, el cuestionario "Compromiso organizacional" y el "Cuestionario sobre competencias gerenciales". **Resultados:** Los resultados generales muestran que el 64,6% de los jefes de enfermería presentan nivel medio de compromiso organizacional y el 35,4% nivel alto; el 78,8% de los jefes de enfermería registran nivel alto de competencias gerenciales y el 21,2% nivel medio. **Conclusiones:** Se determinó relación entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023 ($Rho\ Spearman=0,777$; $p=0,000$), esto quiere decir un alto compromiso organizacional de los jefes de enfermería se relacionado con un nivel alto de competencias gerenciales; igualmente, se identificó relación entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería ($Rho\ Spearman=0,837$; $p=0,000$), la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería ($Rho\ Spearman=0,754$; $p=0,000$) y la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería ($Rho\ Spearman=0,234$; $p=0,013$).

Palabras clave: Compromiso organizacional, competencias gerenciales, jefe de

enfermería

ABSTRACT

Objective: The research determines the relationship between organizational commitment and managerial competence of the nursing managers of the national institute of neoplastic diseases, Lima-2023. **Method:** The research was carried out with the hypothetical-deductive method, quantitative, non-experimental, transectional and correlational scope. The population consisted of 158 nursing professionals working at the National Institute of Neoplastic Diseases, Lima-2023, represented by a sample of 113 nursing professionals working as directors or directors. Two instruments were applied, the "Organizational commitment" questionnaire and the "Questionnaire on managerial competencies". **Results:** The overall results show that 64.6% of the nursing chiefs present medium level of organizational commitment and 35.4% high level; 78.8% of the nursing chiefs register high level of managerial competencies and 21.2% medium level. **Conclusions:** A relationship was determined between organizational commitment and managerial competence of the nursing managers of the national institute of neoplastic diseases, Lima-2023 (Rho Spearman=0.777; p=0.000), i.e. a high organizational commitment of the nursing managers is related to a high level of managerial competence; Likewise, a relationship was identified between the affective commitment dimension and the managerial competence of the nursing managers (Rho Spearman=0.837; p=0.000), the continuous commitment dimension and the managerial competence of the nursing managers (Rho Spearman=0.754; p=0.000) and the normative commitment dimension and the managerial competence of the nursing managers (Rho Spearman=0.234; p=0.013).

Key words: Organisational commitment, managerial competencies, nursing manager.

INTRODUCCION

La gestión de recursos humanos en el sector sanitario es un elemento crítico para la calidad de la atención y el funcionamiento eficiente de las instalaciones hospitalarias. En esta coyuntura, el compromiso organizacional y la competencia gerencial de las enfermeras gestoras juegan un papel fundamental en la coordinación y supervisión de equipos de trabajo; así como, en las decisiones estratégicas para alcanzar los objetivos organizacionales.

El compromiso organizacional se refiere al vínculo afectivo, continuo y normativo que los empleados desarrollan con su organización, el cual se refleja en altos niveles de identificación, compromiso y lealtad hacia la organización. Las competencias gerenciales, por otro lado, se refieren a un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a los jefes de enfermería planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de sus equipos y gestionar los recursos disponibles de manera efectiva y eficiente.

El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023. Este estudio utiliza el método hipotético deductivo, plantea hipótesis a partir de la observación y evidencias, las contrasta estadísticamente y concluye. Por otro lado, se analizan las dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo de la variable compromiso organizacional; y las dimensiones comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo, acción estratégica y organización, multiculturalidad y auto administración de la variable competencias gerenciales.

Este estudio puede proporcionar conocimientos importantes que ayuden a determinar la importancia de los esfuerzos organizacionales en el desarrollo de capacidades de gestión efectiva

de los jefes de enfermería, que, por su parte mejora la calidad de la atención en entornos hospitalarios y puede afectar el bienestar del paciente. Adicionalmente, este estudio puede proporcionar conocimientos relevantes para el diseño de estrategias de gestión de recursos humanos en el campo de la enfermería y el desarrollo de programas de educación y capacitación que promuevan un liderazgo efectivo y un fuerte compromiso organizacional en este campo.

Este documento se divide en cinco capítulos, para facilitar su comprensión y presentación. El capítulo 1 presenta y formula el problema de investigación, los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio. El capítulo II contiene los antecedentes del estudio, las bases teóricas y la formulación de las hipótesis generales y específicas. En el capítulo III se explica la metodología de investigación, población, muestra, muestra, matriz de operacionalización, técnica, instrumentos, el procesamiento de los datos y los aspectos éticos. En el capítulo IV se muestran los resultados, el análisis descriptivo e inferencial y la discusión de los resultados. En el capítulo V se precisan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se presentan las referencias y anexos del estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

Cada vez preocupa más el compromiso organizativo y la capacidad de gestión de los líderes de enfermería, debido a su influencia en varios aspectos de la atención sanitaria. Según datos recogidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 25% de los hospitales del mundo se enfrentan a problemas de liderazgo de enfermería, lo que puede repercutir negativamente en la atención al paciente (1).

Por otro lado, según un estudio realizado por la Asociación Americana de Enfermería (ANA), el 40% del personal de enfermería, respecto a las competencias gerenciales, considera que un liderazgo ineficaz es un reto importante en su lugar de trabajo. Asimismo, el 60% de las instituciones sanitarias, respecto al compromiso organizacional, luchan por retener al personal de enfermería, lo que podría deberse a la falta de competencias gerenciales y compromiso

organizacional entre los líderes de enfermería (2).

En América Latina, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) aproximadamente solo el 25% de los jefes de enfermería poseen competencias gerenciales o responsabilidades directivas. Estas competencias son esenciales para el desempeño del personal sanitario y repercuten positivamente en su satisfacción laboral (3).

Según un estudio realizado en 2022 sobre las competencias directivas en los centros de salud de Lima-Perú, la mayoría de los profesionales sanitarios, incluidos los jefes de enfermería, carecen de formación en competencias directivas, el 81,5% poseen competencias gerenciales regular. Esto repercute en la mejora continua y en la eficacia de la toma de decisiones estratégicas dentro del equipo (4).

Las labores que llevan a cabo las enfermeras aglutinan no solo sus cualidades personales y profesionales dirigidas a conservar, restablecer y cuidar la existencia del aquejado de alguna dolencia, sino en el nexo que forme con quien atiende. A dicho efecto es necesario que labore competentemente y de modo comprometido con la organización donde se desenvuelve. El logro de ello no es fácil, necesitándose el conocimiento y practica de estrategias que le permitan contar con competencias profesionales y compromiso organizacional necesarios (5). Con mayor razón según Ambrosio, M. 2022 al conocer que faltan 5,3 millones de profesionales de enfermería en los países de ingresos medianos y bajos en el mundo (6). Precizando Peralta, R y otros 2021 en Perú al año 2019, la densidad es de 15,6 enfermeras por 10.000 habitantes; cubiertos el 60% por MINSA y 30 % EsSalud (7). Entes que no refuerzan la importancia que cuentan con posibilidades directrices al comprometerse institucionalmente.

Entendiéndose al compromiso organizacional como el comportamiento que se asume en

la labor que se lleva a cabo en base al conocimiento de la cultura y sociedad que conforma el entorno a tratar (8). Siendo un hecho paradójico que la confianza en gerentes y enfermeras de primera línea no se tiene en cuenta para fortalecer logros organizacionales (9).

Todo esto parece confirmar que, las enfermeras jefas alcanzan elevados niveles de satisfacción cuando llevan a cabo labores administrativas, donde son apoyadas por el personal que se identifica en tal sentido (10). Debiendo destacarse que las magnitudes del pacto estructural prevalente es el emotivo, siendo el subsiguiente la continuidad; y, en menor nivel el compromiso normativo (11).

Según la experiencia laboral en distintas identidades incluyendo del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, se ha apreciado en la práctica diaria, los profesionales de enfermeras cumplen meridianamente con su labor, sin mostrar compromiso de índole afectiva, continua o normativa con la institución, por ende, se refleja en la calidad de atención que brindan. Al mismo tiempo que incide en su desinterés por incrementar sus competencias gerenciales.

De modo similar las competencias gerenciales se llevan a cabo sin tener en cuenta las características del liderazgo organizacional pese a que, durante la adherencia de su conocimiento, éste comprende diversa tipología actitudinal de saberes y habilidad, los que mantienen relación con la ciencia, técnicas, aspectos normativos y éticos integrando la gestión, comunicación y liderazgo (12). Lo que le facilita tomar determinaciones frente a diversas situaciones inesperadas o indeseadas (13) con el uso de herramientas que les permitan una mejor relación con las personas que trabajan, así como brindar una mejor atención directa al paciente (14).

Hay que mencionar además que en el sector de salud los cargos direccionales y dirigenciales desempeñados por sanitarias son insuficientes (15). Sobre todo, las gerenciales que agrupan las capacidades y competencias primordiales para efectuar acciones de liderazgo, gerenciales y de provecho (16). Hecho que consideramos relevantes para mejorar el desempeño de las labores que llevamos a cabo; lo que finalmente se reflejara en la mejor calidad de atención. Es por ello que debe atenderse la problemática del Compromiso organizacional y competencias gerenciales de jefes enfermeras del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima - 2023, formulando las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas Lima-2023?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y la

competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

OE2. Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

OE3. Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

1.4. Justificación investigativa

1.4.1 Teórica

Se tiene como evidencia según el análisis de Allen y Meyer (1990), que la obligación es

una situación mental que relaciona emotivamente a los participantes con la empresa, sintiendo perjuicios en caso abandonen la entidad; o sienten la responsabilidad moral de continuar en su estructura, considerando tres elementos: Compromiso Afectivo, Continuo y Normativo (17). En otras palabras, con la cotidianidad los trabajadores forman un nexo mental y anímico con la organización, sintiéndose ligados a ella, con el conocimiento que su retiro ocasiona pérdida. Este compromiso comprende estados a los que les han denominados como afectivos, continuos y normativos.

En el estudio de 2002, Hellriegel en relación a las competencias gerenciales, menciona que acatan una interrelación de naturaleza comunitaria relativo al dominio integrativo de diversos factores de manera, que ello, conlleve al logro exitoso de una actividad; definiéndolos como agrupación de saberes, habilidades, procederes, y conductas de un ser humano con la finalidad de obtener eficacia en la aplicación de diversos quehaceres ejecutivos, en distintas entidades (18). Así mismo el conjunto de conocimientos y experiencias adquiridas, de cuya presencia se adolece en la mayoría de las entidades públicas, siendo el origen de la decepción y reclamación de las labores que desempeñan, por parte de los usuarios.

De modo directo la investigación contribuirá a mejorar la falta de conocimiento respecto a esta temática referida de modo específico al área de salud, por cuanto existe mayor número de estudios en el área administrativa y otros.

1.4.2 Metodológica

La ejecución investigativa se lleva a cabo basado en lineamientos metodológicos establecidos para ser reconocido como un estudio científico; ya que, para ser considerado como tal, debe seguir una estructura ya definida.

Según los fundamentos metodológicos se le considera un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional transversal; la misma que ha sido poco utilizada a nivel Jerárquico específicamente en Jefes de Enfermería considerando las variables establecidas. Si bien, existen algunos instrumentos validados de manera independiente, por lo que se optó por aplicar un instrumento validado, lo cual permitió aportar mejoras en el contexto desarrollado. Estando incurso esta investigación en la clasificación señalada por realizarse sin modificar o alterar las variables, observando la manifestación real de los sucesos, en un lapso temporal fijo, buscando la correlación existente de las variantes planteadas (19).

1.4.3 Práctica

El presente estudio se aplicó para determinar el compromiso organizacional que afecta o repercute en las competencias gerenciales, de esta manera, identificar mejoras de las problemáticas, dimensionando la variable compromiso organizacional, cuyas dimensiones a considerar son: Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, en relación a la variable competencias gerenciales.

La realización investigativa permitirá a los funcionarios jerárquicos del instituto nacional enfermedades Neoplásicas Lima, apreciar la necesidad de generar el compromiso organizacional, la capacitación y reconocimiento de facultades ejecutivas de jefes de enfermería. Esto permitirá un mejor desempeño de este personal, haciendo que a su vez lideren adecuadamente el personal a su cargo, quienes a su vez desempeñaran en forma eficaz su labor al sentir satisfacción en lo que realizan, lo que se apreciará en el mejoramiento asistencial a los beneficiarios en momentos críticos de su vida, al sufrir algún tipo de enfermedad terminal o patologías de gravedad.

Personalmente, me permitirá contribuir a un logro significativo en la dependencia donde

se ejecutará. Asimismo, permitirá que las jefas de enfermeras comprendan el sistema de salud, legislación, los objetivos de salud y la economía de la salud, salud pública, realizando un manejo de conflictos, una toma de decisiones y priorización de problemas. Adicionalmente, deben poseer cualidades esenciales del cuidador como el compromiso, la responsabilidad, la autoconciencia, la empatía, la perseverancia, la iniciativa, el liderazgo a su vez, identificar las habilidades de liderazgo específicas que necesitan los gerentes y que son esenciales para una comunicación efectiva que será muy importante como planificador gerente eficaz con habilidades de trabajo en equipo, comprensión global y habilidades adecuadas de gestión de personal.

1.5. Limitaciones de la investigación

- El acceso a los profesionales de enfermería con cargo de directora o jefaturas no fue fácil debido a su disposición de tiempo; sin embargo, se hicieron las coordinaciones oportunas y necesarias para realizar las entrevistas.
- La aprobación del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima para la realización de las entrevistas a los profesionales de enfermería con cargo de directora o jefaturas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Pucuhuayla (14) (2021) en su estudio investigativo estableció el objetivo de “Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo”. Fue un estudio descriptivo, correlacional, no experimental transversal. Con una población y muestra de 80 enfermeras a quienes se aplicó cuestionario. Se utilizaron alfa de Cronbach con un valor de 0,837 al compromiso organizacional y con 0,974 para desempeño laboral. Concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables.

Guevara et al. (16) (2020) en su estudio tuvo la meta: “Describir y analizar las

competencias gerenciales que realiza la enfermera y el médico”. Fue un estudio punto saturación, entrevista semiestructurada grabada, Formación de preguntas confiabilidad, muestra 8 gerentes de enfermeras y médicos, dentro de los resultados obtenidos con la acción del gerente para desarrollar la esencia a una base más humana y poderosa, desarrollando habilidades con una visión común y poder para las acciones que crean un ambiente de satisfacción e implicación con los seres que laboran en un entorno de incremento que ocasionan problemas de gestión de la salud. Se concluye que los estudios han mostrado el desarrollo de las habilidades en el pensamiento y gestión a fin de complacer los requerimientos a los usuarios con apoyo de atención médica.

Valencia (20) (2019) tuvo la finalidad de “Establecer el nivel auto evaluativo y trascendencia de las suficiencias direccionales de las especialistas enfermeras en dos entes hospitalarios estatales”. Estudio desarrollado bajo método hipotético deductivo, tipo básico, descriptivo, encuadre cuantitativo; sin modificar variantes, realizado en trabajadores de sector salud de dos hospitales. Se utilizaron instrumentos validados y confiables para el análisis estadístico, instrumento cuestionario de Lazzarotto (Brasil-2001), dentro de las principales conclusiones del investigador estipulan que las habilidades ejecutoras de enfermeras (os); que se dio en dos instituciones de salud en Lima que tienen un alto nivel de excelencia y extraordinaria importancia.

Contreras et al. (11) (2019) en su análisis de investigación tuvo como objetivo “Verificar la existencia de una relación directa entre las variables compromiso organizacional e intención de permanencia en el personal de enfermería de una institución de salud privada en Lima – Perú”. Fue una indagación numérica, sin variación de la realidad, en una temporalidad

previamente establecida, describiéndola y buscando la correlatividad relacionada en trabajadores en una institución de privado de salud. Se utilizaron instrumentos validados y confiables para el examen estadístico, valor Alfa de cronbach de 0.852 se realizaron mediante prueba piloto con respuestas tipo Likert, dentro los principales resultados el 80.2% enfermeras que se identifican con su institución, prevaleciendo el aspecto afectivo 93.8%, se alcanzó 76.5% compromiso de continuación, las obligaciones normativas se cumplieron en menor medida (35,8%). Estimamos que el 90,1% tiene la intención de permanecer en la organización. Concluyendo que no hay correlación entre las variables.

Llano (52) (2019) de su investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público, Puente Piedra”. Fue un estudio básico, descriptivo buscando la correlación con diseño no experimental transversal de enfoque cuantitativo. Con una muestra de 160 enfermeras aplicando cuestionario. Se utilizaron alfa de cronbach con un valor de 0,885 dando valor al compromiso organizacional y a su vez con 0,918 para competencia profesional. Concluyendo que existe relación entre las variables.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Al-Dossary (10) (2022) establece la meta de “Examinar cómo las peculiaridades de liderato de los gerentes de sanatorios, la responsabilidad de trabajo y el deber para con la institución de la sanitaria se relacionan en Arabia Saudita”. Fue un estudio diseño transversal, correlación Pearson, realizados a enfermeras. Utilizaron Instrumento validado y confiable para el análisis de estadístico de encuestas correlación Pearson. SPSS versión 20.0, dentro de los principales resultados apreciamos diferenciación importante ($p < 0,05$) obtuvieron relación entre

estilos de liderato y las otras dos proposiciones. Se concluye correlacionado positivamente el compromiso de la entidad con las trabajadoras sanitarias; muestra la apreciación del método gestor entre enfermeras y los administradores de atención, lo que refleja los desafíos en la gestión de enfermería que deben abordarse a la luz de los rápidos cambios de infraestructura que resultan de Saudi Visión 2030.

Choi et al. (22) (2022) en su indagación establece la finalidad de “Establecer los dominios específicos de competencia del gerente de sala de curas que se asocian con los resultados de las enfermeras, a saber, la complacencia del trabajo y propósito rotativo de las enfermeras de nómina”. Fue un estudio diseño transversal de enfoque utilizando cuestionario en línea, muestreo de conveniencia y bola de nieve, instrumentos que utilizaron validados y confiables para el análisis estadístico muestra 3,15 sobre 5 (DE = 0,859), dentro de los principales resultados las enfermeras no estaban satisfechas con su trabajo actual y el 36,3% como predictores significativos de la satisfacción del personal de enfermería estaban considerando dejar su trabajo actual. Los análisis de regresión "comunicación y cooperación del equipo" ($\beta = 0,289$; $p = 0,002$), "representación y desarrollo de los empleados" ($\beta = 0,229$; $p = 0,019$) y "supervisión y seguimiento de la calidad" ($\beta = 0,213$; $p = 0,031$) como predictores significativos de la complacencia de la enfermera y la promoción y el desarrollo del personal ($\beta = -0,37$; $p < 0,000$) y la comunicación y colaboración del equipo ($\beta = -0,243$; $p = 0,012$) predictores significativas de la rotación de enfermería. Se concluye que existe una implicancia de reclutamiento en las variables.

Tumbaco et al. (12) (2021) fijo la meta de “Caracterizar las habilidades gestonarias de la enfermera en el campo del ámbito hospitalario”. Estudio de acompañamiento documental,

encauzamiento calificativo donde eligió la primordial base generativa informativa, estimada como la inspiración de exponer enunciados o manuscritos que considera como la más efectiva confiabilidad y objetividad documental a través del fichero bibliográfico. Dentro los principales resultados en administración hospitalaria, indica está unida al procedimiento selectivo y reclutador de trabajadores, dentro lo cual se estima el aprendizaje y capacidad académica experta del enfermero(a) para ejercer adecuadamente la profesionalización. Se concluye en diferentes labores que se realizan, entre las que se considera dirigir y direccionar, predominando la gestión eficiente de los bienes del hospital.

Akgerman et al. (9) (2020) en su cometido investigativo estableció la meta de “Precisar las consecuencias de la confianza de las enfermeras en los gerentes de enfermería de primera línea sobre su compromiso organizacional”. Realizaron estudios de diseño descriptivo, transversal y correlacional, con muestra 723 enfermeras. Se utilizaron instrumentos validados y confiables para analizar estadísticamente utilizando Rho de Pearson y Spearman con resultados significativos donde la subescala de compromiso afectivo tuvo mayor tasa explicativa (29,5%). Variables como tener más de 40 años, trabajar en una institución pública, jornadas fijas y subescalas de confianza en los jefes, como brindar apoyo a los subordinados y un buen ambiente de trabajo, fueron predictores positivos relacionados con los valores de los enfermeros afectados por el involucramiento organizacional. Se concluye que la investigación muestra que la confianza en los gerentes de enfermería es trascendente en el compromiso organizacional de enfermería.

Gholami et al. (8) (2019) estudio que efectuaron el objetivo “Aclarar la correlación de la percepción del empoderamiento, el deber y la confianza con la organización entre las enfermeras”. Fue un estudio diseño, descriptivo, transversal, correlativo, un estratificado en 160

enfermeras muestreo aleatorio, instrumento cuestionario Se utilizaron instrumentos validados y confiables para el análisis de estadístico chi-cuadrado, la demostración de Fisher, y Spearman-Brown. Dentro de los principales resultados se muestra potencia de 0,8 y un alfa de 0,05. Con relación positivas a través de tres variantes ($p < 0,001$). Concluyendo que las enfermeras se relacionan positivamente en el empoderamiento laboral, compromiso organizacional y confianza.

Ramírez (23) (2019) en su investigación detentó la meta de Averiguar el grado de saber respecto la idoneidad gerencial de enfermeras supervisoras en el Centro Hospitalario Dr. Ángel Larralde. Fue un análisis de encuadre proporcional, representativo, boceto sin experimentación, de campo y transeccional, mediante la técnica de cuestionario, la muestra conformado 21 enfermeras, la más dominante fue carrera con 66,67%. Respecto al oficio, predominan Asistentes nivel III 85,71%. Los encuestados afirman en su totalidad que atienden con cuidado las proposiciones que efectúan los trabajadores, el 80,95% profesionales encuestados afirmaron demostrar cualidades de liderazgo al personal sanitario; y, 85,71% manifestó que interviene efectivamente en el comportamiento de los enfermeros. Se concluye que mayoritariamente las enfermeras utilizan como indicadores la audición dinámica, correspondencia oral, destreza interpersonal, liderato, labor grupal, y poseen conocimientos de habilidades gerenciales que fomentan una cultura de confianza; la comunicación reiterada tiene sus debilidades.

2.2. Base teórica

2.2.1. Compromiso Organizacional.

Meyer y Allen (24), identifican “la obligación organizacional es un carácter mental”.

Mientras que Mathieu y Zajac (25), consideran que las variadas disposiciones y concepciones del vocablo tiene usualmente el estimar constituye una relación o vinculación de la persona con la entidad. De modo genérico se entiende al compromiso organizacional como la agrupación del lazo que forma el trabajador con la institución donde se desempeña, la consideración que efectúa de los perjuicios que podría tener si se retira, el sentimiento de lealtad que ha forjado con la entidad. Estos tres ámbitos forman a su vez la disposición del compromiso afectivo o actitudinal, la continuidad y la normatividad. Esta investigación se basó en la teoría de Meyer y Allen (24), quienes plantearon un modelo que ha sido catalogado como uno de los más completos para hacer una mejor revisión del compromiso organizacional, en el que se proponen las dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

La presente investigación tomó como base teórica para la variable compromiso organizacional la propuesta por Mayer y Allen (24), que plantea un modelo multidimensional del compromiso organizacional de tres componentes o dimensiones principales, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Estas dimensiones incluyen las relaciones entre los empleados y las organizaciones, que influyen en su decisión de permanecer o marcharse de la organización.

De acuerdo a Hernández (26), el compromiso organizacional constituye un fundamento conformado por varias aristas en las que se incluyen las características inherentes del trabajador, cualidades propias de las labores y el entorno en donde se desenvuelve la labor, incluyendo asimismo la función que desempeña.

2.2.1.1. Aspectos del compromiso organizacional

Se acepta que está conformado por tres aspectos, conocidos como:

Compromiso afectivo: De acuerdo a Meyer y Allen (24), es la unión emotiva del trabajador respecto a la entidad, la cual ha forjado en base a la sensación que ha cubierto debidamente sus necesidades y expectativas; hecho que le genera satisfacción.

Compromiso de continuación: Según indica Meyer y Allen (24), consideración del esfuerzo que le implicaría volver a realizar las actividades desempeñadas; y, ya conocidas por la entidad en que labora, y, el tiempo que ello le demandaría en caso de cambiarse a otra organización, a fin de realizar igual labor.

Este aspecto fue considerado en base a la teoría del “side-bet” propuesto por Becker et al. (34), en el libro de Meyer y Allen (24), es decir la valoración que se hace de lo realizado en una organización y los costos que implicaría realizar lo mismo en una nueva entidad.

Compromiso normativo: Según indica Meyer y Allen (24), es la obligación o agradecimiento por el tratamiento recibido en la organización, que influye para que el trabajador considere que no debe retirarse a otra distinta o similar.

Estas consideraciones influyen en la determinación de permanecer en la entidad; pudiendo deberse según Morrow (27), por consideraciones culturales e incluso familiares, que le llevan a pensar que actúa de manera correcta y adecuada.

2.2.2. Competencia gerencial

Son procederes basados en la costumbre, saberes y capacidad emotiva, que posee en este caso el gerente

Teoría de Hellriegel

De acuerdo con Hellriegel (18), define las competencias gerenciales como "el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser eficaz en una amplia gama de puestos y organizaciones". Hellriegel, identifica seis tipos principales de competencias directivas: comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo, acción estratégica y organización, multiculturalidad y auto administración. Según Hellriegel (18), las competencias directivas son esenciales para un desempeño eficaz y permiten a los directivos rendir mejor en sus funciones. Las competencias gerenciales se originan a partir de un proceso de formación y experiencia, y que son necesarias para hacer frente a la complejidad y diversidad de las organizaciones modernas. El desarrollo de las competencias directivas está directamente relacionado con la mejora del rendimiento y la eficacia de los directivos.

La presente investigación tomó como base teórica lo propuesto por Hellriegel en relación a la variable competencias gerenciales.

Según Madrigal (28), confirma que el director acostumbrado a patrocinar o asumir determinaciones prácticas conoce que no parte de un hecho, sino de una consideración. Aclarando Madrigal, que toda determinación es un juicio escogido entre diversas posibilidades de elección que fueron evaluadas razonadamente. Asimismo, considera que se conocerá su real y efectiva validez, una vez que se ejecute en la realidad, siendo factible de modificaciones o correcciones. Aclarando que las decisiones no implican el conocimiento previo de la certeza que posea.

Considerando todo lo expuesto, Rodríguez et al. (29), ratifica que un centro hospitalario en deplorable situación genérica puede transitar a la posición contraria, en razón de la habilidad de una persona realmente preparado, con determinación, fortalecido, liderato denominado

gerente, el cual con el despliegue de saberes y capacidades ejercerá positivamente el puesto.

Es decir, los gerentes de instituciones sanitarias deben contar con el conocimiento y habilidades que le permitirán liderar, de modo que el desarrollo de las actividades institucionales permitirá se considere como una entidad eficaz y eficiente.

Asimismo, León (30), quien complementa: Las destrezas e idoneidad es un conjunto de cualidades que el líder debe ostentar y aplicar de manera correcta al efectuar sus labores, cada una de ellas debe incluir tres habilidades, componentes: saber hacer, voluntad de hacer (factores) emociones y motivaciones, la capacidad de hacer cosas en relación con los factores situacionales y las estructuras organizativas.

Con esto quiere decir que las competencias para ser consideradas como tales, deben poseer tres elementos: el conocimiento racional, emociones y motivación; y, la determinación y ejecución de las decisiones que asume. Todo ello permite obtener los objetivos organizacionales.

Finalmente, Núñez (21), refiere que: Las competencias son exclusivas de los seres con educación e instrucción técnica o universidades, que posibilitarán aproximarse a temáticas imprevisibles o estados exteriorizados en el entorno de modo que se enfrenten problemáticas de elevada categoría.

Es decir, nos aclaran que las competencias solo son factibles en personas instruidas y capacitadas; lo cual les facilita el poder afrontar y resolver problemáticas diversas. Hay que mencionar además que en el ámbito que nos interesa Mazacon et al. (31), dicen las asistentes muestran sus atributos al aplicar de modo correcto saberes, habilidades y criterios en su labor cotidiano, y frente a un estado difícil muestra el conocer, saber existir, actuar y poseer un criterio

adecuado, que permite dar respuesta profesional con la aptitud exigida en cualquier condición. En consecuencia, la enfermera es competente si en su desempeño diario o cotidiano aplica los saberes y habilidades adquiridas; lo que a su vez le permite efectuar juicios certeros; de modo tal que el nivel alcanzado hace que su labor sea considerada de excelencia.

2.2.2.1. Competencias comunicación

Según Münch (32), la conexión en centros hospitalarios compendia diversas relaciones que incluye desde pláticas telefónicas a sistemas informáticos dificultosos; definiéndola como fases por medio de las cuales se emite y recepciona datos. Según Rodríguez et al. (29), traslado de datos del hablante al receptor que debe comprenderla, siendo su fin realizar una modificación; es decir, contribuir en los actos dirigidos al logro de fortuna, en consecuencia, útil para instaurar y comunicar las metas hospitalarias, establecer planificación dirigida a su ejecución, organización de los bienes hospitalarios, selección, desarrollo y evaluación del personal en general, administrar, guiar e impulsar a todos los trabajadores estableciendo un adecuado clima laboral.

Por lo que apreciamos una evolución en la definición inicial que es básica, comprendiéndola solo como la transferencia informativa de lo más simple a lo complejo; hasta aquella que busca modificaciones en el accionar mediante el poder e influencia que ejerce en el personal hospitalario.

En consecuencia, abarca cualesquiera de los tipos empleados para hacer conocer algo de nuestro interés a otra persona, con la finalidad de originar una acción.

2.2.2.2. Competencia planeación y gestión

Los saberes de la planificación en las enfermeras según Romero (33), se basa en estos cinco pilares: Las personas, calidad, finanzas, crecimiento y servicio.

Respecto a los saberes de cada uno de los directores de centros de sanidad, el análisis realizado por Becker et al. (34), indico los elementos utópicos que deben poseer para gestionar exitosamente. Pudiendo mencionar entre estas la disposición de impulsar labores en conjunto, aspecto comunicativo; y, acuerdos con el personal y negociación con trabajadores y clientes, incluyendo el identificar y solucionar dificultades; lo que permite el conocimiento de el meollo en cada situación; y en merito a estos crear y aplicar soluciones que beneficien a la institución sanitaria. Espinoza (35), agregando a esto el saber de las labores de antaño respecto la administración, que como es sabido comprende el planificar, organizar, dirigir y controlar. Aprovechando adecuadamente los recursos con que se cuentan, tanto humanos como económicos, materiales o equipos y servicios en general; considerando prioritario a la comunidad prestataria de los servicios.

2.2.2.3. Competencia trabajo en equipo

El trabajo en equipo de acuerdo a Paravic et al. (36), lo integran los variados actos que ejecutan los trabajadores institucionales, a través del aporte de dedicación e interacción, permitiendo la realización fluida de manera colectiva; haciendo que la entidad cumpla con las metas u objetivos trazados, mediante cualidades exponenciales. Siendo el compromiso, sentido de responsabilidad y confianza su base; posibilitando la evaluación de la calidad ofertada.

2.2.2.4. Competencia acción estratégica y organización

Nos dice López et al. (37), usualmente los conocedores especializados en su rubro son

convocados a dirigir, planificar, y gestionar de manera estratégica los diferentes niveles que conforman las normas sanitarias. En ámbitos de la administración se necesita el aglutinamiento de saber, habilidad y tácticas competenciales, equilibrados armónicamente de modo que permita el ejercicio eficiente del personal de dirección, de manera que ejecuten actos secuenciales dirigidos a lograr las metas y se solucionen los problemas. A dicho efecto debe poseer una perspectiva holística y unificada del sistema; que le permita diseñar o planear, desarrollar u operativizar, sistematizar u ordenar y registrar, para finalmente evaluar y retroalimentar, es decir analizar y reorientar los actos y metas respecto a la planificación y programación ordenada a cada miembro.

2.2.2.5. Competencia multiculturalidad

Consiste de acuerdo a Rubio (38), en el desafío que debe estimar la entereza, doctrina y costumbres de las personas bajo su mando, manifestando la deferencia al hallar diferenciación ante su actuar.

La tolerancia y consideración ante desigualdad cultural, la delicadez para comprender como estas afecta la interrelación entre los seres; y, la pericia en brindar tácticas que las despejen son elementos imprescindibles para que la atención diversificada por la enfermera se consolide prestando atención a grupos heterogéneos de la población; es decir, pueden proceder de zonas rurales, urbanas, nivel socio económico opuestos, etnias, religión e incluso de países varios.

2.2.2.6. Competencia auto administración

Esta competencia se basa primordialmente en el liderato y buenas determinaciones que lleva a cabo la enfermera.

Según Torres (39), quien dirige a las enfermeras es el director, desempeñando por tanto labores de planeamiento, organización, dirección y control, el liderato en consecuencia es inherente a su función eminentemente gestionaía; correspondiéndole funciones de dirección y coordinación de sectores y prestacionales, evaluando asimismo las labores de cada miembro de enfermería que manifiesta que lidera modificaciones importantes al interno institucional, influyendo en la concepción y realización de metas organizacionales al conocer en profundidad las exigencias personales y grupales en salud.

En cuanto la toma de decisiones, manifiesta Mosqueda et al. (40), es un portento de índole complicada y multivariante. Se obtiene primordialmente al existir una dificultad a solucionar, con la existencia de variadas alternativas de solución, niveles complejos, potenciales efectos y resultados entre los cuales se debe optar. Esta dificultad decisoria, va acompañada de las características del cliente en su aspecto biológico, mental, valorativo, necesidades, sensaciones riesgosas; y, del entorno en cuanto apremio, temporalidad, comunicación y otros. Los que interaccionan afectándose mutuamente, incidiendo en el desenvolvimiento de la deliberación y toma decisoria.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe una relación entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

2.3.2. Hipótesis Específicas

HE1: Existe una relación entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de

los jefes de enfermería

HE2: Existe una relación entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería

HE3: Existe una relación entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se utilizó en esta indagación el hipotético deductivo. De acuerdo a López (41) este método se desarrolla en diversos procesos fundamentales: reconocimiento de la problemática en analizar, partiéndose de conceptos generales formulando una hipótesis inicial, en este caso se quiere contrastar la hipótesis de investigación del compromiso organizacional y competencia gerencial de jefes enfermeras del hospital nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima.

3.2. Enfoque de la investigación

Se considera el cuantitativo, el mismo que de acuerdo a Hernández et al. (19), es aquel que se origina en un juicio que va delimitándose, derivándose en metas e interrogantes investigativas. Se examina la doctrina construyendo el marco o referencias teóricas. De los ítems

establecemos las hipótesis determinando las variantes; trazando la planificación probatoria, midiendo las variantes en un establecido entorno; se observarán los resultados obtenidos con la aplicación o programa de métodos estadísticos, que permite arribar a conclusiones de la validez o invalidez de las hipótesis propuestas.

Siendo por lo tanto nuestro estudio cuantitativo, al haber seguido una secuencia iniciada con el planteamiento de problema derivando en los objetivos y planteado por tanto las hipótesis a demostrar utilizando la metodología científica, lo cual permitió comprobar si la hipótesis planteada es valedera.

3.3. Tipo de investigación

Constituye un estudio aplicado, según refiere Schwarz (42), es el cual se centraliza en dar solución a un dilema negocial, industrial o de prestación. También, es conocida como praxis o experimental de acuerdo a Supo (43), al personificarse en la averiguación aplicativa o uso de saberes a lograr. El estudio aplicado se relaciona con el básico, teniendo en consideración que el estudio aplicado requiere del recuadro teórico. Siendo su alcance descriptivo, correlacional. Es descriptivo según Manterola et al. (44), los análisis cuya meta es describir variantes en una asociación de personas, en determinado lapso temporario breve, sin considerar un conjunto de verificación.

Por tanto, nuestro estudio constituye en uno aplicado al desenvolverse en una realidad, descriptivo al detallar las variables y dimensiones intervinientes; y, correlacional por cuanto se busca hallar la correlatividad de dos variantes propuestas.

3.4. Diseño de la investigación

Es no experimental, transversal, correlacional.

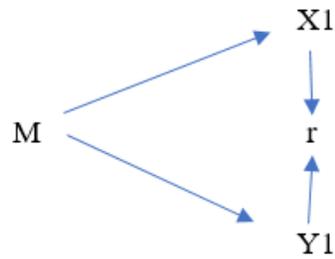
Lo primero, acuerdo a Hernández et al. (19), se define como el estudio realizado sin manejar deliberadamente las variantes fijadas; procediéndose esencialmente a visualizar la manifestación de actividades en el entorno. En tal sentido no se genera ninguna modificación o alteración, sino que se observa la realidad tal como se presenta, sin intervención alguna del investigador.

Para Cabezas et al. (45) el diseño está conformado por el plan integral del investigador, propuesto con el fin de conseguir respuestas a las preguntas formuladas, comprobando de esta manera las hipótesis consideradas; siendo de acuerdo a la estrategia no experimental o de campo. Finalmente indican Cvetkovic, et al. (46), la orientación transversa se debe a la realización de una sola medida en el tiempo; y, en dicho entorno se planifica examinar la correlación asociativa de las variables.

El estudio fue de nivel correlacional, retomando a Hernández, R (19) un estudio es correlacional cuando se busca establecer un nivel de asociación entre dos o más juicios, posiciones, escalas o variables en una muestra o entorno individualizado; aunque usualmente el análisis se refiere a la correlación de dos variables.

En consecuencia, nuestra investigación es no experimental, transversal y correlacional.

Debiendo indicar que este diseño de investigación se estructura de la siguiente manera:



Donde:

M = Trabajadores enfermeras del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas Lima

X1= Compromiso organizacional

Y1= Competencia gerencial

r = Correspondencia de variantes

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Simboliza las totalidades de cifras investigativas analizadas según la esencia del dilema; las mismas que deben contar con elementos frecuentes generando el inicio investigativo. De acuerdo con Arias, 2006 citado por Gallardo (47), es un conglomerado determinado o indeterminado de fundamentos con peculiaridades universales sobre las que se aplicarán las resoluciones del estudio. Es decir, los residentes del estudio lo constituyen trabajadores del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, los mismos que son efecto de estudio lo constituyen 158 trabajadores jefes de enfermería.

3.5.2. Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Directora ejecutiva
- Supervisora II jefa del área
- Supervisora I Jefa del servicio
- Sub jefas del servicio del año 2019-2022
- Líderes del servicio
- Enfermeras que firman consentimiento informado

Exclusión:

- Enfermeras que no firman consentimiento informado
- Enfermeras que realizan prácticas de especialidad del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima.
- Enfermeras asistenciales
- Enfermeras que no tienen interés de participación
- Enfermeras con descanso medico
- Enfermeras que no asisten el día que se aplica la encuesta

3.5.3. Muestra

Siendo la muestra según Baena referenciado igualmente por Gallardo y Bernal (47) parte

de la población que, por el volumen y singularidades semejantes a la agrupación, posibilita realizar deducciones o generalizaciones al remanente poblacional con una aproximación de falla establecida. La misma que en el estudio es probabilística, al ser nuestros elementos elegidos en merito a sus características laborales.

En la investigación y de acuerdo al desarrollo de la formula respectiva la muestra está conformada por 113 trabajadores, cantidad que coincide con el muestreo determinado.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \alpha^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

| | |
|--------------------------------------|------|
| N = población | 158 |
| Z = porcentaje de confianza 95% | 1.96 |
| p = variabilidad positiva | 0.5 |
| q = variabilidad negativa | 0.5 |
| α = porcentaje de error de 5% | 0.05 |

Reemplazando:

$$n = \frac{158 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(158 - 1)0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} \cong 113$$

En el caso materia de estudio nuestra población y muestra está conformada por:

| Nº | Encargatura | Cantidad |
|------------------------------|--|-----------------|
| 01 | Directora ejecutiva | 1 |
| 02 | Supervisora II jefa del área | 16 |
| 03 | Supervisora I Jefa del servicio | 34 |
| 04 | Sub jefas del servicio del año 2019-2022 | 28 |
| 05 | Líderes del servicio | 34 |
| Total enfermeras a encuestar | | 113 |

3.5.4. Muestreo

El estudio utilizó un muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple.

Entonces, el muestreo según Otzen & Manterola (48) tiene como objetivo examinar la correspondencia que se asigna entre la adjudicación de la variante “y” el poblamiento “z” y la partición de la variante a examinar.

3.6. Variables y operacionalización

| Variables | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensiones | Indicativos | Medición | Escala de Valorativa |
|---------------------------|---|---|----------------------|---|-------------|----------------------|
| Compromiso organizacional | Fundamento conformado por varias aristas en las que se incluyen las características inherentes del trabajador, cualidades propias de las labores y el entorno en donde se desenvuelve la labor, incluyendo asimismo la función que desempeña forjando un lazo con la entidad. Hernández, B. | Vinculo que se forma entre el trabajador y la organización donde se desempeña, mediante el compromiso afectivo, continuo y normativo | Compromiso afectivo | Lazos emocionales Percepción satisfacción Necesidades | Cualitativo | Alto (68-90) |
| | | | Compromiso continuo | Necesidades de trabajo Opciones laborales | Ordinal | Medio (43-67) |
| | | | Compromiso normativo | Evaluación de permanencia Reciprocidad | | Bajo (18-42) |
| Competencia gerencial | Progresión de singularidades que el director debe tener y ejecutar correctamente en el tiempo de su designación. Todas las capacidades deben poseer tres integrantes: el saber hacer, el querer hacer y el poder hacer, lo que alude las circunstancias y configuración | Conocimientos, habilidades y emociones que despliega quien tiene a su cargo la gestión institucional, con una adecuada correspondencia, planeamiento y dirección, trabajo grupal, actividad decisiva y organizacional, interculturalidad y auto gobierno. | Comunicación | Nivel de experiencia al interactuar en diálogos espontáneos - común. informal | Cualitativo | Alto (68-90) |
| | | | | Magnitud al interactuar en diálogos espontáneos. | Ordinal | Medio (43- 67) |
| | | | Planeación y gestión | Grado al interactuar con personas en comunicación establecidas. | | Bajo (18-42) |
| | | | | Rango de planificación y organización de actividades | | |
| | | | | Jerarquía de hábitos de tiempo | | |

organizacional. León,
2015

| | |
|-----------------------------------|--|
| Trabajo en equipo | Categoría de hábitos de recolectar información |
| Acción estratégica y organización | Grado de concientización de fortalezas, limitaciones y conflictos para cooperación |
| Multiculturalidad | Magnitud de formulación de metas |
| Auto administración | Valor de conocimiento gestión Categoría de asignación de prioridades |
| | Disposición para trabajo Aporte de ideas Respeto a ideas |
| | Planificación de actividades Usos indicadores Cumplimiento de metas |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se recolecto datos a través de la encuesta.

De acuerdo a López (41), es un proceso recolector de información mediante preguntas a personas, siendo el fin lograr de modo metódico magnitudes referentes a la temática planteada en el problema investigativo elaborado, siendo su característica el anonimato.

Una vez obtenidas las respuestas a nuestros cuestionarios estas son procesadas mediante el empleo del programa excel y el programa SPSS 26 que facilito obtener las tablas y gráficos que son debidamente interpretados. Lo que nos permitió poder establecer las conclusiones y recomendaciones una vez se contraste con los estudios previos considerados, así como la doctrina de variantes establecidas.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

Lo constituye el cuestionario, el mismo según López (41) es la herramienta que nos permitió recopilar la información a medir; y, el modo protocolar en que se efecto las interrogantes a ser administrado en la muestra obtenida del grupo poblacional.

El cuestionario “Escala de compromiso organizacional” fue creado por Meyer y Allen en el año 1997, modificada y validada por Arciniega y Gonzáles en el año 2006 (49), se toma este instrumento que ha sido sometido a modificaciones de manera parcial las palabras por ser nuestra realidad, grupo población y muestra distinta. Hecho que ha ocasionado que nuestro instrumento final sea sometido a validez (juicio de expertos) y confiabilidad (prueba piloto) comprobada por

la autora de la presente investigación (anexo 3, 4). El cuestionario consta de 18 preguntas y 3 dimensiones: compromiso afectivo (Ítems de 1 al 7), compromiso continuo (Ítems del 8 al 12) y compromiso normativo (Ítems del 13 al 18). Es un cuestionario estructurada de escala tipo Likert (En desacuerdo= 1, Relativamente de acuerdo= 2, A veces= 3, De acuerdo= 4, Muy de acuerdo= 5). El cuestionario se aplicó de forma individual en un tiempo aproximado de 10 minutos. La escala valorativa del compromiso organizacional fue: Alto (68 a 90 puntos), Medio (43 a 67 puntos) y Bajo (18 a 42 puntos).

FICHA TECNICA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Meyer y Allen, validado por Arciniega y Gonzales)

Población: Español

Momento: de manera presencial con papel y lápiz

Lugar: Lima

Validez: juicio de expertos Fiabilidad: ,925

Tiempo de llenado: 10 a15 minutos

Numero de ítems: 18

Dimensiones: Compromiso afectivo (7 ítems), continuación (05 preguntas) y normativo (06 inquisiciones)

Alternativa respuestas: de acuerdo sistema Likert.

Baremos (niveles o grado de variable): alto, medio, bajo.

El cuestionario “Competenciales gerenciales” fue creado por Freitas en el año 2016, modificado y validado por Delgado en el año 2018 (50), se toma este instrumento que ha sido

sometido a modificaciones de manera parcial las palabras por ser nuestra realidad, grupo población y muestra distinta. Hecho que ha ocasionado que nuestro instrumento final sea sometido a validez (juicio de expertos) y confiabilidad (prueba piloto) comprobado por la autora de la presente investigación (anexo 3, 4). El cuestionario tiene 18 preguntas y 6 dimensiones: comunicación (Ítems del 1 al 3), planeación y gestión (Ítems del 4 al 6), trabajo en equipo (Ítems del 7 al 9), acción estratégica y organización (Ítems del 10 al 12), multiculturalidad (Ítems del 13 al 15) y Auto administración (Ítems del 16 al 18). Es un cuestionario estructurado de escala tipo Likert (En desacuerdo= 1, Relativamente de acuerdo= 2, A veces= 3, De acuerdo= 4, Muy de acuerdo= 5). El cuestionario se aplicó de forma individual en un tiempo aproximado de 15 minutos. La escala valorativa de las competencias gerenciales fue: Alto (68 a 90 puntos), Medio (43 a 67 puntos) y Bajo (18 a 42 puntos).

FICHA TECNICA DE COMPETENCIA GERENCIAL

(Freitas, modificado y validado por Delgado)

Población: Española

Momento: Correo electrónico

Lugar: Lima

Validez: Aprobación de expertos Integridad: 0,837

Tiempo empleado: 15 min

Numero de ítems: 18

Dimensiones: comunicación (03 ítems), planeación y gestión (03 ítems), labor grupal (03 ítems), actividad estratégica y organización (03 ítems), multiculturalidad (03 preguntas); y, autoadministración (03 ítems)

Alternativa de respuestas: de acuerdo sistema Likert.

Niveles: alto, medio, bajo.

3.7.3. Validación

De acuerdo a López (41), la validación consiste en verificar el nivel efectivo y eficaz de la herramienta aplicada en la medición.

La validación de los instrumentos se realizó por juicios de expertos, cinco jueces con grado de doctor y magister. Se toma este instrumento de Meyer y Gallen, asu vez de Hellringel que ha sido sometido en la presente modificaciones de manera parcial las palabras por ser nuestra realidad, grupo población y muestra distinta. Las puntuaciones de los jueces fueron evaluadas mediante la prueba binomial, se obtuvo un valor de 0,03 para cada uno de los instrumentos ($p=0,03<0,05$), lo que se interpreta que existe significativa y que los instrumentos poseen validez de contenido.

Para la acumulación de información se abordó a las enfermeras especificadas en la muestra, a quienes se les hizo la entrega del formato a fin consientan con su participación conociendo las metas investigativas. Este proceso se efectúo en 5 jornadas.

Siendo el nombre de los siguientes juicios de expertos:

Dr. Moquillaza Alcantara, Victor

Dr. Andrey Sindeev

Mg. Best Bandenay, Pablo

Mg. Chávez Franco, Anita

Mg. Calvo de la Vega, Silvia

3.7.4. Confiabilidad

Al respecto menciona Andreu (51), la información confiable es la que persiste constantemente en la totalidad de fases del procedimiento metódico.

La confiabilidad de los instrumentos fue mediante una prueba piloto que fue aplicada a 20 profesionales de enfermería con cargo directivo o jefatura. Los resultados de la aplicación del Alfa de Cronbach de los cuestionarios compromiso organizacional y competencias gerenciales fue de 0,901 y 0,960 respectivamente, lo que se interpreta como instrumentos muy confiables.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se llevó a cabo en mérito a las siguientes actividades:

- Se verificó la población y muestra obtenida.
- Se llevó a cabo las coordinaciones necesarias para ejecutar la encuesta.
- Se ejecutó la labor de campo.

En cuanto al análisis de datos se llevó cabo en base a los resultados obtenidos.

- La información recolectada se digitó en un archivo de datos del programa Excel, luego fueron importados desde el software estadístico SPSS versión 26 para etiquetar las variables. Asimismo, se calcularon las puntuaciones totales de las variables y sus dimensiones para categorizarlos.
- Se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para probar las hipótesis de investigación (53).

- A partir de los resultados se elaboraron las tablas y gráficos, las mismas que fueron analizadas e interpretadas.

3.9. Aspectos éticos

La ética constituye uno de los fundamentos de quien lleva a cabo una investigación; ya que no solo se cumple con la estructura de un estudio científico, sino que este debe elaborarse guardando el respeto de la autoría tanto de antecedentes similares, doctrina de textos, artículos y todo aquello empleado para el desarrollo del estudio, así como de la directriz propia de la Universidad y así de la institución donde se llevó a cabo la investigación solicitando permiso al comité de ética, aceptado con informe n° 096-2024-CIEI/INEN, anexo7.

Para el estudio se consideran:

Autonomía: La explicación será clara a los jefes, supervisoras y coordinadoras donde, se emitirá un consentimiento informado a los encuestados, respetando la decisión de participar y manteniendo la absoluta confiabilidad de los datos y respuestas recibidas.

Beneficencia: Los cuestionarios permiten evaluar la capacidad de los entrevistados respecto al compromiso organizacional para realizar el liderazgo directivo, empoderamiento, estrategias que realiza en su labor diaria y mejorar algunas deficiencias, contribuye a la mejora de la calidad y satisfacción a la organización y usuario.

No maleficencia: Las respuestas proporcionadas no son reveladoras, y también se tomará medidas para evitar cualquier daño verbal y/o moral al entrevistado y respetar sus costumbres.

Justicia: El personal que se entrevistará recibirá un buen trato y respeto antes, durante y después de la entrevista; no a las indiferencias o discriminación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Variables (n=113) | <i>f</i> | % |
|----------------------|----------|------|
| Edad | | |
| De 31 a 40 años | 72 | 63,7 |
| De 41 a más años | 41 | 36,3 |
| Sexo | | |
| Femenino | 109 | 96,5 |
| Masculino | 4 | 3,5 |

Los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, se caracterizan por tener de 31 a 40 años (63,7%) y ser de sexo femenino (96,5).

Tabla 2. Distribución de frecuencias del compromiso organizacional y sus dimensiones de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Dimensiones del Compromiso organizacional | Niveles o rangos | | | | | |
|--|------------------|------|----------|------|----------|------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Compromiso afectivo | 0 | 0,0 | 26 | 23,0 | 87 | 77,0 |
| Compromiso continuo | 19 | 16,8 | 66 | 58,4 | 28 | 24,8 |
| Compromiso normativo | 23 | 20,4 | 90 | 79,6 | 0 | 0,0 |
| Compromiso organizacional | 0 | 0,0 | 73 | 64,6 | 40 | 35,4 |

Los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, en su mayoría registran nivel medio (64,6%) en la variable compromiso organizacional. Respecto a sus dimensiones, el mayor porcentaje presenta nivel alto (77,0%) en la dimensión compromiso afectivo, el mayor porcentaje tienen nivel medio (58,4%) en la dimensión continuación y el 79,6% registra nivel medio en la dimensión compromiso normativo.

Tabla 3. Distribución de frecuencias de competencias gerenciales y sus dimensiones de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Dimensiones de Competencias gerenciales | Niveles o rangos | | | | | |
|---|------------------|-----|----------|------|----------|------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Comunicación | 4 | 3,5 | 24 | 21,2 | 85 | 75,2 |
| Planeación y gestión | 8 | 7,1 | 30 | 26,5 | 75 | 66,4 |
| Trabajo en equipo | 0 | 0,0 | 36 | 31,9 | 77 | 68,1 |
| Acción estratégica y organización | 0 | 0,0 | 42 | 37,2 | 71 | 62,8 |
| Multiculturalidad | 4 | 3,5 | 31 | 27,4 | 78 | 69,0 |
| Auto administración | 0 | 0,0 | 8 | 7,1 | 105 | 92,9 |
| Competencias gerenciales | 0 | 0,0 | 24 | 21,2 | 89 | 78,8 |

Los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, en mayor proporción registran nivel alto (78,8%) en la variable competencias gerenciales. En relación con sus dimensiones, la mayoría presenta nivel alto en comunicación (75,2%), planeación y gestión (66,4%), trabajo en equipo (68,1%), acción estratégica y organización (62,81%), multiculturalidad (69,0%) y auto administración (92,9%).

Tabla 4. Compromiso organizacional según competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Compromiso organizacional | Competencias gerenciales | | | | | | Total | |
|---------------------------|--------------------------|-----|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Bajo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Medio | 0 | 0,0 | 24 | 21,2 | 49 | 43,4 | 73 | 64,6 |
| Alto | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 40 | 35,4 | 40 | 35,4 |
| Total | 0 | 0,0 | 24 | 21,2 | 89 | 78,8 | 113 | 100,0 |

En la Tabla 4, se observa que el 43,4% de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, tienen nivel medio de compromiso organizacional y alta competencias gerenciales.

Tabla 5. Compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo según competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas. Lima-2023.

| Compromiso afectivo | Competencias gerenciales | | | | | | Total | |
|---------------------|--------------------------|-----|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Bajo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Medio | 0 | 0,0 | 16 | 14,2 | 10 | 8,8 | 26 | 23,0 |
| Alto | 0 | 0,0 | 8 | 7,1 | 79 | 69,9 | 87 | 77,0 |
| Total | 0 | 0,0 | 24 | 21,2 | 89 | 78,8 | 113 | 100,0 |

En la Tabla 5, se muestra que el 69,9% de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, presentan alto compromiso afectivo y alta competencias gerenciales.

Tabla 6. Compromiso continuación en su dimensión compromiso afectivo según competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Compromiso continuación | Competencias gerenciales | | | | | | Total | |
|-------------------------|--------------------------|-----|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Bajo | 0 | 0,0 | 8 | 7,1 | 11 | 9,7 | 19 | 16,8 |
| Medio | 0 | 0,0 | 16 | 14,2 | 50 | 44,2 | 66 | 58,4 |
| Alto | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 28 | 24,8 | 28 | 24,8 |
| Total | 0 | 0,0 | 24 | 21,2 | 89 | 78,8 | 113 | 100,0 |

En la Tabla 6, se evidencia que el 44,2% de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, presentan nivel medio de compromiso continuación y

alta competencias gerenciales.

Tabla 7. Compromiso normativo en su dimensión compromiso afectivo según competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Compromiso normativo | Competencias gerenciales | | | | | | Total | |
|----------------------|--------------------------|-----|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | <i>f</i> | % |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | | |
| Bajo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 23 | 20,4 | 23 | 20,4 |
| Medio | 0 | 0,0 | 24 | 21,2 | 66 | 58,4 | 90 | 79,6 |
| Alto | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Total | 0 | 0,0 | 24 | 21,2 | 89 | 78,8 | 113 | 100,0 |

En la Tabla 7, se expone que el 58,4% de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, presentan nivel medio de compromiso normativo y alta competencias gerenciales.

4.1.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

Hi: Existe una relación entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los

jefes de enfermería.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

3. Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

4. Lectura del error

Tabla 8. Correlación entre el compromiso organizacional y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Correlaciones | | Compromiso organizacional | Competencias gerenciales |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,777** |
| Compromiso organizacional | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| Rho de Spearman | N | 113 | 113 |
| | Coefficiente de correlación | 0,777** | 1,000 |
| Competencias gerenciales | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 113 | 113 |

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

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

5. Toma de decisión

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H_0 .

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,777; lo cual se interpreta como una correlación buena y positiva entre el compromiso organizacional y competencias gerenciales. El valor de p es menor a 0,05, por eso se rechaza H_0 ; es decir, existe una relación entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe una relación entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

H_1 : Existe una relación entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

3. Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

4. Lectura del error

Tabla 9. Correlación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades

Neoplásicas, Lima-2023.

| Correlaciones | | Compromiso afectivo | Competencias gerenciales |
|-----------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,837** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 113 | 113 |
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 0,837** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 113 | 113 |

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

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

6. Toma de decisión

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,837; lo cual se interpreta como una correlación muy buena y positiva entre la dimensión compromiso afectivo y competencias gerenciales. El valor de p es menor a 0,05, por lo que se rechaza H0; así pues, existe una relación entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

Hipótesis específica 2

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

Hi: Existe una relación entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

3. Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

4. Lectura del error

Tabla 10. Correlación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso continuación y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Correlaciones | | Compromiso continuación | Competencias gerenciales |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,754** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 113 | 113 |
| | Competencias | Coeficiente de correlación | 0,754** |
| | | | 1,000 |

| | | | |
|-------------|------------------|-------|-----|
| gerenciales | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 113 | 113 |

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

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

5. Toma de decisión

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,754; lo cual se interpreta como una correlación buena y positiva entre la dimensión compromiso continuación y competencias gerenciales. El valor de p es menor a 0,05, por consiguiente, se rechaza H0; esto es, existe una relación entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

Hipótesis específica 3

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

Hi: Existe una relación entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

3. Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

4. Lectura del error

Tabla 11. Correlación entre el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

| Correlaciones | | Compromiso normativo | Competencias gerenciales |
|--------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,234* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,013 |
| | N | 113 | 113 |
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 0,234* | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,013 | |
| | N | 113 | 113 |

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

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

5. Toma de decisión

Criterio de decisión: si $\alpha > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,234; lo cual se interpreta como una correlación baja y positiva entre la dimensión compromiso normativo y competencias gerenciales. El valor de p es menor a 0,05, de ahí que se rechaza H₀; por consiguiente, existe una relación entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

4.1.3. Discusión de resultados

La investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional y correlacional. El objetivo del estudio la relación que existe entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023. La población estuvo constituida por 158 profesionales de enfermería con cargo de directora o jefatura que trabajan en el instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima.

El estudio perfiló a los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, como mujeres (96,5%) adultas jóvenes con edades entre 31 y 40 años (63,7%). Hallazgos que difieren con los de Pucuhuayla (14), quien en su investigación para determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo, caracterizó al profesional de enfermería en su mayoría de sexo femenino (75,0%) y con edades entre 30 y 59 años (60,0%).

En relación a la variable compromiso organizacional de los jefes de enfermería del

instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, el 64,6% de los jefes de enfermería registran nivel medio de compromiso organizacional; igualmente, se observa un alto porcentaje de jefes de enfermería con nivel medio en las dimensiones compromiso continuo (58,4%) y compromiso normativo (79,6%); además, la mayoría de los jefes de enfermería presentan nivel alto de compromiso afectivo (77,0%). Estos resultados no son iguales a los de Contreras y Contreras (11), quienes, en su estudio sobre verificar la existencia de una relación directa entre la intención de permanecer como personal de enfermería en un establecimiento de salud privado de Lima, Perú, determinaron que el 88,2% de los jefes de enfermería tienen un alto compromiso organizacional; el 93,8% presentan nivel alto de la dimensión compromiso afectivo; el 76,5% nivel alto en la dimensión compromiso continuo y el 35,8% nivel alto en la dimensión compromiso normativo. Igualmente, a nivel internacional, los resultados son diferentes a los de Akgerman et al (9), quienes, en su pesquisa para determinar los efectos de la confianza en las enfermeras gestoras de primera línea y su compromiso organizacional, determinó que el 29,5% un alto nivel de compromiso afectivo.

En cuanto a la variable competencias de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, el 78,8% de los jefes de enfermería registran nivel alto de competencias gerenciales; destacando que la mayoría de los jefes de enfermería obtuvieron un nivel alto en las seis dimensiones de la variable; en el caso de la dimensión planeación y gestión, el 66,4% de los jefes de enfermería presentaron nivel. Estos resultados son diferentes a los de Pucuhuayla (14), quien determinó en su investigación que el 54,0% de los profesionales de enfermería tienen un nivel bueno o alto sobre las competencias gerenciales, y el 49,0% presentan nivel bueno o alto en la dimensión planeación y gestión. Por otro lado, Guevara et al. (16), en su

estudio sobre describir y analizar las competencias gerenciales que realiza la enfermera, concluyó el desarrollo de habilidades gerenciales como el pensamiento y la gestión condicionan un ambiente de satisfacción laboral del personal de enfermería.

Los resultados de esta investigación identifican la relación que existe entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima ($Rho \text{ Spearman} = 0,777$; $p = 0,000$). Lo cual apoya el análisis de Allen y Meyer (1990), el compromiso organizacional es una condición psicológica que vincula emocionalmente a los participantes con la empresa y les afecta cuando se van. o sentir la obligación moral de continuar manteniendo la propia estructura, teniendo en cuenta los factores compromiso afectivo, de continuación y normativo.

Estos resultados coinciden con los de Llano (52), quien en su investigación sobre determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público de Puente Piedra, concluyó que existe relación entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería de un hospital público - Puente Piedra 2019 ($Rho = 0,324$ y $p = 0,000$). Del mismo modo, los resultados son similares a los de Pucuhuayla (14), quien en su estudio concluyó que existe relación significativa entre las variables competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo ($Rho = 0,821$ y $p = 0,000$).

A nivel internacional, los resultados son parecidos a los de Akgerman et al. (9), quienes en su investigación realizada en Turquía concluyeron en su pesquisa que la confianza del personal de enfermería en las competencias gerenciales de los jefes de enfermería influye en el

compromiso organizacional. En cambio, los resultados no se asemejan a los de Al-Dossary (10), quien en su investigación sobre cómo se relacionan los estilos de liderazgo de las enfermeras directivas, el compromiso laboral y el compromiso organizacional de las enfermeras en Arabia Saudita, concluyó que las diferencias en las percepciones de los estilos de liderazgo entre enfermeras y enfermeras directivas reflejan cuestiones de gestión de enfermería que deben abordarse dados los rápidos cambios en la infraestructura debidos a la visión saudita 2030.

Los resultados de esta investigación sobre la relación entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, fueron contrastados con investigaciones similares y con bases teóricas.

Por otro lado, a pesar de haber tenido un limitado acceso a los profesionales de enfermería con cargo de director o jefaturas debido a su disposición de tiempo; así como, la demora en la aprobación del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas donde se desarrolló la investigación, los hallazgos obtenidos son robustos y confiables.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. – Se determina relación entre las variables compromiso organizacional y la competencia gerencial (Rho Spearman = 0,777; $p = 0,000$). Por consiguiente, un nivel alto de compromiso organizacional implica altas competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

Segunda. – Se identifica relación entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial (Rho Spearman = 0,837; $p = 0,000$). Por ese motivo, un nivel alto de la dimensión compromiso afectivo supone altas competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

Tercera. – Se identifica relación entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial (Rho Spearman = 0,754; $p = 0,000$). Por esta razón, un nivel alto de la dimensión compromiso continuo conduce a altas competencias gerenciales de los jefes de

enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

Cuarta. – Se identifica relación entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial (Rho Spearman = 0,234; $p = 0,013$). Por ende, un nivel alto de la dimensión compromiso normativo conlleva a altas competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda al instituto nacional de enfermedades Neoplásicas fomentar el compromiso organizacional mediante la capacitación y el desarrollo de habilidades blandas que fortalezcan la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo.
- Se recomienda al instituto nacional de enfermedades Neoplásicas desarrollar un programa de capacitación en habilidades gerenciales; independientemente de haberse identificado una relación positiva entre el compromiso afectivo, el compromiso continuo y las competencias gerenciales. El programa de capacitación puede ser en competencias gerenciales para los jefes de enfermería; asimismo, estos programas deben centrarse en desarrollar habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos.
- Se recomienda al instituto nacional de enfermedades Neoplásicas promover la retroalimentación entre los líderes y subordinados de enfermería para mejorar el compromiso organizacional y las habilidades de gestión. La retroalimentación debe ser constructiva y centrada en el desarrollo de habilidades y la mejora continua. Es necesario fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que promueva la retroalimentación y el aprendizaje grupal.
- Se recomienda al instituto nacional de enfermedades Neoplásicas fortalecer la dimensión compromiso normativo; aunque, se identificó una relación con las competencias gerenciales, esta es baja. El fortalecimiento se puede lograr capacitando y desarrollando habilidades interpersonales que promuevan la ética y los valores en los líderes de enfermería.

REFERENCIAS

1. World Health Organization. Human resources for health: Strengthening health systems to improve health outcomes. [Internet]. Geneva: WHO Press; 2022. [citado 3 de febrero 2024]. Disponible en: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_15-en.pdf.
2. American Nurses Association. Workforce survey report on registered nurses. [Internet]. Silver Spring, MD: ANA Enterprises 2021. [Citado 18 de diciembre 2023]. Disponible en: doi: 10.1016/j.mnl.2021.08.006
3. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. Informe final del Foro Regional para el Avance de la Enfermería en América Latina 8 y 9 de septiembre del 2022. [Citado el 28 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/57220>
4. Corpancho J, Alcalá C, Rojas E. El Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de Lima. Según gestión y gobernabilidad. [Internet]. 2022; 2(2):9–19. [Citado el 28 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/regunt/article/view/2553>
5. Karami A, Farokhzadian J, Foroughameri G. Competencia profesional y compromiso organizacional de las enfermeras: ¿Es importante para la gestión de recursos humanos? Plos one. Artículo de investigación. Pabmed [Internet]. 2017 nov 8;12 (11): e0187863. [Citado 3 de setiembre 2022]. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-9621-3486>.
6. Ambrosio M. La emergencia evidencia el déficit de enfermeras en América Latina. Global investigación. Journalism Network. [Internet]. 2022. [Citado 14 de abril 2023] Disponible en: <https://saludconlupa.com/noticias/la-emergencia-evidencia-el-deficit-de-enfermeras-en-america-latina/>

7. Peralta R, Gallegos R, Tasayco M, Torres, M. Hurtado A. Situación de enfermería en Perú: una mirada en prepandemia. *Nursing situación in Perú: Rev. Recien.* [Internet]. 2021 vol.10 Núm.3. [Citado abril 2023]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5516.pdf>
8. Gholami M, Saki M, Hossein A. Percepción de empoderamiento de las enfermeras y su relación con el compromiso organizacional y la confianza en hospitales universitarios en Irán. *J de Gerente de Enfermería.* [Internet]. 2019 julio; 27 (5): 1020-1029. [Citado 3 de septiembre 2023]. Disponible en: doi: 10.1111/jonm.12766. Epub 2019 10 de abril. PMID: 30848036. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30848036/>
9. Akgerman A, Sönmez B. La relación entre la confianza en los gerentes de enfermería de primera línea y el compromiso organizacional. *Int Nurs Rev.* [Internet]. 2020;67(2):183-190. [citado 3 de septiembre 2023]. Disponible en: doi: 10.1111/inr.12576. Epub 2020 11 de febrero. PMID: 32048281. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32048281/>
10. Al-Dossary RN. Estilo de liderazgo, compromiso laboral y compromiso organizacional entre las enfermeras en los hospitales de Arabia Saudita. *J Healthc Leadersh. Articulo Journal of Healthcare Leadership.* Pabmed [Internet]. 2022 Jun 7; vol.14 págs71-81. [Citado 3 de septiembre 2023]. Disponible en: doi. 10.2147/jhl. s365526. pmid: 35698661; pmcid: pmc9188332. <https://orcid.org/0000-0002-4272-7609>
11. Contreras A, Aurora I. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud.* [Internet]. 11:2 2018. [Citado 3 de septiembre 2022]. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0003-1983-5828>

12. Tumbaco Y, Zambrano M, Velez S, Delgado B. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *Cienciamatria. Revista interdisciplinaria.*[Internet]. Vol. 7, N°. 12, 2021, págs. 602-614. [Citado 3 de septiembre 2023]. Doi. 10.35381/cm.v7i12.442. ISSN-e2610-802X, ISSN 2542-3029
13. Hernández E. Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. *Mitología de revista Elsevier. Revista cubana de enfermería.* [Internet]. 2020; 36 (4): e3980. [Citado 3 de septiembre 2023]. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0001-9022-1381>
14. Pucuhuayla R. Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo, 2021. [Tesis para optar al grado de maestro en ciencias de la salud]. Huancavelica: Universidad Nacional, 2021. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content>
15. Guardia O, Elena L. Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017. [Tesis para optar maestra en gestión de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21818>.
16. Guevara M, Ramírez J. Pensamiento complejo y competencias gerenciales de los profesionales de la salud. *Revista Sciendo,* [Internet]. 2020, 23(1): 11-17. [Citado 4 de septiembre 2022]. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0001-7903-5326>
17. Bratzo M. Relación entre los estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional, Lima 2018. [Tesis para opta título de licenciado en psicología social]. Lima: Pontificia Universidad

Católica del Perú 2018. Disponible en:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/bratzo_frkovich_relacion_entre_los_estilos_de_liderazgo_y_el_compromiso_organizacional.pdf?sequence=1&isallowed=y.

18. Hellriegel J. Administración un enfoque basado en competencias. A&M Universidad Texas. [Internet]. 2019. Ed. 11. (Citado 23 de octubre 2022.). Disponible en:
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
19. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación científica. [Internet]. Editorial Graw Hill, 6ta. Edición. México 2017. [Citado 15 de setiembre 2022]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
20. Núñez L, Bravo L, Cruz C, Hinojosa M. Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. Revista Venezolana de Gerencia. [Internet]. 2018.;23(83),761-778. [Citado 11 de octubre]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/html/>
21. Valencia F. Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima 2018. [Tesis para optar maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo 2019. Disponible en:
<https://fddocuments.ec/document/competencias-gerenciales-de-los-profesionales-de-.html?page=1>
22. Choi P, Lee W, Wong S, Tiu M. Competencias de los gerentes de enfermería como

- predictores de la satisfacción laboral y la intención de rotación de las enfermeras del personal. *Int J Environ Res Salud Pública*. [Internet]. 2022 septiembre 12;19(18):11461. [Citado 11 de octubre 2022]. Disponible en: doi: 10.3390/ijerph191811461. PMID: 36141733; PMCID: PMC9517267.
23. Ramírez C. Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital universitario Dr. Ángel Larralde. 2018. [Tesis para optar maestra en gestión de la salud]. Venezuela: Universidad de Carabob 2018. Disponible en: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8175/1/cramirez.pdf>
24. Meyer J, Allen N. A three-component conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*. [Internet]. 1991;1(1), 61-89. [Citado 30 de setiembre 2022]. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
25. Mathieu J, Zajac D. "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin*. 2022;108(2), 171-194.
26. Hernández B, Ruiz A, Ramírez V, Sandoval S, Méndez L. Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, México*, [Internet]. 2018; 8(16). 74-76. [Citado 15 de octubre 2022]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
27. Morrow C, Mcelroy J. Introduction understanding and managing loyalty in a multicommitment world. *Journal of Business Research*. [Internet]. 1993 vol.26, pp. 1-2. [Citado octubre del 2022]. Disponible en: <https://issuu.com/academic-conferences.org/docs/ejise-volume13-issue2- article668>

28. Madrigal B. Habilidades directivas. Editorial McGraw Hill, Interamericana editores, México, 2019. [Citado en octubre 2022]. Disponible en:
https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades_directivas_2da_ed_berta
29. Rodríguez G, Peñarrieta M, Ajila Barreiro D, Moreno K, Rodríguez S, Rodríguez V, et al. Habilidades gerenciales hospitalarias: Como desarrollar una gestión administrativa exitosa. Ediciones Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi- Uleam-, Ecuador, 2018.
30. León R. Competencias o habilidades gerenciales. Gerencia y Liderazgo En El Nuevo Milenio, [Internet]. 2015. pag.26. [Citado octubre 2022]. Disponible en:
https://issuu.com/reimaraleon/docs/revista_digital_de_reimara_lidera_24436474902_9c4
31. Mazacon M, Paliz C, Caicedo L. Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. Universidad Técnica de Cababoyo, Ecuador. [Internet]. 2020. Vol.24; (105),72-78. [Citado 15 de octubre 2022]. Disponible en: doi: 10.47460/uct.v24i105.383.
32. Münch L. Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo pearson educación, México, 2010 ISBN: 978-607-442-389-1. Pág. 320.
33. Romero F. Planificación estratégica para el desarrollo profesional de enfermería. Universidad de Extremadura. 2014. [tesis para optar grado de doctoral]. España 2014. Disponible en:
https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/2279/1/TDUEX_2014_Romero_de_Julian.pdf
34. Becker L, Loch M, Reis R. Barreiras percebidas por directores de saúde para tomada de decisão baseada em evidências. Rev Panam Salud Publica. [Internet]. 2017;41: e 147. [Citado octubre 2022] doi:10.26633/RPSP.2017.147. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34521>

35. Espinoza E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. [Internet]. 2020;46(4). e2146. [Citado 15 de marzo 2023]. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>.
36. Paravic T, Lagos M. Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2021.vol.27. [Citado 15 de marzo 2023]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100402&script=sci_arttext
37. López C, Desagües C. Instructivo para la presentación de programa de asignatura. Universidad de Buenos Aires. [Internet]. 2018. [Citado el 20 de enero 2023]. Disponible en: <https://www.fmed.uba.ar/sites/default/files/2019-04/organizacion%20hospitalaria%2c%20i nstitucional%20y%20de%20centros%20de%20rehabilitacion.pdf>
38. Rubio S. Diversidad cultural en salud, competencia de la Enfermería transcultural. / *Enfermería en Cardiología*. 2020; Año XXVII, 2020. https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/Enferm-Cardiol-2020-27-80-10_1.pdf.
39. Torres S. Liderazgo en enfermería desde la perspectiva de sus seguidores. *Enf Neurol* [Internet]. 2016.Vol.15.No.2. [Citado 15 de enero 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/02/1024432/liderazgo-en-enfermeria-desde-la-perspectiva.pdf>.
40. Mosqueda A, Mendoza S, Jofre V. Aporte de enfermería a la toma de decisiones en salud. *Revista brasilera de enfermería*. [Internet]. 2020. 67(3).462-7. [Citado marzo 2023]. Disponible en:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/gQVFn35dRWym3VDF8spFRxp/?lang=es&format=pdf>

41. López P. Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona, España. [Internet]. 2016.I.2e.[Citado marzo 2023]. Disponible en: [metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf \(uab.cat\)](#)
42. Schwarz M. Guía de referencia para la elaboración de una investigación aplicada. Universidad de Lima, 2017.
43. Supo F. Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales. Universidad Nacional del Altiplano. Puno,2020. [Citado 20 de enero 224]. Disponible en: <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf>
44. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes, [Internet]. 2019;30(1).36-49. [Citado 5 de octubre 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
45. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador, 2018. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introducción %20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introducci%C3%B3n-a-la-Metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf).
46. Cvetkovic-Vega A, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. Enero. [Internet]. 2021;21(1):179-185. [Citado 4 de julio 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>.

47. Gallardo E. Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo Huancayo. Universidad Continental, 2017. [Citado 5 de octubre 2023]. disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf.
48. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., [Internet]. 2017. 35(1):227-232. [Citado 5 de octubre 2023]. disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
49. Montoya E. Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Lima 2024 [Tesis para optar título de licenciado]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Delgado R. Competencias Gerenciales Y Desempeño Laboral De Trabajadores Del Centro De Salud I – 306 Belén 2018. [Tesis para optar maestro en gestión pública]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32847>.
51. Andreu J. Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. Universidad de Granada.España, [Internet]. 2018. [Citado 20 de enero 2024]. Disponible en: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Andreu.-analisis-de-contenido.-34-pags-pdf.pdf>
52. Llano B. Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de

enfermería de un hospital público. Lima 2019. [Tesis para optar maestra en gestión de los servicios en salud]. Lima: Universidad cesar vallejo 2019. disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43708>. (ORCID: 0000- 0002-5533-6463).

53. Mendivelso F. Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Rev Medica Sanitas [Internet]. 2022.24(1). [citado el 9 de julio de 2024]. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/578>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variables | Dimensiones | Metodología |
|--|--|--|--|--|---|
| ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería de un Hospital nivel III Lima, 2023? | Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería. | Existe una relación entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería. | Variable 1: Compromiso organizacional | Compromiso Afectivo. Compromiso continuidad. Compromiso Comunicación. | Tipo de investigación: Aplicada Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo |
| Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería? | Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería. Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería. | Hipótesis específicas Existe una relación entre la dimensión compromiso afectivo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería. Existe una relación entre la dimensión compromiso continuo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería. | Variable 2: Competencia gerencial | Planeación y gestión. Trabajo en equipo. Acción estratégica y organización Multiculturalidad. | Diseño: No experimental Corte Transversal Nivel Correlacional |

| | | | | |
|--|---|---|---------------------|------------------------------|
| ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería? | Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería. | Existe una relación entre la dimensión compromiso normativo y la competencia gerencial de los jefes de enfermería | Auto administración | Descriptivo correlacional |
| | | | | Población |
| | | | | 158 enfermeras |

Anexo 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

E.P.G.

CUESTIONARIO

(Compromiso organizacional)

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre el tema “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS JEFES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, LIMA-2023**”, el cual consta de 18 preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable, marcando con una X la respuesta que considere con una opción de la escala valorativa. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación.

No hace falta su identificación personal en el instrumento, sólo es de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar.

¡Muchas Gracias!

Ficha: xx

Fecha:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS JEFES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSCIAS, LIMA-2023”

Datos socio demográfico:

Sexo : **mujer** () **varón** ()

Edad : **25 a 30** () **31 a 35** () **36 a 40** () **41 a 45** () **Más de 45** ()

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO

ESCALA VALORATIVA

| En Desacuerdo | Relativamente de Acuerdo | A Veces | De Acuerdo | Muy de Acuerdo |
|---------------|--------------------------|---------|------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Variable 1: Compromiso organizacional

| Nº | Ítems | ED | RDA | AV | DA | MDA |
|----|--|----|-----|----|----|-----|
| | Afectivo | | | | | |
| 1 | Trabaja en esta institución porque le gusta lo que hace. | | | | | |
| 2 | Se siente comprometida de permanecer en donde labora. | | | | | |
| 3 | El centro donde labora tiene un significado personal para usted. | | | | | |
| 4 | Se siente usted como en familia en su institución donde labora. | | | | | |
| 5 | Asume los problemas de la institución como suyos. | | | | | |
| 6 | Disfruta hablar del lugar donde trabaja con otras personas. | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|
| 7 | Se siente agradecida de seguir laborando en esta institución | | | | | |
| Continuación | | | | | | |
| 8 | La institución donde labora le brinda un buen sueldo. | | | | | |
| 9 | Esta en sus planes dejar su trabajo actual. | | | | | |
| 10 | Cree usted que la institución donde labora ofrece excelente ambiente laboral. | | | | | |
| 11 | Como se sentiría si tuviera pocas opciones de trabajo. | | | | | |
| 12 | Considera que hubiesen cambios en su vida si dejara de laborar en la institución donde labora | | | | | |
| Normativo | | | | | | |
| 13 | Siente que permanece en esta institución como una obligación moral. | | | | | |
| 14 | Consideraría correcto dejar de laborar en la institución donde labora | | | | | |
| 15 | Consideraría obligatorio informar de su renuncia con tiempo prudencial | | | | | |
| 16 | Cree usted que lo que ha recibido de su centro de trabajo no le permitiría dejar de laborar | | | | | |
| 17 | Cree usted que su centro de trabajo merece su lealtad | | | | | |
| 18 | Cree usted que le debe mucho a la institución donde labora | | | | | |

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

E.P.G.

CUESTIONARIO

(Competencias gerenciales)

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre el tema “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS JEFES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSCIAS, LIMA-2023**”, el cual consta de 18 preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable, marcando con una X la respuesta que considere con una opción de la escala valorativa. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación.

No hace falta su identificación personal en el instrumento, sólo es de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar.

¡Muchas Gracias!

Ficha: xx

Fecha:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS JEFES DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSCIAS, 2023.

Datos socio demográfico:

Sexo : **mujer ()** **varón ()**

Edad : **25 a 30 ()** **31 a 35 ()** **36 a 40 ()** **41 a 45 ()** **Más de 45 ()**

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO

ESCALA VALORATIVA

| En Desacuerdo | Relativamente de Acuerdo | A Veces | De Acuerdo | Muy de Acuerdo |
|---------------|--------------------------|---------|------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Variable 2: Competencias gerenciales

| N° | Ítems | ED | RDA | AV | DA | MDA |
|----|--|----|-----|----|----|-----|
| | Comunicación | | | | | |
| 1 | Cree usted que brinda tranquilidad a sus subordinados en situaciones críticas | | | | | |
| 2 | Cree usted que mantiene informados a su personal de sucesos importantes para su institución. | | | | | |
| 3 | Utiliza las vías electrónicas con eficacia | | | | | |
| | Planeación y gestión | | | | | |
| 4 | Prepara planes y programas para alcanzar con eficiencia metas específicas. | | | | | |
| 5 | Clasifica por orden de prioridad las metas a efecto de concentrarse en las más importantes. | | | | | |
| 6 | Sabe cuándo se necesita el conocimiento de expertos y lo busca para resolver problemas. | | | | | |
| | Trabajo en equipo | | | | | |
| 7 | Su equipo de trabajo conoce la misión y visión de su | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | institución. | | | | | |
| 8 | Conoce las debilidades de su equipo de trabajo y ayuda a reconocerlas. | | | | | |
| 9 | Cumplen metas institucionales gracias al trabajo en equipo. | | | | | |
| Acción estratégica y Organización | | | | | | |
| 10 | Comprende los objetivos de la alta gerencia para su cumplimiento. | | | | | |
| 11 | Conoce las fortalezas. | | | | | |
| 12 | Conoce las estructuras de las normas y las competencias de cada una. | | | | | |
| Multiculturalidad | | | | | | |
| 13 | Mantiene informados de los acontecimientos de actividades sociales a su equipo se trabajó. | | | | | |
| 14 | Reconoce las repercusiones de los acontecimientos nacionales que tiene en la institución. | | | | | |
| 15 | Se adapta convenientemente a los cambios de su institución. | | | | | |
| Auto administración | | | | | | |
| 16 | Está dispuesto a innovar y asumir riesgos personales. | | | | | |
| 17 | Muestra perseverancia ante los obstáculos. | | | | | |
| 18 | Lleva un equilibrio razonable entre las actividades de su vida laboral y personal. | | | | | |

Anexo 3: Validez del instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. ANDREY SINDEEV

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión en salud requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS JEFES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITA NIVEL III, LIMA-2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión, Mitología, Estadística entre otros.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Iris Marleny Meza Huaynates

DNI: 43184796

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Compromiso organizacional

Vínculo que se forma entre el trabajador y la organización donde se desempeña, mediante el compromiso afectivo, continuo y normativo

Dimensiones de las variables 1:

Dimensión 1: (Definición operacional)

Compromiso afectivo: Lazos emocionales
Percepción satisfacción
Necesidades

Dimensión 2: (Definición operacional)

Compromiso continuo: Necesidades de trabajo
Opciones laborales

Dimensión 3: (Definición operacional)

Compromiso normativo: Evaluación de permanencia
Reciprocidad

Variable 2: Competencia gerencial

Conocimientos, habilidades y emociones que despliega quien tiene a su cargo la gestión institucional, con una adecuada correspondencia, planeamiento y dirección, trabajo grupal, actividad decisiva y organizacional, interculturalidad y auto gobierno.

Dimensiones de las variables 2:

Dimensión 1: (Definición operacional)

Comunicación: Nivel de experiencia al interactuar en diálogos espontáneos común, informal
Magnitud al interactuar en diálogos espontáneos.
Grado al interactuar con personas en comunicación establecidas.
Rango de planificación y organización de actividades.

Dimensión 2: (Definición operacional)

Planeación y gestión: Jerarquía de hábitos de tiempo
Categoría de hábitos de recolectar información
Grado de concientización de fortalezas, limitaciones y conflictos para cooperación

Dimensión 3: (Definición operacional)

Trabajo en equipo: Magnitud de formulación de metas

Dimensión 4: (Definición operacional)

Acción estratégica y organización: Valor de conocimiento gestión
Categoría de asignación de prioridades

Dimensión 5: (Definición operacional)

Multiculturalidad: Disposición para trabajo
Aporte de ideas
Respeto a ideas

Dimensión 6: (Definición operacional)

Auto administración: Planificación de actividades
Uso indicadores
Cumplimiento de metas

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|--------------------------------|--|--|---|
| D1 Compromiso afectivo | Afectivo Con 7 ítems de interrogantes. | 1. En desacuerdo 2. Relativamente de acuerdo 3. A veces 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo Nominal | Alto Medio Bajo |
| D2 Compromiso continuo | Continuo con 05 ítems de interrogantes. | | |
| D3 Compromiso normativo | Inquietudes y normativo con 06 ítems de interrogantes. 18 interrogantes | | |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 2: COMPETENCIA GERENCIAL

| Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|--|--|--|---|
| D1 Comunicación | Comunicación con 03 ítems de interrogación. | 1. En desacuerdo 2. Relativamente de acuerdo 3. A veces 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo Nominal | Alto Medio Bajo |
| D2 Planeación Y gestión | Planeación y gestión con 03 ítems de interrogación. | | |
| D3 Trabajo en equipo. | Trabajo en equipo con 03 ítems de interrogantes. | | |
| D4 Acción estratégica y organización. | Acción estratégica y organización con 03 ítems de interrogantes. | | |
| D5 Multiculturalidad | Multiculturalidad con 03 ítems de interrogantes. | | |
| D6 Auto administración | Autoadministración con 03 ítems de interrogantes. | | |

Fuente: Elaboración propia

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE
LOS JEFES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL, LIMA-2023**

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Variable 1: compromiso organizacional | | | | | | | | |
| DIMENSION 1: compromiso afectivo | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Trabaja en esta institución porque le gusta lo que hace. | X | | X | | X | | |
| 2 | Se siente comprometida de permanecer en donde labora. | X | | X | | X | | |
| 3 | El centro donde labora tiene un significado personal para usted. | X | | X | | X | | |
| 4 | Se siente usted como en familia en su institución donde labora. | X | | X | | X | | |
| 5 | Asume los problemas de la institución como suyos. | X | | X | | X | | |
| 6 | Disfruta hablar del lugar donde trabaja con otras personas. | X | | X | | X | | |
| 7 | Se siente agradecida de seguir laborando en esta institución | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2: Continuación | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | La institución donde labora le brinda un buen sueldo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Esta en sus planes dejar su trabajo actual. | X | | X | | X | | |
| 10 | Cree usted que la institución donde labora ofrece excelente ambiente laboral. | X | | X | | X | | |
| 11 | Como se sentiría si tuviera pocas opciones de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que hubiesen cambios en su vida si dejara de laborar en la institución donde labora | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3: Normativo | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Siente que permanece en esta institución como una obligación moral. | X | | X | | X | | |
| 14 | Consideraría correcto dejar de laborar en la institución donde labora | X | | X | | X | | |
| 15 | Consideraría obligatorio informar de su renuncia con tiempo prudencial | X | | X | | X | | |
| 16 | Cree usted que lo que ha recibido de su centro de trabajo no le permitiría dejar de laborar | X | | X | | X | | |
| 17 | Cree usted que su centro de trabajo merece su lealtad | X | | X | | X | | |
| 18 | Cree usted que le debe mucho a la institución donde labora | X | | X | | X | | |
| VARIABLE 2: competencia Gerencial | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: Comunicación | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Cree usted que brinda tranquilidad a sus subordinados en situaciones críticas | X | | X | | X | | |
| 2 | Cree usted que mantiene informados a su personal de sucesos importantes para su institución | X | | X | | X | | |
| 3 | Utiliza las vías electrónicas con eficacia | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Planificación y gestión | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Prepara planes y programas para alcanzar con eficiencia metas específicas. | X | | X | | X | | |
| 5 | Clasifica por orden de prioridad las metas a efecto de concentrarse en las más importantes. | X | | X | | X | | |
| 6 | Sabe cuándo se necesita el conocimiento de expertos y lo busca para resolver problemas. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Su equipo de trabajo conoce la misión y visión de su institución | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|
| 8 | Conoce las debilidades de su equipo de trabajo y ayuda a reconocerlas. | X | | X | | X | |
| 9 | Cumplen metas institucionales gracias al trabajo en equipo. | X | | X | | X | |
| DIMENSION 4: Acción estratégico y organización | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 10 | Comprende los objetivos de la alta gerencia para su cumplimiento. | X | | X | | X | |
| 11 | Conoce las fortalezas. | X | | X | | X | |
| 12 | Conoce las estructuras de las normas y las competencias de cada una. | X | | X | | X | |
| DIMENSION 5: Multiculturalidad | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 13 | Mantiene informados de los acontecimientos de actividades sociales a su equipo se trabajó. | X | | X | | X | |
| 14 | Reconoce las repercusiones de los acontecimientos nacionales que tiene en la institución. | X | | X | | X | |
| 15 | Se adapta convenientemente a los cambios de su institución. | X | | X | | X | |
| DIMENSION 6: Auto administración | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 16 | Está dispuesto a innovar y asumir riesgos personales. | X | | X | | X | |
| 17 | Muestra perseverancia ante los obstáculos. | X | | X | | X | |
| 18 | Lleva un equilibrio razonable entre las actividades de su vida laboral y personal. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Andrey Sindeev

CE: 000323228

Especialidad del validador: Doctor en Gestión en Salud

20 de Junio del 2023

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

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

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

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


Dr. Andrey Sindeev
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Moquillaza Alcantara, Victor Hugo

DNI: 72246038

Especialidad del validador:

INVESTIGADOR RENACYT

.....

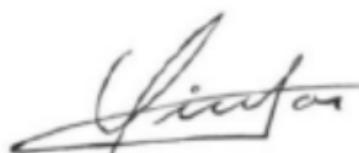
18 de Junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. MOQUILLAZA ALCANTARA, VICTOR HUGO
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 6532412

Especialidad del validador: Economista de la Salud

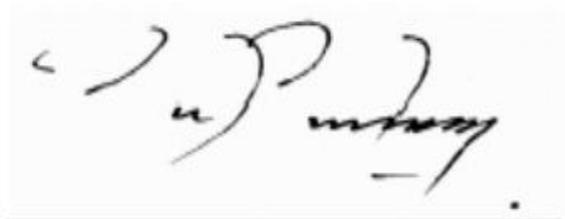
16 de Julio del 2023

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

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

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

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



Mg. Best Bandenay, Pablo
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: CHÁVEZ FRANCO ANITA FLOR DE MARIA

DNI: 08384950

Especialidad del validador:

MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

.....

17 DE AGOSTO 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Chavez Franco, Anita
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

No hay observaciones respecto aplicable a la salud

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Calvo de la Vega Silvia Liliana

DNI: 09449205

Especialidad del validador:

Procedimientos Endoscópicos Digestivos

26 de Junio 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. CALVO DE LA VEGA, SILVIA LILIANA
Firma del Experto Informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{\sum V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

K : Número de Ítems

V_i : Varianza de cada Ítem

V_t : Varianza total

Cuestionario sobre “Compromiso Organizacional”

La confiabilidad del instrumento 1 se probó mediante una prueba piloto aplicado a 20 jefes profesionales de enfermería. Se calculó el Alfa de Cronbach, se evaluó la varianza de cada una de las 18 preguntas y la varianza total de las puntuaciones registradas por el encuestado.

El valor del índice $\alpha = 0,901$ obtenido indica que el instrumento es confiable.

Cuestionario sobre “Competencias Gerenciales”

La confiabilidad del instrumento 2 se probó mediante una prueba piloto aplicado a 20 jefes profesionales de enfermería. Se calculó el Alfa de Cronbach, se evaluó la varianza de cada una de las 18 preguntas y la varianza total de las puntuaciones registradas por el encuestado.

El valor del índice $\alpha = 0,960$ obtenido indica que el instrumento es confiable.

Anexo 5: Aprobación del comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 09 de setiembre de 2023

Investigador(a)
Iris Marleny Meza Huaynates
Exp. N°: 0954-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y APROBÓ los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS JEFES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL III, LIMA-2023**” Versión 01 con fecha 27/08/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 27/08/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Iris Marleny Meza Huaynates y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El **Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Anexo 6: Formato del consentimiento informado.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE
INVESTIGACION DEL CIE-VRI**

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Meza Huaynates, Iris Marleny

Título: “Compromiso organizacional y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, Lima-2023”.

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de “Compromiso organizacional y competencias gerenciales de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas, 2023”.

Antes de decidir si participar o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora, Iris Marleny, Meza Huaynates teléfono celular 993542286 o correo electrónico irismarlyn@gmail.com que figuran en el documento. N° 43184595, así mismo se puede contactar con el Dr. Eduardo Matos Prado presidente del comité institucional de Ética en investigación del HNAL, al telf. 01-50948000 anexo 5201, correo:

comité.institucional.de.etica.hnal@gmail.com debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Propósito del estudio: Identificar la relación que existe entre compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería.

Participantes: x

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar:

Ninguno **Inconvenientes y**

riesgos: ninguno **Costo por**

participar: ninguno

Remuneración por participar: ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos. **Renuncia:** Puede renunciar a la

participación en cualquier momento **Consultas posteriores:**

al correo o teléfono

Contacto con el comité de ética: Factible.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Apellido y nombres:

Edad.....

Correo electrónico personal o institucional..... **Investigador**

Participante

Nombre: Iris Marleny, Meza Huaynates

Nombre:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.

| | | | | |
|--|---|---------------------|--|---|
|  | PERÚ | Sector Salud | Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas |  |
| AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO | | | | |
| Lima, 27 de febrero del 2024 | | | | |
| INFORME N° 096-2024-CIEI/INEN | | | | |
| Lic. IRIS MARLENY MEZA HUAYNATES Investigador Principal | | | | |
| Presente.- | | | | |
| REFERENCIA: | PROTOCOLO: "RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS JEFES DE ENFERMERÍA DE UN INSTITUTO ESPECIALIZADO, LIMA". INEN 24-11 | | | |
| ASUNTO: | REVISIÓN Y APROBACIÓN | | | |
| COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS: Código RCEI-8 | | | | |
| CENTRO DE INVESTIGACIÓN: DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN RCI-58 | | | | |
| INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN: INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS | | | | |
| FECHA DE REUNIÓN: LUNES 26 DE FEBRERO DEL 2024 | | | | |
| Mediante el presente, tengo a bien dirigirme a usted para informarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del INEN, luego de la revisión del protocolo en referencia, ha recibido la siguiente calificación. | | | | |
| APROBADO | | | | |
| El número de miembros para que haya quorum para las sesiones del comité de ética es de un mínimo de (05) miembros titulares. | | | | |
| La sesión ha cumplido con este y todos los requisitos aplicables establecidos en el reglamento y manual de operaciones vigentes | | | | |
| Nro. De Miembros del CIEI: (07) | | | | |
| Miembros Titulares: Dr. Aristides Juvenal Sánchez Lihón (presidente), Mg. Carmen Nuñez Terán (secretaria técnica), Dr. Antonio Wachtel Aptowitz, Mg. Miriam Manrique Cárdenas, Mg. Psic. Giovanna Galarza Torres y Sra. Charlotte Krugger Salazar de Larco | | | | |
| Miembros Alternos: Lic. Marlene Nuñez Salinas. | | | | |
| Miembros ausentes: Abog. Fernando Luis Pacheco Neyra, Dra. Enf. Maria Cabanillas Chávez Dra. Enf., Monica Meneses La Riva, Sra. Myrna Elias de Aspillaga, Q.F. Martha Estacio Huamán, M.C. Crislian Jesús López | | | | |
| Ninguno de los participantes presenta conflicto de interés. | | | | |
| "El presente Ensayo clínico solo podrá iniciarse en el centro de Investigación en mención bajo la conducción del Investigador Principal, después de obtenerse la aprobación por el Comité Institucional de Ética en Investigación respectivo y la autorización de la DIIS del INS" | | | | |
| Cc/Archivo JSL/CNT/JCH | | | | |

Sin otro particular, quedo de Ud.
Atentamente,



DR. ARISTIDES JUVENAL SÁNCHEZ LIHÓN
PRESIDENTE
Comité Institucional de Ética en Investigación
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.uwiener.edu.pe Internet | 3% |
| 2 | uwiener on 2023-09-06 Submitted works | 1% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Internet | 1% |
| 4 | repositorio.upeu.edu.pe Internet | <1% |
| 5 | uwiener on 2024-01-16 Submitted works | <1% |
| 6 | uwiener on 2024-03-04 Submitted works | <1% |
| 7 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-03 Submitted works | <1% |
| 8 | apirepositorio.unh.edu.pe Internet | <1% |

● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 13% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.uwiener.edu.pe Internet | 4% |
| 2 | hdl.handle.net Internet | 2% |
| 3 | intra.uigv.edu.pe Internet | 2% |
| 4 | apirepositorio.unh.edu.pe Internet | <1% |
| 5 | repositorio.ucv.edu.pe Internet | <1% |
| 6 | uwiener on 2024-09-01 Submitted works | <1% |
| 7 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-03 Submitted works | <1% |
| 8 | Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2024-03-22 Submitted works | <1% |