

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de
medicina de un hospital público de Lima, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Administración y Gestión

Autor:

Patricia Liliana Rodríguez Vargas

Diana Cristina Rojas Aira

Asesor:

Dra. Mónica Elisa Meneses la Riva

Lima, 13 de octubre de 2025


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Mónica Elisa Meneses la Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y HABILIDADES BLANDAS EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE MEDICINA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2024”** de las autoras Patricia Liliana Rodríguez Vargas y Diana Cristina Rojas Aira tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de octubre del año 2025.

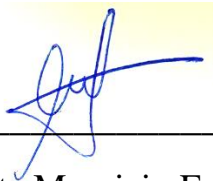


Dra. Mónica Elisa Meneses la Riva

**Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del
servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Administración y Gestión



Mg. Celeste Mauricio Esteban

Dictaminador

Lima, 13 de octubre de 2025

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	7
Objetivos de la Investigación	7
Justificación	8
Presuposición Filosófica	9
Desarrollo de las perspectivas Teóricas.....	10
Antecedentes de la Investigación	10
Marco Conceptual.....	14
Bases Teóricas.....	19
Definición de Términos	20
Metodología.....	21
Descripción del Lugar de Ejecución	21
Población y Muestra	21
Tipo y Diseño de Investigación.....	22
Técnica e Instrumentos de recolección de datos	25
Proceso de Recolección de Datos.....	26
Procesamiento y Análisis de Datos	26
Consideraciones Éticas	26
Administración del Proyecto de Investigación	28
Referencias Bibliográficas	30
Apéndices.....	37

Resumen

Para garantizar una atención de calidad es importante el clima organizacional óptimo este estudio busca determinar la relación entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal de diseño no experimental. La población estará conformada por 10 enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima. Se aplicará 2 instrumentos: Escala de clima organizacional que consta 3 dimensiones: Comportamiento Organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de dirección con 50 ítems y la Escala de habilidades blandas consta de 3 dimensiones: Trabajo en Equipo, Empatía y Comunicación Asertiva con 30 ítems, ambos instrumentos tienen respuestas de tipo Likert, serán validados por 5 expertos y su confiabilidad a través del Alfa Cronbach.

Palabras clave: Clima organizacional, habilidades blandas y enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

La Organización Panamericana de la Salud (2023) hace hincapié que la profesión de Enfermería es fundamental en la Estrategia de recursos humanos para el acceso y la cobertura universal de salud. Los cuidados que brinda la enfermera están dirigidos a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades (estén enfermas o no) reciben atención independiente y cooperativa en una variedad de entornos, por parte de las Enfermeras, quienes están a la vanguardia de la prestación de servicios desempeñando un papel importante en la atención centrada en la persona.

Las enfermeras están sujetas a un ambiente de trabajo de mucha presión, lo que puede perjudicar su desempeño; además, debido a que los profesionales tienen diferentes estados emocionales, la motivación y las opiniones de cada individuo dentro de la organización es importante, por lo tanto, manejar un clima organizacional óptimo es vital (Machacuay Quijada & Peña Agui, 2021).

Numerosos factores, como la forma en que se trata a los administradores de atención, la falta de reconocimiento y compensación por su trabajo; así como una carga de trabajo excesiva y la desmotivación, están directamente relacionados con el clima organizacional (Iglesias Armenteros et al., 2020).

En Cuba se reportó que existen varios aspectos relacionados con el clima organizacional, como lo demuestran que el 85 % reportó insatisfacción del personal de enfermería, lo que causó 71 renuncias por parte del área de Enfermería (Iglesias Armenteros et al., 2020).

A nivel de Latinoamérica, el clima organizacional en las diversas instituciones, tanto públicas como privadas, es visto como todas aquellas percepciones, básicamente emocionales que

los empleados muestran en el lugar de trabajo, ya que ofrece una imagen integral, realista y multifacética de la organización; sin embargo, el clima organizacional implica reunir una serie de elementos y factores que pueden impactar positiva o negativamente el ambiente de trabajo.

No se puede subestimar la trascendencia que tiene para las organizaciones, un correcto sistema de comunicación en tanto que una mala comunicación hará que el mensaje expresado no llegue a todos los empleados, lo que afectará negativamente al clima organizacional. Por esta razón, el uso eficaz de técnicas de comunicación horizontal se considera una estrategia clave de protección del clima (González Vásquez et al., 2021).

En México, un estudio realizado dejó en evidencia que el nivel medio o bajo es en el que se ubica el clima Organizacional (39%) en tanto que fue la dimensión motivación la menos representada y la que obtuvo menor valoración fue la dimensión liderazgo al estímulo. Lo cual influye en el comportamiento y desempeño de quienes trabajan para lograr la misión, visión y objetivos del centro hospitalario (Martinez-Cortes et al., 2019).

En Colombia, debido a que los jefes de servicio no responsabilizan a los empleados por completar las tareas que se les asignan ni los incluyen en la toma de decisiones, el clima organizacional carece tanto de participación como de autoritarismo. Por lo tanto, existe una falta de interés en las tareas, escasa cooperación de los empleados, baja motivación y una falta de satisfacción laboral, lo que se traduce en resultados laborales deficientes (Amaya, 2020).

En el Perú, el Clima organizacional donde se evidencia que la mayoría de encuestado consideran un nivel regular de clima organizacional (72%) y otra parte con un nivel malo (28%); lo que evidencia que hay un nivel bajo de clima organizacional, afectando considerablemente el desempeño laboral, donde las principales causas fueron que, los jefes de departamento no permiten la libre toma de decisiones, la participación activa, no valoran, ni reconocen su trabajo

desempeñado en la institución (Machacuay Quijada & Peña Agui, 2021).

Por otro lado, las habilidades blandas en el personal de enfermería es un problema que se visibiliza según la Organización mundial de la Salud refiere que los bajos índices de adherencia al tratamiento de enfermedades crónicas generan prevalencia e incidencia de enfermedades crónicas y degenerativas. Hace énfasis que uno de los factores que desencadenan la no adherencia del tratamiento se encuentra lo relacionado al equipo de salud. Personal que al no desarrollar habilidades blandas no será capaz de hacer frente a las necesidades del paciente. Por lo que la prevalencia de enfermedades de países bajos y medianos ingresos representa una carga importante en la salud pública de países de América Latina (Ortega Cerda et al., 2018).

La Asamblea general de Naciones Unidas aprobó la agenda para el desarrollo Sostenible específicamente el 3er objetivo de Salud y Bienestar para todos, establece que estar en posesión de un conjunto de habilidades blandas va a facilitar el establecimiento de relaciones interpersonales más eficientes y empáticas, sobre todo si se trata con pacientes, lo que a su vez, va a incidir fuertemente en el sensible mejoramiento de la calidad de la atención con la consecuente satisfacción por parte del paciente. Por lo que considerar un enfoque de reforzar habilidades blandas en el personal de salud ofrece una oportunidad para abordar los desafíos de enfermedades y promover bienestar a personas de América Latina (Silva-Munar et al., 2021).

Fortaleciendo las habilidades socioemocionales o blandas de los profesionales de salud se potenciará la capacidad de brindar atención más humana y centrada en el paciente (Vargas & Zaldivar Acosta, 2023).

Así mismo, comprender la importancia del trabajo en equipo como fundamento para evitar errores asociados a la falta de acciones que permitan la interacción entre integrantes del equipo de salud, y pronunciaron la importancia de formación académica universitaria técnica,

tecnológica sobre el pensamiento emocional, crítico y reflexivo, el desarrollo de habilidades blandas (Rangel Alvarez, 2019).

El capital humano es el pilar de la organización y en un contexto sanitario es el responsable de los procesos que están encaminados a la recuperación del paciente. Por lo que las instituciones requieren personas para cumplir los objetivos y satisfacer las demandas de las personas sujetas de su atención (Inga-Berrospi & Rodríguez, 2019).

En el hospital de Catacocha de Ecuador describieron las diferentes situaciones que afectan o condicionan el esfuerzo de los trabajadores sanitarios, como cambios repentinos y constantes del personal, comunicación jerárquica y toma de decisiones no se realizan de manera eficiente de modo que los objetivos institucionales no se cumplen, carga de horario extendida, poca practica de valores, egoísmo, falta de empatía y liderazgo, problemas entre relaciones interpersonales ,hacen que terminen sus trabajos más cansados y por ende afecta el desempeño, realizando tareas de forma parcial, tener poca habilidad, poca empatía y entusiasmo en el trabajo. Como resultados indicaron que el 58.5% de personal de salud consideran que las habilidades blandas son regulares, mientras que el 38.4% creen que son buenas y el 3.1% consideran que son malas. Igualmente se identificaron las dimensiones de habilidades blandas más afectadas con un mayor porcentaje 27.7% la motivación,3.1% adaptación del cambio, la de mayor puntaje fue trabajo en equipo. Lo que permitió determinar que el problema se centró en motivación, debido a la falta de reconocimiento, estabilidad laboral, falta de oportunidades como el trato entre personal administrativo y operativo. Se demostró que las habilidades blandas influyeron en el 13,8% del desempeño laboral,11.9%en relaciones interpersonales, influyeron en 16% en la orientación de resultados, no influyeron en la responsabilidad del personal (Morocho Illescas, 2023).

Igualmente, en Ecuador, Lima Yarma (2023) se demostró que en un 72.1% de las habilidades blandas son percibidas como favorables en la mayoría de los trabajadores, frente a un clima organizacional favorable del 61.1%, determinando que existe una relación significativa de habilidades blandas con clima organizacional en un centro de salud.

En el Perú, evidenció en un estudio que los trabajadores realizaron trabajos por obligación, si no cumplen la meta trazada tal vez pierdan su trabajo. Demostrando que los factores humanos como las habilidades blandas están estrechamente vinculados a la productividad conllevado esto a un mejor desempeño en las funciones del personal de salud teniendo un efecto positivo mostrando las verdaderas competencias de cada profesional cual refuerza las organizaciones (Halanocca Moreno et al., 2019).

En el contexto de la realidad en el servicio de medicina de un hospital público de Lima el clima organizacional presenta diversas problemáticas que afectan negativamente tanto al bienestar del personal como a la calidad de atención brindada a los pacientes. En primer lugar, existe una sobrecarga de trabajo debido a la escasez de personal, lo que genera altos niveles de estrés y agotamiento en las enfermeras. Además, los conflictos interpersonales entre el personal de enfermería, muchas veces alimentados por la competencia desleal y la falta de comunicación clara, generan un ambiente tenso y divisivo. A esto se suma la falta de reconocimiento a los esfuerzos adicionales realizados por las enfermeras, lo que contribuye a un ambiente de trabajo negativo. La falta de oportunidades para el desarrollo profesional también es un factor que afecta la moral del equipo, ya que muchos sienten que no hay espacio para crecer dentro de la institución. Todo esto resulta en una alta rotación de personal y un aumento del ausentismo, lo que perpetúa el ciclo de insatisfacción y disminuye la calidad en la atención.

En el servicio de hospitalización de medicina se evidencia un ambiente de trabajo

negativo en dos grupos de rotación de un total de 5 que brindan servicios de enfermería ,esta comunicación inefectiva, conflicto entre relaciones personales ,falta de liderazgo , desmotivación ,falta de empatía y de trabajo en equipo muchas veces genera un clima organizacional conflictivo con los demás grupos de rotación ,se forman subgrupos que por sus diferencias generan un divisionismo entre dos grupos, esto trae como consecuencia insatisfacción de los usuarios internos y externos repercutiendo así en una nivel de atención mediano bajo en el servicio de hospitalización.

El desarrollo de habilidades blandas acordes a la profesión generaría un mejor clima organizacional y por ende un nivel de calidad óptimo.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y trabajo en equipo de enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Empatía en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023?

¿Cuál la relación entre Clima Organizacional y Comunicación Asertiva en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras

del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre Clima Organizacional y Trabajo en Equipo de enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023.

Determinar la relación entre Clima Organizacional y Empatía en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023.

Determinar la relación entre Clima Organizacional y Comunicación Asertiva en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023.

Justificación

Justificación Teórica

En lo que respecta a la justificación teórica, se requiere construir una base teórica que proporcione un marco sólido para entender la dinámica de los profesionales de enfermería en el ambiente hospitalario sobre clima organizacional y habilidades blandas.

Justificación Metodológica

Asimismo, la investigación se justifica metodológicamente dado que se utilizará el método científico, de modo que guiará a las investigaciones; según las etapas establecidas que se deberán recorrer para tener un aporte válido desde el punto científico.

Justificación Práctica y Social

Por otro lado, en cuanto a su aporte práctico, este estudio permite evaluar estrategias y planes de mejora para asumir entrenamiento de los profesionales de enfermería sobre las habilidades blandas a fin de mejorar el clima organizacional. En cuanto a su justificación social, la presencia de un mal clima organizacional repercute en el desarrollo eficaz de las actividades del personal de la institución hospitalaria.

Presuposición Filosófica

Una postura filosófica que subraya la importancia del trato humano a los pacientes podría inspirarse en la ética de la compasión y el respeto por la dignidad de cada persona.

"Y amarás a tu prójimo como a ti mismo" (Mateo 22:39).

Este versículo resalta el principio de empatía y compasión, que debe guiar el trato hacia los demás, especialmente en el ámbito de la atención sanitaria. La filosofía ética que emerge de este mandato implica que cada paciente, independientemente de su condición, merece ser tratado con dignidad, respeto y amor. En este contexto, los profesionales de la salud están llamados a ver más allá de la enfermedad o los síntomas, y a reconocer en cada paciente a un ser humano que merece ser escuchado, comprendido y cuidado de manera integral, fomentando un ambiente de confianza y respeto mutuo.

Desarrollo de las perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Rojas-Sánchez (2022) publica una investigación EN México que tiene como finalidad analizar las vinculaciones entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en enfermeros/as. Por su naturaleza cuantitativa se establece una investigación de alcance correlacional y transversal. La muestra por conveniencia, quedo conformada por 138 enfermeros/as de un hospital público a quienes se les solicito que pudieran responder a dos cuestionarios para evaluar las respectivas variables. Estos instrumentos quedaron certificados en sus requerimientos técnicos de validez y confiabilidad, a partir de los análisis estadísticos efectuados. Los datos derivados de la aplicación de los cuestionarios, fueron procesados con el paquete SPSS V 25. Los resultados dan cuenta de que el liderazgo afecta el clima organizacional en sus diversas dimensiones, así se tiene que un menor nivel de liderazgo tiene como consecuencia la afectación del cumplimiento de las tareas y los objetivos organizacionales.

Freitas et al. (2021) publica una investigación en Portugal cuyo objetivo se orienta a evaluar la relación entre el clima de seguridad laboral y los accidentes/enfermedades que se producen en una unidad de atención psicosocial. Se trata de un estudio de corte cuantitativo, transversal y no experimental. La muestra estuvo conformada por el total de los/las enfermeros/as de una unidad hospitalaria, por lo que se trata de una muestra por conveniencia. A esta muestra se les solicito absolver un cuestionario de clima de seguridad laboral, además de un cuestionario semiestructurado. Los datos fueron procesados con el apoyo del paquete estadístico SPSS los que dieron como resultado que en efecto las variables estudiadas se encuentran vinculadas de manera significativa. Además, el aspecto que menos se considera, de acuerdo a lo

reportado por parte de los trabajadores, fue el apoyo a las prácticas de trabajo y seguridad. Estos resultados permiten sugerir que los gestores hospitalarios les pongan una mayor atención a los aspectos vinculados a la seguridad de los trabajadores en tanto les debe mantener en acción a toda la mano de obra que le permita incrementar la producción.

Tavares et al. (2021) publicó un estudio en Brasil que tuvo como finalidad analizar el clima organizativo en una unidad hospitalaria. Se presenta un estudio transversal descriptivo y cuantitativo, que tuvo como muestra al total de los 30 trabajadores de enfermería de la unidad cuidados intensivos de un hospital de Brasil, por lo que se trata de una muestra censal y por conveniencia. A la muestra seleccionada se le administro un cuestionario certificado en sus niveles de validez y confiabilidad. Los datos que fueron colectados, se procesaron utilizando la estadística descriptiva y dieron como resultado que el clima organizacional evaluados por los profesionales de enfermería es relativamente bajo, así mismo se encontró que tanto el desarrollo profesional como los beneficios recibidos, son las dimensiones menos valoradas por los profesionales de enfermería. Estos resultados deben llamar a la reflexión a los gestores hospitalarios toda vez que lo resultados de una serie de investigaciones ponen de relieve la importancia que tiene esta variable para alcanzar el éxito en las organizaciones.

Cárdenas Caicedo (2019) en Colombia analizó la relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década, con el objetivo de compilar en estado del arte las habilidades blandas y la relación que tienen con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad dentro de las empresas con información documental de la última década. Estudio cualitativo orientado a una investigación de documentos diversos, particularmente investigaciones publicadas de manera que se contó con una amplia información teórica y empírica que permite tener como resultado que en efecto las habilidades blandas están

asociadas al clima laboral, pero también a sus respectivas dimensiones, siendo las más relevantes tanto la rotación de personal como la productividad. Estos resultados han permitido perfilar un conjunto de estrategias de fortalecimiento de las habilidades blandas de manera que se vea favorecido el clima en las organizaciones y junto con este aspecto se mejore la producción y se logre disminuir la rotación del personal.

Morocho Illescas (2023) buscó determinar la influencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Básico de Catacocha, Ecuador. Dada su naturaleza cuantitativa y de acuerdo a los propósitos de la investigación se hace uso de un diseño no experimental transversal y explicativo. La muestra seleccionada de manera intencionada quedó conformada por 72 sujetos, médicos y enfermeras, a quienes se les solicitó que resolvieran dos cuestionarios cuyos datos fueron procesados utilizando estadísticos de regresión, específicamente una regresión logística ordinal cuyos resultados dan cuenta de la existencia de una influencia significativa de las habilidades blandas sobre el desempeño laboral, tanto en sus totales como en cada una de las dimensiones que fueron evaluadas, menos en la dimensión responsabilidad, hecho que merece atención especial al ser un aspecto fundamental en el trabajo de los empleados.

Rivas (2023) realizó un estudio para determinar la relación en las habilidades blandas con el clima organizacional de un centro de salud en Guayaquil, Ecuador. Estudio no experimental, con un diseño correlacional- transversal. La muestra fue seleccionada de manera intencionada quedando establecida en 86 trabajadores de un centro hospitalario. A esta muestra se les pidió que absolvieran dos cuestionarios destinados a la obtención de los datos necesarios para proceder luego a los respectivos análisis estadísticos los mismos que fueron realizados con la rho de Spearman.

Los resultados dan cuenta de la existencia de vinculaciones importantes entre las variables sometidas a análisis, así como también entre sus respectivas dimensiones razón por la cual todas las hipótesis quedaron confirmadas.

Antecedentes Nacionales

Espíritu (2020) publica una investigación en Lima cuyo propósito se direccionó hacia el análisis de las correlaciones entre el clima organizacional y la gestión de servicios de salud en un hospital público de Lima. La investigación fue de corte cuantitativo, tiene alcance correlacional, transversal y analítica. Trabajó con una muestra de 40 enfermeras del citado hospital a quienes se les pidió que resolvieran dos cuestionarios que pasaron los respectivos análisis de validez y confiabilidad. Los datos que se obtuvieron a partir de la utilización del estadístico Tau de Kendall, tienen como resultado que en efecto las dos variables están correlacionadas. En otros resultados, se encontró que el 53% de las enfermeras opinan que el clima organizacional es deficiente mientras que 38% de la muestra estima que la gestión de servicios de salud es regular.

Gutiérrez Lazo de la Vega (2020) realizó una investigación en Ica con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional con la motivación del profesional de enfermería del Hospital Regional de Ica. El diseño del estudio fue observacional, descriptivo-correlacional, aplicada y cuantitativa. La muestra fue conformada por 58 profesionales de enfermería se utilizó como técnica la entrevista y la encuesta, como instrumento el cuestionario la confiabilidad fue del 95%, error muestral de 0.05. resultados de la investigación encontraron un clima organizacional en nivel bajo y tiene relación con la motivación.

Lima Yarma (2023) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre gestión de las habilidades blandas y desempeño laboral percibido en

trabajadores de un Hospital de Ucayali. Se asume un diseño con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional e hipotético deductivo se trabaja con una muestra probabilística integrada por 253 trabajadores quienes fueron evaluados a partir de la aplicación de dos cuestionarios cuyo nivel de confiabilidad estuvo por encima de ,98. Los resultados derivados del análisis de los datos, revelan que las variables están vinculadas significativamente lo que implica que en tanto las habilidades blandas se incrementan, también lo hará el desempeño laboral.

Cárdenas (2023) realizó una investigación sobre habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en un establecimiento de salud de Andahuaylas. Se siguió un diseño no experimental, cuantitativo y correlacional. Se aplicaron dos encuestas para cada variable, a una muestra de 100 trabajadores, cuyos resultados comprobaron la hipótesis que existe una relación significativa moderada entre habilidades blandas y clima organizacional.

Marco Conceptual

Clima Institucional

Se parte de la consideración de que el clima organizacional debe entenderse como un proceso que expresa aquellas condiciones particulares propios del medio físico que definen la personalidad de la organización que es cualitativamente diferente que otras organizaciones. Un buen clima o un mal clima organizacional, trae efectos ya sean negativos o positivos para la organización, definidos por la apreciación que las personas tienen de ella.

Para Likert, el comportamiento de los trabajadores responde directamente de la actitud del directivo y de las condiciones organizacionales que ellos perciben. En consecuencia, se afirma que el desempeño laboral está determinado por la percepción que tienen los trabajadores sobre su ambiente laboral (Vargas Vargas, 2022).

Por su parte, la teoría formulada por Likert deja claramente establecida las características

que son propias de la organización, de manera que se pueda establecer cuáles son las opiniones que tienen los colaboradores de su medio laboral. Según Abad Abad (2019) estas variables pueden ser:

Causales. Son las variables que pueden ser tipificadas como independientes en tanto sobre ellas se van a desarrollar tanto los hechos como los resultados que la organización ha obtenido. Incluyen sólo las variables controlables por la administración, como pueden ser: estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades y conducta

Intervinientes. Estas van a expresar el clima que se vive al interior de la organización y en las que se van a afectar algunos aspectos como las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y la comunicación. Entre las más importantes están: el desempeño, lealtades, actitudes, percepciones y motivaciones.

De Resultados Finales. Son los resultados que alcanza la organización por sus actividades; son las variables dependientes, tales como productividad, servicio, nivel de costos, calidad y utilidades.

Dimensiones. Para Segredo Pérez et al. (2015) el clima organizacional es un conjunto de características propias de la organización influenciadas por las relaciones interpersonales de quienes las conforman. Su estudio permite evaluar cuan efectiva es la gestión de una organización, porque permite medir las actitudes de las personas frente a los cambios organizacionales determinando los factores que se deben trabajar bajo el modelo de Litwin & Stringer. Al respecto, propone 3 dimensiones para medir el clima organizacional (Garces Cespedes, 2023).

Dimensión 1: Comportamiento Organizacional. Esta entendido como todas aquellas respuestas que dan los colaboradores de una organización como resultado de los aprendizajes y

experiencias que se han desarrollado al interior de la misma y que va actuar como un verdadero elemento motivador y que en definitiva van a expresar la eficacia y eficiencia de esta organización. Es por este motivo que los empleados perciben los sistemas, procedimientos, objetivos y prácticas administrativas como algo que está relacionado con sus propias necesidades y aspiraciones; por lo tanto, el clima de la organización debe ser de mutua confianza y aceptación de las condiciones necesarias para que estos puedan sobrevivir en la organización (Gómez-Murillo et al., 2020).

Tiene como categorías:

Motivación. Definida como el conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes (Quiroz Figueroa et al., 2021). Comunicación: proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio y en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización (Chere-Quiñónez & Alvarado-Vélez, 2021).

Relaciones interpersonales y de Trabajo. Se refiere a la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados (Rios Marquez, 2020).

Dimensión 2: Estructura Organizacional. Esta entendida como todo el sistema jerárquico que se establece en una organización. Esta estructura se desarrolla para establecer como opera una organización y lograr establecer las metas para permitir un crecimiento futuro (Brume González, 2019).

Sus categorías son:

Funcionamiento. Se refiere al conjunto de procesos que le da la vida y movimiento de la organización, es la forma en que se organiza para cumplir su misión y logros (Segredo Pérez et al., 2015).

Condiciones de Trabajo. Son las condiciones ambientales, físicas y psicosociales en que se realiza el trabajo, así como calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas (Díaz Barriga et al., 2021).

Estímulo del Desarrollo Organizacional. Significa poner énfasis en la búsqueda de la mejora continua para lograr un cambio planeado en la organización conforme a las necesidades identificadas (Medina Enríquez et al., 2020).

Dimensión 3: Estilo de Dirección. Que viene a ser el enfoque y como lideran los jefes en la entidad de salud (Garces Cespedes, 2023), es decir que son los procedimientos a través de los cuales los directivos van a guiar las actividades de los colaboradores de manera que se puedan alcanzar las metas institucionales que fueron establecidas. Teniendo como categorías:

Liderazgo. Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados (Lozano Pérez, 2022).

Participación. Se refiere a la contribución de las personas y los grupos formales al logro de objetivos de la organización (Rozo-Sánchez et al., 2019).

Solución de Conflictos. Se refiere al estado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes o no para enfrentar y solucionar los problemas en cuanto surjan (Goetendia Alarcón, 2020).

Trabajo en Equipo. Se basa en el trabajo para el logro de objetivos comunes con una participación organizada y en un ambiente de apoyo mutuo de los integrantes del equipo (Hernández Jiménez, 2020).

Habilidades Blandas

Se deben entender como todas aquellas habilidades ubicadas en el entorno socioafectivo y que definen los procesos de interacción social lo que a su vez les ha de permitir hacer frente a las demandas diarias y, también, a las dificultades que se puedan presentar (Serrano Mantilla & Serrano Mantilla, 2021). Del conjunto de habilidades blandas que existen, es necesario destacar aquellas vinculadas con el trabajo en equipo, capacidad de adaptación a los diferentes escenarios, habilidades comunicativas así como actitudes proactivas, etc., las cuales son muy valoradas por los directivos de la institución en la medida de que las exigencias del mercado, caracterizado por ser muy competitivo, razón por la cual se demanda de trabajadores que estén en posesión de estas habilidades de manera que puedan ser muy útiles para el crecimiento de la organización (Serrano Mantilla & Serrano Mantilla, 2021).

Son estas las razones por las cuáles las organizaciones deben captar colaboradores que estén adecuadamente capacitados y en posesión de las habilidades blandas necesarias que le den a la organización posibilidades reales de crecimiento y desarrollo sostenido buscando siempre la innovación que le den ventajas competitivas puesto que estarán listos para cambiar y/o adaptarse al conjunto de transformaciones que sistemáticamente se producen en el mundo de las empresas (Serrano Mantilla & Serrano Mantilla, 2021). Establece 3 dimensiones:

Dimensión 1: Empatía. Definida como la capacidad de poder comprender circunstancias y diversas emociones de otras personas mediante la comunicación, es ponerse en el lugar de otro (Arrabal Martín, 2018). Otro concepto que reafirma el anterior es la capacidad del profesional para ponerse en el lugar del paciente y poder, así, comprender su punto de vista, sus reacciones y sentimientos frente a su estado de salud (Gutiérrez, et al., 2021).

Dimensión 2: Trabajo en Equipo. Definida como la capacidad que presenta o tiene cada

individuo desplegando habilidad y sinergias, interactuando y orientando o sirviendo de guía en la entidad para lograr las metas propuestas o los objetivos planteados dentro de la organización (Paravic Klijn & Lagos Garrido, 2021). Otra perspectiva consiste en ordenar y sistematizar todas las acciones relacionadas con la liquidez de la dinámica colectiva, buscando la excelencia en el nivel de la calidad desprendida por la entidad (Paravic Klijn & Lagos Garrido, 2021). Por lo tanto, se puede concebir como la cualidad que moviliza competencias integradoras a una labor encomendada (Demuner Flores et al., 2018).

Dimensión 3: Comunicación Asertiva. La comunicación es necesaria para interactuar con los demás, los principales aspectos son interés, tiempo y coherencia de códigos, aquella que se convierte en un componente de intercambio de ideas, componente innato del ser humano (Lesmes Silva et al., 2020). Esta comunicación tiene a su base el respeto lo que se va a ver expresada en las diversas actitudes que se expresan cuando interaccionan con otras personas y exponen un punto de vista. Pero también se basa en la empatía por los demás, da puerta abierta a la conciliación y discusión de puntos de vista. es dialogo continuo y disposición para ponerse de acuerdo en determinados temas (Castro Miranda & Calzadilla Vega, 2021).

Bases Teóricas

Teoría de Autorrealizaciones de Abraham Maslow

Abraham Maslow considera que mediante las habilidades blandas es posible superar los obstáculos que dificultan una efectiva comunicación grupal. Es también necesario señalar que las habilidades blandas se vinculan efectivamente con todos aquellos hábitos que van a potenciar el desempeño laboral. Estas habilidades llamadas también socioemocionales, son fundamentales para el desarrollo individual, que los pueda conducir hacia el logro del éxito laboral. La tasa de éxito depende del coeficiente emocional y el intelectual que genera mayor productividad y una

comunicación efectiva (Vazquez Martínez & García Luna, 2023).

Definición de Términos

Clima organizacional: Debe ser entendida como la percepción que todos los colaboradores deben tener respecto de su centro de labores, lo que resulta fundamental para el desarrollo del comportamiento que van a expresar en su diario actuar, la que a su vez va a tener influencia en el desempeño laboral, así como en el compromiso que tienen con su institución (Alonso Carracedo & Aguilera-Luque, 2021).

Habilidades blandas: son aquellas capacidades que van a definir a un colaborador y que lo van a ayudar a desempeñarse efectivamente en un contexto determinado, en tanto podrán interaccionar asertivamente con su entorno de manera que podrán negociar en mejores condiciones y expresar debidamente sus habilidades de liderazgo (Castillo Torres, 2023).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El estudio se realizará en un hospital del ministerio de salud ubicado en Lima, específicamente en el distrito de San Juan de Lurigancho, en Hospitalización Medicina, donde se atienden a adultos mayores en su mayoría con diversidad de enfermedades propias de su edad, además cuenta con un área de shock trauma para los pacientes con mayores problemas. La investigación que se propone, se realizará específicamente en los profesionales Licenciados de Enfermería.

Población y Muestra

Población

La investigación se realizó con la participación de 22 profesionales de enfermería de Hospitalización de Medicina en un hospital del ministerio de salud en Lima, dato recabado de la secretaria de la Gerencia de enfermería de dicha institución.

Muestra

Como la población de estudio es pequeña se consideró utilizar una muestra censal, dado que utiliza todos los elementos de la población para obtener una misma información (Logan, 2018). Este muestreo considera que cada uno de los sujetos que forman parte de la población objetivo tengan iguales oportunidades de ser incluidos en la muestra (Otzen & Manterola, 2017).

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión. Licenciados de Enfermería que den su aceptación para participar previa firma del consentimiento informado.

Criterios de Exclusión. Licenciados que no estén trabajado en hospitalización de Medicina del Hospital de Lima.

Tipo y Diseño de Investigación

El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, centrado en la recolección y análisis de datos numéricos para responder preguntas y comprobar hipótesis. Será una investigación básica, orientada a generar nuevo conocimiento científico. El diseño será no experimental, ya que no se manipularán variables, sino que se observarán fenómenos en su contexto natural. Su nivel será correlacional, pues busca identificar la relación entre dos o más variables en un momento específico.

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024.

Hipótesis Específicas

Ha: Existe relación entre Clima Organizacional y Trabajo en Equipo de enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024.

Ha: Existe relación entre Clima Organizacional y Empatía en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024.

Ha: Existe relación entre Clima Organizacional y Comunicación Asertiva en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024.

Identificación de Variables

Variable I: Clima Organizacional

Variable II: Habilidades Blandas.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es la percepción que todos los colaboradores deben tener respecto de su centro de labores, lo que resulta fundamental para el desarrollo del comportamiento que van a expresar en su diario actuar (Alonso Carracedo & Aguilera-Luque, 2021)	Se evaluará a través del ECOS-S de Litwin & Stringer (1968) estandarizada en el Perú por Castillo Torres (2023) Baremos Clima Organizacional adecuado: 60 o más. Clima Organizacional en riesgo: 40 a 59. Clima Organizacional inadecuado: menos 40	Comportamiento Organizacional Estructura Organizacional Estilo de dirección	Interés personal, habilidades de interacción social, habilidades comunicativas Puesta en marcha, operaciones, condiciones laborales Dirección, manejo de grupos, conflictos y solución	Nominal
HABILIDADES BLANDAS	Es la percepción que todos los colaboradores deben tener respecto de su centro de labores, lo que resulta fundamental para el desarrollo del comportamiento que van a expresar en su diario	Se evaluará a través de la escala de Habilidades Blandas que consta de 30 ítems tipo Likert Baremos	Empatía Trabajo en Equipo	Asertividad y manejo Emocional, capacidad para escuchar Colaboración e intercambio laboral, Actitudes directivas	Nominal

actuar (Alonso Carracedo
& Aguilera-Luque, 2021)

Comunicación
Asertiva

Capacidad
comunicativa,
gestión emocional
Transmisión de la
información

Técnica e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica usada es la encuesta.

Instrumentos

Cuestionario de Clima Organizacional. Fue adaptada a salud por Segredo Pérez et al. (2015) y validada en el Perú por Castillo Torres (2023), consta de 50 ítems con respuestas en una escala de Likert de 3 opciones en relación con la frecuencia con la que se experimentan ciertas sensaciones relacionadas con el trabajo y con una puntuación posible de 0 a 3 para cada ítem. El cuestionario tiene tres dimensiones: Comportamiento Organizacional con 10 ítems, Estructura Organizacional con 10 ítems, y Estilo de dirección con 20 ítems.

Cuestionario de Habilidades Blandas. Consta de 30 ítems con respuestas en una escala de Likert de 5 opciones en relación con la frecuencia con la que se experimentan ciertas sensaciones relacionadas con el trabajo y con una puntuación posible de 0 a 5 para cada ítem. El cuestionario tiene tres dimensiones: Empatía con 10 ítems, Trabajo en Equipo con 10 ítems, y Comunicación asertiva con 10 ítems.

Validez y Confiabilidad. Los instrumentos de Clima Organizacional y Habilidades Blandas fueron validados por 5 jueces expertos (Apéndice B), quienes no tuvieron ninguna observación dando un valor de la V de Aiken de 1.00, el cual es significativo; por lo tanto, el instrumento es válido.

El cuestionario de la variable clima laboral del presente trabajo se encuentra con buen nivel de confiabilidad, considerado como “confiable”, resultado obtenido luego de administrar la prueba piloto a 30 enfermeros, donde se tabuló los resultados, y se creó una base de datos, para finalmente utilizar el estadístico Alpha de Cronbach, dando como resultado 0.882.

Para el cuestionario de Habilidades Blandas se aplicó una prueba piloto de 30 enfermeros con el fin de encontrar la confiabilidad del instrumento, se creó una base de datos, para finalmente utilizar el estadístico Alpha de Cronbach, dando como resultado 0.825, considerado una Buena Confiabilidad.

Proceso de Recolección de Datos

Se enviará una solicitud a la Sra. Decana de la Facultad de Postgrado de Enfermería de la Universidad Peruana Unión para que designe al jurado encargado de la aprobación del proyecto, así como la nominación de una docente asesora. Posteriormente, se coordinará con la Dirección del Hospital y con las autoridades correspondientes, como la Enfermera Jefe del Departamento de Enfermería y la Jefa del Servicio de Medicina, para obtener los permisos necesarios para la ejecución del proyecto. Finalmente, se llevará a cabo cada una de las acciones establecidas en el cronograma de trabajo.

Procesamiento y Análisis de Datos

La información recolectada será registrada en una base de datos utilizando un programa estadístico ampliamente reconocido. Posteriormente, los resultados serán elaborados y presentados mediante tablas estadísticas que mostrarán frecuencias y porcentajes, facilitando así su análisis e interpretación.

Consideraciones Éticas

Para este estudio será prioridad mantener la confidencialidad y la libertad de participar en el estudio, se explicará al personal de enfermería el propósito de la investigación y decidirán participar o no, se les dará un consentimiento informado a cada Licenciado de Enfermería que decida participar del estudio, previamente dando información clara, sobre los objetivos del estudio a realizarse, se aplicará los principios bioéticos, de beneficencia, no maleficencia, justicia y

autonomía; finalmente la información obtenida será utilizada solo para motivos académicos que involucra el estudio manteniendo siempre la confidencialidad e identidad del participante.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

ACTIVIDADES	Jul-Set	Oct-Dic	Ene-Mar	Abril	Mayo	Abril - Jun
Planteamiento del problema						
Marco teórico						
Instrumentos						
Revisión de los instrumentos						
Aplicación de la prueba piloto						
Análisis de la fiabilidad						
Presentación inicial						
Corrección de los dictaminadores						
Aplicación del instrumento						
Análisis de datos						
Interpretación de resultados						
Discusión						
Presentación final						

Presupuesto

PARTIDAS Y SUBPARTIDAS	CANTIDAD	COSTO S/	TOTAL S/
Personal	1	100	100
Honorarios del investigador	1	300	300
Honorarios del revisor lingüístico	1	400	400
Honorarios revisor APA	1	300	300
Honorarios estadista	1	300	300
Honorarios encuestadores	1	300	300
Bienes	4	500	2000
Formatos de solicitud	50	0.1	50
Cd	5	2.5	12.5
Otros			100
Servicios	3	100	300
Inscripción y dictaminarían del proyecto	1	50	50
Inscripción del proyecto y asesor de tesis	3	100	300
Dictaminarían del informe final de tesis	1	50	50
Derechos de sustentación, documentos y derechos de graduación	1	250	250
Impresión y anillados de ejemplares de la investigación	30	0.2	6
Fotocopias	30	0.1	3
Viáticos			
Totales			4821.5

Referencias Bibliográficas

- Abad Abad, L. Y. V. (2019). *Estrategias innovadoras sustentadas en las teorías de Rensis Likert, Abraham Maslow y de Elton Mayo para optimizar el clima organizacional, caso I.E. “Jorge Basadre”, nivel secundario, Pacaipampa, Ayabaca, Año 2014* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/6987>
- Alonso Carracedo, P., & Aguilera-Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27–38.
<https://doi.org/10.55414/AP.V39I1.868>
- Amaya, D. (2020). Clima organizacional y sus tipos en instituciones de salud pública de Colombia. *Consensus-Santiago*, 4(1), 78–99.
<https://pragmatikasolutions.com/consensus/index.php/consensus/article/view/49>
- Arrabal Martín, E. M. (2018). *Inteligencia Emocional*. 19. Brume González, M. J. (2019). *Estructura Organizacional*. Institución Universitaria Itsa. <https://bit.ly/2MaRNKv>
- Cárdenas Caicedo, J. A. (2019). *Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década* [Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28053>
- Castillo Torres, R. M. (2023). Habilidades blandas predictoras de la calidad del cuidado en personal de enfermería de quirófano de un hospital de Milagro, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/105893>
- Castro Miranda, G., & Calzadilla Vega, G. (2021). La comunicación asertiva: Una mirada desde la psicología de la educación. *Didáctica y Educación*, 12(3), 131–151.

<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1177>

Chere-Quiñónez, A. J., & Alvarado-Vélez, F. A. (2021). Importancia de la comunicación institucional en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Cantón Esmeraldas (GADMCE).

Dominio de Las Ciencias, 7(6), 961–987. <https://doi.org/10.23857/DC.V7I6.2375>

Demuner Flores, M., Becerril Torres, O., & Ibarra Cisneros, M. (2018). Capacidad de respuesta y capacidad de absorción. Estudio de empresas manufactureras en México. *Nóesis*.

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 27(53–2), 61–77.

<https://doi.org/10.20983/noesis.2018.4.4>

Díaz Barriga, R. A. L., Zúñiga Ayala, L. M. D., Gómez del Campo del Paso, M. I., & Medina

Pacheco, B. (2021). La seguridad laboral y su incidencia en los niveles estrés en el trabajo. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*,

8(15). <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/235>

Freitas, E. de O., Flores, A. do N. D., Antunes, L. D., Foggiato, T., da Cunha, Q. B., & de

Siqueira, D. F. (2021). Clima de segurança no trabalho em unidade de atenção

psicossocial: Percepção de trabalhadores de enfermagem. *Revista de Enfermagem*, 5(1).

<https://doi.org/10.12707/RV21009>

Garces Cespedes, J. G. (2023). Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023 [Tesis de Maestría, Universidad César

Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/122392>

Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de*

La Ciencia, 10(19), 236–254.

<https://doi.org/10.26490/UNCP.HORIZONTECIENCIA.2020.19.600>

Gómez-Murillo, I. del P., Vargas-Santillán, M. A., Peñafiel-Navarrete, J. A., & Alvarado-Cadena, P. M. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 955–974.

<https://doi.org/10.23857/DC.V6I2.1203>

González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021).

Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I1.318

Gutiérrez Lazo de la Vega, Z. (2020). Clima Organizacional relacionado con la Motivación del Profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ica 2017-2018. *Revista Enfermería a La Vanguardia*, 8(1), 12–19. <https://doi.org/10.35563/REVAN.V8I1.313>

Halanocca Moreno, S. E., Palomino Huertas, L. A., & Rupay Hospinal, K. E. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud* [ESAN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1782>

Hernández Jiménez, M. de J. (2020). *Ensayo: Equipo de Trabajo*.

<https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/5f1b14bfcfb6d/tareas/0a1329befb90ee0d647c8498e737f929ENSAYO.EQUIPO%20DE%20TRABAJO.pdf>

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., Mora Pérez, Y., & Sánchez Rodríguez, J. R. (2020). Liderazgo & clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales. *Revista de Enfermagem Da UFSM*, 10, e79–e79.

<https://doi.org/10.5902/2179769247240>

- Inga-Berrosopi, F., & Rodríguez, C. A. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312–318.
<https://doi.org/10.17843/RPMESP.2019.362.4493>
- Lesmes Silva, A. K., Barrientos-Monsalve, E. J., & Cordero Díaz, M. C. (2020). Comunicación asertiva : estrategia de competitividad empresarial? *Aibi: Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 8(1), 147–153. <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
- Lima Yarma, Y. I. (2023). Gestión de las habilidades blandas y desempeño laboral percibido en trabajadores de un Hospital, Ucayali 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121707>
- Logan, J. R. (2018). Relying on the Census in Urban Social Science. *City and Community*, 17(3), 540–549. <https://doi.org/10.1111/CICO.12331>
- Lozano Pérez, A. (2022). *Liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos en un hospital de Lambayeque-2022* [Tesis de Título de Especialista, Universidad Privada Norbert Wiener].
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/7528>
- Machacuay Quijada, N. D. R., & Peña Agui, Y. R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín - 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/6715>
- Martinez-Cortes, E., Molina-Rodriguez, J. F., & Parada-Toro, I. M. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte Sanitario*, 18(3). <https://doi.org/10.19136/HS.A18N3.3197>

- Medina Enríquez, A., Medina Nogueira, Y. E., Medina León, A., & Nogueira Rivera, D. (2020). Fundamentos teórico-conceptuales de la auditoría de procesos. *Retos de La Dirección*, 14(1), 1–19. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Morocho Illescas, A. R. (2023). Habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Básico de Catacocha, Loja, Ecuador 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110940>
- Ortega Cerda, J. J., Sánchez Herrera, D., Rodríguez Miranda, Ó. A., & Ortega Legaspi, J. M. (2018). Adherencia terapéutica: un problema de atención médica. *Acta Médica Grupo Ángeles*, 16(3), 226–232. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032018000300226&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paravic Klijn, T., & Lagos Garrido, M. E. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/CE27-41TETM20041>
- Quiroz Figueroa, L. C., Zambrano Rodríguez, S. S., & Franco Yozá, J. A. (2021). Liderazgo y motivación laboral: caso gobierno autónomo descentralizado del cantón Chone. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 183–198. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2552>
- Rangel Alvarez, B. P. (2019). *El trabajo en equipo como fundamento en la seguridad del paciente* [Especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada].

<http://hdl.handle.net/10654/21513>

- Rios Marquez, L. M. (2020). Percepción del clima organizacional y su incidencia como modelo en la educación inicial. *Universidad Nacional de Tumbes*, 1–40.
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi, Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 7(2), 62–67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., López Puig, P., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115–129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21438819010>
- Serrano Mantilla, H. B., & Serrano Mantilla, G. L. (2021). Neurocoaching: una estrategia para el desarrollo de las habilidades blandas. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 53–59. <https://doi.org/10.38147/INVNEG.V14I24.147>
- Silva-Munar, J. L., Galleguillos-Cortés, C., Hurtado-Cailly, R., & Saavedra-Godoy, A. (2021). Intención del comportamiento de estudiantes relacionada a los objetivos de desarrollo sostenible, basado en la teoría del comportamiento planificado. *Estudios Pedagógicos*, 47(1), 153–173. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100153>
- Vargas, R., & Zaldivar Acosta, M. (2023). Habilidades Blandas: una respuesta para la mejora de la atención de profesionales de la salud. *Revista Española de Educación Médica*, 4(3). <https://doi.org/10.6018/edumed.576321>
- Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría Rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994– 1018. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1558

Vazquez Martínez, L. G., & García Luna, B. (2023). La importancia del desarrollo de habilidades duras y blandas encaminadas al sector laboral en estudiantes de la licenciatura en psicología. *Kolpa*, 4(1), 59–69. <https://doi.org/10.47258/AWCS5S62>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicaciones: Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Clima Organizacional en la institución, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Puntuación:

NUNCA (N): 0 ptos

A VECES (AV): 1 punto

SIEMPRE (S): 2 puntos.

INCISOS	Nunca	A veces	Siempre
1. El ambiente de trabajo que se tiene en el área de emergencia del hospital es agradable.			
2. La imagen que se proyecta del área de enfermería ante la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe de servicio y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.			
4. Cuando hay un reto en el área de enfermería todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios que se den en el hospital se originan de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución.			
6. Los trabajadores conocen la misión del hospital.			
7. Existe interés de que se realice un buen trabajo en el área de emergencia			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al grupo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			

10. El trabajo que realizo en el área de enfermería me gusta.			
11. El contenido de trabajo se limita y es desconocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se tiene conocimiento de quien debe resolverlo.			
13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo			
14. En la resolución de problemas que se presente en el área de enfermería se puede plantear opiniones			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en el área de enfermería.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe de enfermería y el resto del personal.			
19. Las diferentes jefaturas del área de enfermería colaboran entre ellos.			
20. En el área de enfermería del hospital se da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a constatar que se requiere para mejorar el desempeño del personal.			
22. La comunicación es de forma transparente en todos los trabajadores del área de enfermería.			
23. El mantener buenas relaciones entre los trabajadores del área de enfermería es de interés en dicha área			
24. Los objetivos del área de trabajo tienen relación con los objetivos de la institución.			
25. Las acciones que se toman se realizan de forma planificada.			

26. hay interés por mantener actualizado al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe del área de enfermería con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En el área de enfermería del hospital las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación de funciones justa según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro del área de enfermería del hospital se tienen en cuenta las opciones creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una asignación de funciones se explica el porqué.			
33. Los resultados alcanzados en el área de enfermería del hospital son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de los trabajadores para encontrar soluciones creativas a los problemas que ocurren en el área.			
35. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados del hospital.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas presentados en el área.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades asignadas fluye de forma rápida.			
38. El área de enfermería del hospital se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de los trabajadores dentro de la misma.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			

40. Existe igualdad entre los objetivos de la institución y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del resto del grupo.			
42. Las ideas del grupo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores del hospital cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema los trabajadores adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer al hospital en el que trabajan.			
46. En el área de enfermería del hospital se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe agrado con el ambiente físico en el que se trabaja en el hospital.			
48. La información que se necesita de los compañeros del trabajo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se generan cambios positivos en función del desarrollo del área de enfermería del hospital.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información necesaria para definir las modificaciones que se den en el área de enfermería del hospital.			

Cuestionario Escala de Habilidades

Blandas

Lea atentamente cada frase y luego indique por favor el grado de acuerdo o respecto a las mismas. Hay cuatro posibles respuestas:

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Trabajo en Equipo					
1. Motivo a mis compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos.					
2. Disfruto siendo parte de un grupo					
3. Es importante para mí motivar a mis compañeros a realizar un buen trabajo.					
4. Promuevo y apoyo acciones de voluntariado social entre mis compañeros de trabajo					
5. Termino el trabajo, aunque sea difícil					
6. Conozco la misión y visión de la organización en la cual trabajo.					
7. Soy perseverante en el trabajo que se me encarga					
8. Disfruto siendo parte de un grupo					
9. Considero que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto					
10. Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr los objetivos.					
Empatía					
11. Estoy siempre atento y dispuesto a apoyar en lo que pueda					
12. Si algo sale mal busco una solución y evito enojarme					
13. Cuando me equivoco asumo responsabilidad y no culpo a nadie más					
14. Suelo descontrolarme emocionalmente en el trabajo					
15. Desarrollo acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajo.					
16. Constantemente tengo una buena actitud					
17. Sólo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo					
18. Estoy siempre dispuesto a trabajar con los demás aunque no siempre tengamos las mismas opiniones.					
19. Sé cuándo es mejor guardar silencio					
20. Soy una persona que respeta las opiniones de los demás					
Comunicación asertiva					

21 .Controlo situaciones de estrés en el trabajo					
22. Me siento orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajo.					
23 .Termino el trabajo aunque sea difícil					
24.Soluciono dificultades inesperadas de manera muy efectiva					
25. Expreso mis opiniones de manera que noafecto a nadie.					
26 .Expreso de manera correcta lo que necesito					
27 Trabajo fácilmente con personas con puntosde vista diferentes al mío					
28 Cuando hablo, lo hago oportunamente y meexpreso de forma correcta					
29.Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas.					
30 Siempre estoy atento ante una comunicación					

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023, quienes constituyen la muestra en estudio de validación del test titulado: "CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 29 de Enero 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Miriam Amparo Delgado Valdivia

Institución donde labora: Hospital III Yanehuara - Salud

Años de experiencia profesional o científica: 43 años



Firma y Sello

Lic. Miriam Delgado Valdivia

C.E.P. 7754 - R.E.E. 715

Hospital III Yanehuara



**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023, quienes constituyen la muestra en estudio de validación del test titulado: "CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 170

Fecha actual: 30-1-2024

Nombres y Apellidos de Juez: Carlos Juan Cuyo Mamani

Institución donde labora: ESSALUD. Hosp III Yachaca

Años de experiencia profesional o científica: 25 años


Dr. Carlos Juan Cuyo Mamani
DIRECTOR
HOSPITAL III YANAHUARA

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023, quienes constituyen la muestra en estudio de validación del test titulado: "CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 30 de Enero 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Frida Gallegos Redreps

Institución donde labora: Hospital III Yanacona - Essalud.

Años de experiencia profesional o científica: 35 años


Firma y Sello
Frida Gallegos Redreps
CIP 10490
Hospital III Yanacona

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023, quienes constituyen la muestra en estudio de validación del test titulado: "CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 110

Fecha actual: 31 de Enero 2024

Nombres y Apellidos de Juez: María Elena Torrealba Zapana

Institución donde labora: Hospital III Yanahuara - Essalud

Años de experiencia profesional o científica: 26 años




**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023, quienes constituyen la muestra en estudio de validación del test titulado: "CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

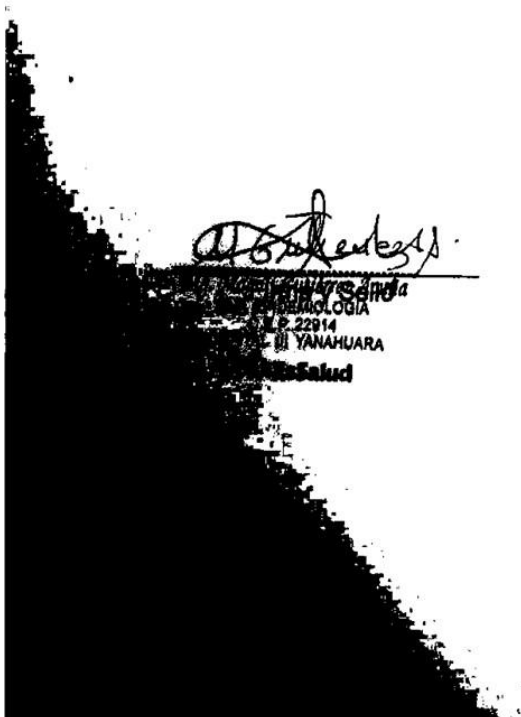
Juez N°: _____

Fecha actual: 30/01/2024

Nombres y Apellidos de Juez: Dannise Magali Gutierrez Acuña

Institución donde labora: Hospital III Yanahuara - Es.Salud

Años de experiencia profesional o científica: 24 años



Escaneado con CamScanner

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones


La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Fecha actual: __2/02/2024__

Nombres y Apellidos de Juez: MG. PAMELA ZAVALA BARRUETO

Institución donde labora: DIRIS LIMA NORTE

Años de experiencia profesional o científica: 15 AÑOS

	MINISTERIO DE SALUD	CENTRO DE SALUD "LA FLOR"
---	------------------------	------------------------------

Pamela Zavala
.....
MG. PAMELA ZAVALA B.
PSICOLOGA
C.Ps.P. 17747

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual: 4/02/2024

Nombres y Apellidos de Juez: Antony Paul Espiritu Martinez

Institución donde labora: Empresa EMAP de Desarrollo de proyectos Multisectoriales de la Región Pasco y Junín. UNAAT Director de Innovación y Transferencia Tecnológica.

Años de experiencia profesional o científica: 11


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA ALTONANDINA
DE TARMA
VIC. DE INVESTIGACIÓN

Dr. Antony Paul Espiritu Martinez
Branco de Innovación y Transferencia Tecnológica
Firma y Sello

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

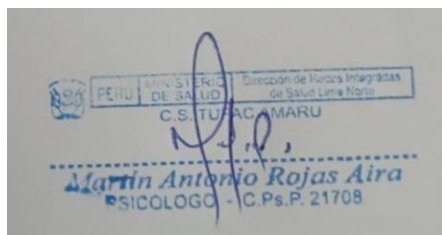
La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Fecha actual: 01/02/2024

Nombres y Apellidos de Juez: PS. MARTÍN ROJAS AIRA

Institución donde labora: DIRIS LIMA NORTE

Años de experiencia profesional o científica: 24 AÑOS



Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla N°1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	50

Tabla N°2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	30

Apéndice D: Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por Patricia Liliana Rodriguez Vargas y Diana Cristina Rojas Aira. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital de Lima.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas del cuestionario. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. No hay ningún problema ni riesgo que pueda causar esta actividad. En calidad de participante voluntario puede dejar de participar de esta actividad en cualquier momento. Esta actividad no otorga algún pago o beneficio económico.

Si usted desea conocer los resultados generales de la investigación, puede contactar al siguiente correo: anadia19@yahoo.com.

Desde ya le agradezco cordialmente su participación.

¿Acepta participar?

SI

NO

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024.

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: básico Corte: correlacional. Población: 22 profesionales Muestra: 22 Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario de clima organizacional y de habilidades blandas.
¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar la relación entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023.	Clima Organizacional	Ha: Existe relación significativa entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024. Ho: No existe relación significativa entre Clima organizacional y habilidades blandas en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	Metodología
¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y trabajo en equipo de enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar la relación entre Clima Organizacional y Trabajo en Equipo de enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023.	Habilidades Blandas	•Ha: Existe relación entre Clima Organizacional y Trabajo en Equipo de enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024. Ha: Existe relación entre Clima Organizacional y Empatía en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024. Ha: Existe relación entre Clima Organizacional y Comunicación Asertiva en enfermeras del	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: básico Corte: correlacional. Población: 22 profesionales Muestra: 22 Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario de clima
¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Empatía en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar la relación entre Clima Organizacional y Empatía en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023.			
¿Cuál la relación entre	Determinar la relación entre			

Clima Organizacional y Comunicación Asertiva en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023?	Clima Organizacional y Comunicación Asertiva en enfermeras del servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2023		servicio de medicina de un hospital público de Lima, 2024.	organizacional y de habilidades blandas.
---	--	--	--	--

Apéndice F: Autorización institucional