



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO**

**Tesis**

“Habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia del  
Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023”

**Para optar el grado académico de  
Maestro de Gestión en Salud**

**Presentado por:**

**Autora:** Huaman Medrano, Dayne Blanca

**Código Orcid:** /orcid.org/000-0001-7298-5423

**Asesor:** Dr. Fernando Díaz del Olmo Morey

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-6534-8129>

**Línea de Investigación**

Salud y bienestar

**Lima, Perú**

**2023**

	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, Dayne Blanca Huaman Medrano Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "HABILIDADES GERENCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO-2023 " Asesorado por el docente: Dr.Fernando Diaz del Olmo Morey Con DNI 47829107 Con ORCID /orcid.org/000-0001-7298-5423 tiene un índice de similitud de 13 (TRECE) % con código oid:14912:348425609 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

Dayne Blanca Huaman Medrano  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI:47829107

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



Firma

Fernando Luis Díaz del Olmo Morey  
 DNI: ...10267979.....

## **Dedicatoria**

A mis padres quienes nunca dejaron de creer en mí y darme lo mejor de sí para ser una mujer de bien.

A mis hermanos Miguel, Andrea y Mia que con sus palabras motivadoras me impulsan a continuar y nunca a darme por vencida por lograr mi propósito.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Privada Norbert Wiener, por contribuir a mí desarrollo profesional.

Al DR. Fernando Diaz del Olmo Morey quien con su ejemplo de perseverancia y desarrollo profesional me ha motivado a seguir en busca de mis objetivos a pesar de las dificultades presentadas, teniendo siempre la búsqueda del bien a favor de nuestra universidad.

A mis docentes, por compartir sus experiencias adquiridas durante el recorrer de su vida profesional.

## Índice general

Carátula.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria .....	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento.....	iv
Índice general.....	v
Índice de tablas .....	viii
Índice de gráficos .....	ix
Resumen .....	x
Abstract.....	xi
Introducción .....	xii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
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.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Justificación Teórica.....	5
1.4.2. Justificación Metodológica .....	5
1.4.3. Justificación Práctica .....	6
1.5. Limitaciones de la investigación .....	6

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. Antecedentes de la investigación .....	7
2.2. Bases teóricas .....	12
2.3. Formulación de la hipótesis .....	16
2.3.1. Hipótesis general.....	16
2.3.2. Hipótesis específicas.....	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	17
3.1. Método de la investigación .....	17
3.2. Enfoque de la investigación.....	17
3.3. Tipo de la investigación .....	17
3.4. Diseño de la investigación .....	17
3.5. Población, muestra y muestreo .....	18
3.6. Variables y operacionalización.....	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.7.1. Técnica .....	20
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	20
3.7.3. Validación.....	21
3.7.4. Confiabilidad .....	22
3.8. Procesamiento y análisis de datos .....	22
3.9. Aspectos éticos.....	23
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	24
4.1. RESULTADOS.....	24
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	24
4.1.2. Prueba de hipótesis .....	26

4.1.3. Discusión de resultados.....	36
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	40
5.1. Conclusiones.....	40
5.2. Recomendaciones .....	41
ANEXOS.....	49

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia para la variable habilidades gerenciales .....	24
Tabla 2 Frecuencia para la dimensión habilidades conceptuales .....	25
Tabla 3 Frecuencia para la dimensión habilidades técnicas.....	26
Tabla 4 Frecuencia para la dimensión habilidades humanas .....	27
Tabla 5 Frecuencia para la variable motivación laboral .....	28
Tabla 6 Frecuencia para la variable motivación intrínseca.....	29
Tabla 7 Frecuencia para la variable motivación intrínseca.....	30
Tabla 8 Prueba de Normalidad .....	31
Tabla 9 Correlación para la hipótesis general.....	32
Tabla 10 Correlación para la hipótesis específica 1 .....	33
Tabla 11 Correlación para la hipótesis específica 2 .....	34
Tabla 12 Correlación para la hipótesis específica 3 .....	35

## Índice de gráficos

Gráfico 1 Porcentaje para la variable habilidades gerenciales .....	24
Gráfico 2 Porcentaje para la dimensión habilidades conceptuales .....	25
Gráfico 3 Porcentaje para la dimensión habilidades técnicas .....	26
Gráfico 4 Porcentaje para la dimensión habilidades humanas .....	27
Gráfico 5 Porcentaje para la variable motivación laboral.....	28
Gráfico 6 Porcentaje para la variable motivación intrínseca.....	29
Gráfico 7 Porcentaje para la variable motivación intrínseca.....	30

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023. La metodología fue cuantitativa, diseño no experimental y alcance correlacional, se tuvo una muestra de 92 profesionales de la salud, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Los resultados descriptivos para habilidades gerenciales, el 53,3% se encuentran en nivel alto, mientras el 35,9% en medio y solamente el 10,9% señalan bajo, mientras para motivación laboral, el 43,5% se encuentran en nivel medio, mientras el 32,6% en alto y solamente el 23,9% señalan bajo. Por consiguiente, se concluyó correlación positiva muy fuerte entre las habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,815$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades gerenciales, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

**Palabras clave:** Habilidades gerenciales, habilidades conceptuales, habilidades técnicas, habilidades humanas, motivación laboral.

## Abstract

The general objective of the research was to determine if there is a relationship between management skills and work motivation in the Emergency Service of the Alberto Sabogal Sologuren National Hospital, Callao-2023. The method was quantitative, non-experimental design and correlational scope, there was a sample of 92 health professionals, the questionnaire was used to collect data. The descriptive results for management skills, 53.3% are at a high level, while 35.9% are at a medium level and only 10.9% are low, while for work motivation, 43.5% are at a level. medium, while 32.6% say high and only 23.9% say low. Consequently, a very strong positive correlation was concluded between management skills and work motivation in the emergency service, because  $r=0.815$  and  $p=0.000$  were achieved, that is, by improving management skills, the Work motivation of health professionals in the emergency service of the Alberto Sabogal Sologuren National Hospital.

**Keywords:** Management skills, conceptual skills, technical skills, human skills, work motivation.

## **Introducción**

La investigación titulada: “Habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023”, aborda la problemática de los bajos niveles de motivación en el ámbito laboral de los profesionales de la salud, el cual se debe a la falta de un desarrollo de las habilidades gerenciales. En consecuencia, la tesis se conforma de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se desarrolla el problema, donde se plasma la problemática, se formulan las preguntas, objetivos e hipótesis, seguidamente se justifica la investigación.

Capítulo II: Se presenta el marco teórico, donde se desarrollaron los antecedentes nacionales e internacionales conjuntamente con las bases teóricas para cada variable y sus dimensiones.

Capítulo III: Se desarrolla la metodología, considerando el enfoque, tipo y diseño, se establece la población y la muestra, así como los instrumentos y los métodos estadísticos para el análisis de los datos.

Capítulo IV: Se presentan los resultados y discusión.

Capítulo V: Se desarrollan las conclusiones y las recomendaciones a las que arribo el estudio.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

Las habilidades de gestión de los gerentes son unos de los factores relevantes para que las organizaciones puedan lograr el éxito, por ello, la utilización de estas habilidades puede tener una contribución positiva en la eficacia de la organización al tiempo que mejora la motivación de cada empleado en lograr los objetivos y metas planteadas <sup>(1)</sup>.

La práctica de habilidades de gestión en el sector salud afecta indirectamente a los pacientes, esto se debe a que cuando los directivos o jefes gestionan adecuadamente los equipos y personal en la organización, el clima y la motivación laboral se ve reforzada, incrementándose así el desempeño y reflejándose a través de los servicios óptimos brindados a los pacientes. En ese sentido, un trabajador bien administrado podrá desempeñar mejor sus labores, por ello, las habilidades de gestión tienen un impacto en la salud de los pacientes <sup>(2)</sup>.

El éxito y futuro de un hospital depende de las habilidades gerenciales en cada directivo y jefe, quienes tienen que cumplir sus funciones con el fin de que se pueda ofrecer un correcto servicio a la población, el sector salud es una organización compleja debido a que los profesionales son de diferentes carreras, siendo necesario administrarlos correctamente <sup>(3)</sup>.

La motivación se enfoca en conseguir una meta establecida, donde el trabajador desarrolla sus actividades con la finalidad de conseguir resultados adecuados y esto le permite alcanzar satisfacción, recompensas y en algunos casos bonos. Estos incentivos son una forma de motivar a los trabajadores, además el reconocimiento es importante para las personas debido a que tienen necesidades, metas y sueños, colaborando con retener al personal. En ese sentido, la motivación viene a representar la necesidad de conseguir el deseo de lograr las metas <sup>(4)</sup>.

También está sujeta a los aspectos intrínsecos en el ser humano, el mismo que se encuentra sustentado en los intereses de cada persona, esto se evidencia en la medida en que sólo se ve motivado cuando recibe algún tipo de beneficio, por ello, es necesario que se considere que satisfacer el bien común tiene que basarse en los intereses personales <sup>(5)</sup>.

En Turquía, Yesilyurt et al. <sup>(6)</sup> en el 2023, hicieron un estudio donde se encontró que la motivación laboral es una parte importante de la psicología y comportamiento organizacional, por lo tanto, los empleados que se encuentran debidamente motivados están dispuestos a ejercer un cierto nivel de esfuerzo para un propósito específico durante un período de tiempo determinado. Además, se ha demostrado niveles alto de motivación que están asociados positivamente con el compromiso organizacional, satisfacción y desempeño laboral.

En Marruecos, Belhriti et al. <sup>(7)</sup> en el 2020, llevaron a cabo un estudio que se llevó a cabo en el sector salud, donde se identificó falta de motivación, liderazgo y capacidad de gestión en los gerentes y jefes, limitando así el desempeño de la institución respecto a las atenciones, eficiencia y efectividad, así como la necesidad de implementar políticas y programas que permiten garantizar la calidad. Además, se identificó problemas administrativos respecto a la planificar y tomar decisiones.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud sugiere que se invierta en el personal sanitario en materia de formación, liderazgo y empleo a fin de que se pueda fortalecer al personal y lograr una mejora en beneficio de la salud de la población. Por consiguiente, se necesita establecer puestos de liderazgo y fomentarlo en los jóvenes profesionales, así como mejorar las condiciones laborales y aplicar políticas donde se considere el género <sup>(8)</sup>.

En el caso de Venezuela, Tumbaco et al. <sup>(9)</sup> realizaron un estudio donde se identificó que los profesionales de enfermería no presentan las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva, así como no tienen los conocimientos idóneos para garantizar un trabajo orientado en brindar un servicio de calidad, es así que no se están realizando las tareas de manera adecuada y se logran los resultados esperados, dicho problema puede deber al proceso de selección y reclutamiento del personal.

En Ecuador, Venegas et al. <sup>(10)</sup> realizaron un estudio donde se observó una falta de motivación en el personal de enfermería, ya que no se mantienen actitudes positivas y se evidencia una insatisfacción durante la realización de las actividades, es así que la motivación representa un factor muy importante, ya que es pieza clave para mejorar el ambiente laboral, por tanto, es un factor necesario para que los profesionales aspiren a superarse.

En el Perú se han realizado múltiples investigaciones. En Apurímac, Salazar <sup>(11)</sup> realizó un estudio en un Hospital Nacional, donde se identificó una inapropiada gestión de los recursos, a tal punto que no se tiene información respecto a la motivación del personal asistencial, adicional a ello, no se brinda condiciones laborales apropiadas y seguridad laboral, esto se debe a que los directivos no tienen el conocimiento apropiados, no obstante, ha ido mejorando en otros aspectos como la adquisición de equipos y medicamentos esenciales.

De igual forma, en Lima, Arrascue et al. <sup>(12)</sup> realizaron un estudio en un Hospital Municipal, donde se identificó que los profesionales de salud no cuentan con las habilidades gerenciales apropiadas, afectando así la ejecución de los procesos en todos los niveles. En ese sentido, es necesario contar con profesionales que cuenten con habilidades concretas, ya que la calidad del servicio e inclusive la rentabilidad depende de profesionales que no solo cuenten con estudios técnicos y profesionales, sino que presenten habilidades gerenciales.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre habilidades gerenciales y motivación laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral de los profesionales de enfermería?
- b) ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral de los profesionales de enfermería?
- c) ¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral de los profesionales de enfermería?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral de los profesionales de enfermería.

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- d) Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral de los profesionales de enfermería.
- e) Establecer si existe relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral de los profesionales de enfermería.
- f) Establecer si existe relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral de los profesionales de enfermería.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

Radica en su aporte de un sólido marco teórico apoyado en diversas fuentes primarias y en artículos científicos de revista indexadas con la finalidad de poder entender a plenitud el aspecto teórico de la investigación. Para habilidades gerenciales, se consideró la teoría de Robert Katz, propuesta en el 1955, donde establece que es necesario para conseguir éxito en los objetivos y metas planteadas contar con tres habilidades, la técnica, humana y conceptual <sup>(13)</sup>. En el caso de la motivación laboral, se tuvo en cuenta la teoría de Herzberg en el 1959, estableció que existen dos factores que tienen que considerarse, lo que corresponden a los aspectos externos como las condiciones laborales, salario y relaciones, mientras los factores motivadores son intrínsecos, tales como las oportunidades, responsabilidad y el reconocimiento <sup>(14)</sup>. En ese contexto, ambos soportes teóricos son importantes considerar a fin de brindar una base adecuada al estudio, esta última hace énfasis en la necesidad de considerar los factores con la finalidad de poder mejorar la motivación laboral.

### **1.4.2. Justificación Metodológica**

Radica en la selección del enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, donde el fenómeno de estudio se contempla en su estado natural sin realizar alguna manipulación a las variables, para lo cual se aplicará un cuestionario que cuenta con una escala de Likert tanto para medir habilidades gerenciales como motivación laboral, dichos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad, dicha metodología se utiliza en concordancia a otros estudios tanto a nivel nacional como internacional, la cual es la adecuada para poder establecer las relaciones entre variables y dimensiones con la finalidad de poder extrapolar los resultados <sup>(15) (16) (11)</sup>.

### **1.4.3. Justificación Práctica**

Parte en que se identificó problemas relacionados a la motivación laboral, lo que afecta el desempeño del personal de enfermería y por tanto la calidad del servicio, esto puede empeorar si no se mejoran las habilidades gerenciales. De esta manera, se podrá beneficiar al Hospital, por cuanto, al considerar estos problemas, se podrán tomar acciones que contribuyan al incremento de la motivación laboral. En ese contexto, los resultados a los que se arribe servirán para poder sugerir acciones con la finalidad de contribuir a la solución del problema. Además, el colegio de Enfermeros del Perú, en su estatuto y reglamento, quienes regulan múltiples principios éticos que el personal enfermero tiene que cumplir diariamente durante el ejercicio de la profesión, esto debido a que el profesional de enfermería tiene que cumplir varias funciones durante el que hacer del enfermero basándose en cuidar a los pacientes, permitiendo que se regulen el comportamiento durante la práctica de la profesión, para lo cual es necesario que se comporte correctamente en el manejo de los problemas al interior de la institución <sup>(17)</sup>.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

El estudio podría contar con algunas limitaciones durante la ejecución relacionadas a los instrumentos, muestra, tiempo y recursos. Respecto a los instrumentos, debido a que se tuvo que validar los instrumentos con expertos con grado de maestro y doctor, cuya coordinación se vio un poco limitada por el tiempo disponible con los que cuenta cada especialista. Sobre la muestra de estudio, al ser profesionales en enfermería en constante actividad, la aplicación de los instrumentos podría presentar limitaciones que se superan en base a una coordinación apropiada. Referente al factor tiempo, debido a las responsabilidades laborales y académicas, no se tuvo el tiempo más óptimo para desarrollar los resultados estadísticos. A cerca de los recursos financieros, se presentaron limitaciones para contratar un asesor estadístico.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**Yellon et al.** <sup>(18)</sup> en Israel realizaron un estudio en el 2023 cuyo objetivo fue “*Analizar la motivación laboral del enfermero en el cuidado de una población inmigrante*”. Fue un estudio cualitativo y diseño fenomenológico, se consideró una muestra de 88 enfermeras y se empleó la entrevista estructurada. Los resultados mostraron cuatro temas relevantes para la motivación, el deber, percepción de devoción, misión y responsabilidad para cerrar la brecha cultura de los pacientes inmigrantes. Por consiguiente, concluyeron que es relevante poder entender la motivación laboral del enfermero durante su labor con inmigrantes, así como les permite a las autoridades abordar de manera específica los factores motivacionales descritos, dicho datos contribuirán a que se puedan tomar acciones.

**Ahlstedt et al.** <sup>(19)</sup> en Suecia hicieron un estudio en el 2023 cuyo objetivo fue: “*Explorar la asociación entre las experiencias de las enfermeras registradas en tareas ilegítimas y la motivación laboral operacionalizada en cuatro dimensiones*”. Fue un estudio cuantitativo y transversal, se consideró una muestra de 2333 y se aplicó un cuestionario. Los resultados muestran que el 25,0% informan que realizan frecuentemente tareas ilegítimas, es decir, tareas que no les corresponde de acuerdo a sus funciones, otro 48,2% realizaban tareas que les correspondía a otras personas y el 44,5% realizaban tareas que no deberían existir si la organización estuviera mejor estructurada. Además, se halló que las enfermeras que trabajaban en atención médica domiciliaria mostraron niveles más elevados de tareas ilegítimas en contraste con las enfermeras que trabajaban en hospitales. Por consiguiente, concluyeron que es necesario reducir la cantidad de tareas ilegítimas para incrementar la motivación laboral.

**Ghanem et al.** <sup>(20)</sup> en Egipto llevaron a cabo un estudio en el 2023 cuyo objetivo fue: *“Identificar el nivel de gobernanza profesional compartida y motivación profesional entre las enfermeras en Egipto”*. Fue un estudio cuantitativo y transversal, se tuvo una muestra de 724 enfermeras y se empleó una escala de motivación profesional. Los resultados evidencian que para la dimensión capacidad para fijar objetivos y resolver conflictos se logró la media más alta ( $2,75 \pm 0,53$ ), mientras para participación la media más baja ( $1,65 \pm 0,37$ ) y la puntuación total para motivación profesional fue un nivel modera ( $69,82 \pm 9,70$ ). En consecuencia, concluyeron que es necesario que los directivos permitan que las gerentes de enfermería y enfermeras participen en programas de instrucción y capacitación sobre prácticas de gestión de enfermería y motivación profesional. Además, mejorar los canales de comunicación y apoyar la participación de las enfermeras en las estructuras de los comités de gobernanza, así como garantizar la igualdad de oportunidades.

**Asher et al.** <sup>(21)</sup> en Israel hicieron un estudio en el 2023 con el objetivo de: *“Examinar factores relacionados con la motivación laboral en enfermeras instructoras para perseverar en su rol en la motivación y apoyo”*. Fue cuantitativo y transversal, se consideró 176 enfermeras instructoras y se aplicó un cuestionario. Los resultados muestran muestra una puntuación media para los beneficios laborales ( $4,88 \pm 0,75$ ), mientras para motivación autónoma se logró una media regular ( $5,09 \pm 1,07$ ), en apoyo se consiguió una media baja ( $3,71 \pm 0,84$ ), en motivación total se logró una media regular ( $4,78 \pm 0,72$ ). Por consiguiente, concluyeron que la motivación laboral es considerada un factor relevante, por ello, es necesario que los gestores de salud sean conscientes de este hallazgo y traten de ajustar los beneficios de acuerdo con las necesidades de las enfermeras instructoras para aumentar su motivación en el trabajo, así se podrá mejorar el desempeño de los profesionales.

**Bereka y Bayisa** <sup>(22)</sup> en Etiopia hicieron un estudio en el 2020 cuyo objetivo fue: “*Evaluar la motivación laboral y los factores asociados entre las enfermeras que trabajan en los institutos de salud de Jimma Town*”. Fue un estudio cuantitativo y transversal, se consideró como muestra a 253 enfermeras y el cuestionario como instrumento para recabar información. Los resultados evidencian sobre beneficios para las enfermeras, el 41,1% refieren regular, mientras el 31,2% bueno y solo el 27,7% malo, para el caso de responsabilidad del enfermero durante la atención del paciente el 44,7% refiere bien, mientras otro 30,4% regular y solo el 24,9% malo. Por consiguiente, la administración de Jimma Town y el centro médico de la Universidad de Jimma, deben trabajar para mejorar la motivación laboral del enfermero a través de implementar un sistema de evaluación del desempeño para reconocer las cargas y el desempeño, creando un ambiente de trabajo colaborativo entre los profesionales.

**Gunawan, et al.** <sup>(23)</sup> en Indonesia hicieron un estudio en el 2020 cuyo objetivo fue “*Comparar la competencia gerencial de los gerentes de enfermería de primera línea de acuerdo con el análisis generacional en los hospitales públicos*”. Fue un estudio no experimental y descriptivo-correlacional, se tuvo la muestra de 254 empleados de salud. Los resultados muestran que no se encontró diferencias significativas entre competencias gerenciales con la generación X y millennials, debido a que se encontró un  $p=0,077$ . Además, para las dimensiones de competencia gerencial en la dimensión calidad se logró un  $p=0,028$ , para gestión financiera un  $p=0,013$ , en el caso de cuidados de enfermería un  $p=0,353$ , sobre autogestión un  $p=0,130$  y para desarrollo profesional se logró un  $p=0,068$ . Por consiguiente, se concluyó que la investigación sirva como referente para poder mejorar la gestión de recursos humanos y desarrollo profesional para los gerentes profesionales en las instituciones públicas de salud.

**Novita et al.** <sup>(24)</sup>, en Indonesia llevaron a cabo un estudio en el 2019 cuya finalidad fue “*Analizar el factor que afecta el desempeño de las enfermeras que trabajan en los Hospitales*”. Fue un estudio descriptivo de corte transversal, se tuvo una muestra de 200 profesionales de salud. Los resultados evidencian para motivación laboral, el 60,4% refiere un nivel alto y solo el 39,6% en bajo. Además, se logró un  $p=0,008$  entre motivación y desempeño laboral. Por consiguiente, se concluyó que los directivos y jefes del hospital tienen que mejorar la motivación del personal de salud a través de reuniones de forma periódica con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales y brindados estímulos respecto a su carrera como profesionales para motivarlos a mejorar sus competencias.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

**Villegas** <sup>(25)</sup> hizo un estudio durante el 2023 cuya finalidad fue “*Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de salud que labora en área crítica de Hospital COVID del MINSA, Chiclayo*”. Fue una investigación no experimental y correlacional, se tuvo una muestra de 56 profesionales de salud. Los resultados para habilidades gerenciales, el 48,2% percibió habilidades humanas, mientras el 35,7% habilidades técnicas y el 16,1% habilidades conceptuales, para el caso de satisfacción el 83,9% en alto y el 16,1% en regular. Además, se encontró un  $r=0,356$  y un  $p=0,007$ . En esa línea, se concluyó relación positiva entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral, por ello, cuando se desarrollen mejor las habilidades gerenciales, se podrá mejorar la satisfacción de los empleados de salud.

**Zúñiga y Parí** <sup>(26)</sup> hicieron un estudio durante el 2023 cuya finalidad fue “*Determinar el nivel de las habilidades de liderazgo del profesional de enfermería de la Red de Salud Tayacaja, Huancavelica 2021*”. Fue cuantitativo y descriptivo-transversal, estableciéndose una muestra de 99 enfermeras y se utilizó el cuestionario. Los resultados evidencian sobre habilidades de

liderazgo, el 78,8% regular, mientras el 16,2% alto y solo el 5,0% bajo, para la dimensión habilidades de delegar, el 77,8% regular, mientras el 12,1% alto y solo el 10,0% bajo. En consecuencia, se concluyó que la mayor parte de profesionales tienen un nivel regular de habilidades y que se muestran satisfechos con su carrera, estilo de vida y con sus metas planeadas a futuro.

**Quesquén** <sup>(15)</sup> hizo un estudio durante el 2022 con la finalidad de poder “*Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio - agosto 2022*”. Fue un estudio no experimental y correlacional, estableciéndose la muestra de 104 profesionales de salud. Los resultados para habilidades gerenciales, el 48,6% buena, mientras el 31,4% regular y solo el 20,0% malo, para la dimensión habilidad conceptual, el 44,8% buena, mientras el 42,9% regular y solo el 12,4% malo, en el caso de la dimensión habilidad técnica, el 55,2% buena, mientras el 23,9% regular y solo el 21,9% malo. También, para satisfacción el 58,1% en alto, mientras el 38,1% medio y solo el 3,8% en bajo. Además, se logró un  $r=0,647$  y un  $p=0,000$ . En consecuencia, se concluyó que el grado de habilidades gerenciales de los jefes están en nivel bueno en gran medida, no obstante, está disminuyendo con el paso de los años.

**Soto** <sup>(16)</sup> hizo un estudio durante el 2022 cuya finalidad fue: “*Determinar los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022*”. Fue cuantitativo y descriptivo-transversal, se conformó una muestra de 110 licenciados en enfermería y se empleó el cuestionario. Los resultados muestran según el grado académico, licenciados con el 63,3% en regular, mientras el 36,7% alto, en el caso de maestros el 56,3% regular y solo el 43,8% alto y los especialistas el 36,9% y solamente el 64,1% alto, en la dimensión liderazgo, los licenciados muestran el 63,3% regular, mientras el 33,3%

alto y solo el 3,3% bajo, en el caso de maestros el 62,5% regular y el 37,5% alto, respecto a los especialistas el 57,8% alto y solamente el 42,2% regular. En consecuencia, se concluyó que las habilidades gerenciales fueron muy superiores en el personal que tiene un servicio entre 6 a 10 años con un 60,0%, seguido de aquellos que tiene 16 años a más con un 53,6% y un porcentaje menor entre los que tienen entre 1 a 5 años con un 36,4%.

**Arrascue et al.** <sup>(12)</sup> llevo a cabo un estudio durante el 2021 cuya finalidad fue: “*Analizar las habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos 2019*”. Estudio no experimental y correlacional, se tuvo una muestra de 52 profesionales. Los resultados para habilidades gerenciales en su dimensión motivaciones y valores, el 58,0% regular, mientras el 38,0% adecuado y solo el 4,0% inadecuado, para la dimensión habilidades analíticas el 69,0% adecuado y solo el 31,0% regular, en el caso de habilidades interpersonales 69,0% inadecuado y solamente el 31,0% regular. Además, se logró un  $p=0,021$  entre habilidades gerenciales con tiempo de servicio. En consecuencia, se concluyó que las habilidades que se analizaron desde la percepción del personal de salud se consideraron como adecuados.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Habilidades gerenciales**

Se entiende como una ventaja con la que cuenta una persona durante la ejecución de tareas y actividades, es expresada como un talento, por ello, en el contexto laboral permitiéndole desarrollar múltiples habilidades a fin de planificar, administrar y tomar decisiones <sup>(27)</sup>.

Las habilidades gerenciales facilitan poder enfrentar desafíos en el constante cambio económico, tecnológico y sociopolítico, así como posibilita el cumplimiento de expectativas en los compañeros y/o usuarios, por ello, al tener una gestión adecuado, será posible ofrecer eficiencia, eficacia y se podrá ser capaz en brindar respuesta de manera oportuna <sup>(28)</sup>.

De igual forma, las habilidades gerenciales tienden a involucrar jerarquías, es así que los directivos tienen que mostrarse eficaces a fin de contar con un adecuado gobierno, para lo cual se necesita tener personal con talentos gerenciales y que tenga la capacidad para tomar decisiones, esto debido a que es el centro de la administración y del adecuado gobierno <sup>(29)</sup>.

Se consideró la teoría de Katz, donde se estableció que es importante y necesario para lograr alcanzar las metas y objetivos organizacionales de forma exitosa, se debe contar tres habilidades gerenciales, la primera corresponde a las habilidades conceptuales, seguida de las habilidades técnicas y finalmente las habilidades humanas <sup>(13)</sup>.

#### **2.2.1.1. Habilidades conceptuales**

Se entiende como la capacidad que tiene un profesional para analizar las problemáticas internas y externas en la organización. Además, estas habilidades permiten atender tareas específicas donde se pone en práctica el conocimiento que es transmitido a otros empleados en la organización, ayudando así a los directivos a que puedan mejorar sus vínculos interpersonales, es decir, se pueda mejorar la capacidad de trabajo con otros empleados de menor jerarquía con la finalidad de motivarlos y guiarlos en el logro de objetivo y metas organizacionales, así como las individuales, para ello, es necesario tener la capacidad de comunicarse asertivamente <sup>(30)</sup>.

Las habilidades conceptuales que también se conocen como habilidades de estrategia o intelectuales, se encuentran relacionadas a formular ideas, comprender relaciones de aspecto abstracto, desarrollar conceptos nuevos y solucionar las problemáticas creativamente <sup>(31)</sup>.

#### **2.2.1.2. Habilidades técnicas**

Se refiere a aquellas que tienden a involucrar el conocimiento y experiencia que tiene el directivo en diversos aspectos que se origina a causa del cargo ocupado, dichas habilidades son adquiridas por medio de la formación académica y a través de la experiencia profesional <sup>(30)</sup>.

Las habilidades técnicas se llegan a originar a través de las competencias en actividades específicas donde el conocimiento y saberes son puestos en práctica, dichas habilidades se llegan a adquirir en la etapa de preparación académico profesional y por la experiencia <sup>(31)</sup>.

### **2.2.1.3. Habilidades humanas**

Se refieren a la destreza que permiten la interacción con otras personas; es decir, son de vital importancia para desarrollar relaciones interpersonales con compañeros y usuarios, así como son necesarias para que se pueda trabajar en equipo, persuadir, motivar o orientar a otros. Estas habilidades son muy necesarias en cada nivel organizacional, esto debido a que facilitan tener buenas relaciones entre los subordinados y directivos, creando así un adecuado clima laboral y mejorando la productividad de cada empleado en la organización <sup>(30)</sup>.

Las habilidades humanas, se refieren a aquellas habilidades que contribuyen con los directivos a mejorar sus vínculos interpersonales, mejoran su capacidad de trabajo en equipo y motivación para lograr las metas organizacionales e individuales <sup>(31)</sup>.

### **2.2.2. Motivación laboral**

La motivación es un aspecto que siempre tiene que estar presente en los subordinados. En ese sentido, la motivación supone un cambio cualitativo al momento de realizar una actividad o tarea, así como facilita el contar con ambientes agradables. Además, uno de los beneficios de mayor relevancia es que permite el fortalecimiento del compromiso, es decir, si se cuenta con subordinados motivados se tendrá subordinados comprometidos con las metas y objetivos <sup>(32)</sup>.

También, se entiende como el motor que impulsa al subordinado para llevar a cabo las tareas, no obstante, es necesario el trabajo en equipo, para lo cual existen herramientas que permiten motivar a los subordinados de forma presencial y virtual con la finalidad de que se pueda reducir los sentimientos de soledad, ya que es necesario la socialización entre empleados <sup>(33)</sup>.

Se tuvo en consideración la teoría de Herzberg, donde se estableció la necesidad de entender la existencia de dos factores en la motivación, el factor intrínseco referido a las oportunidades, responsabilidad y reconocimiento, mientras el factor extrínseco referido al salario, relaciones y condiciones laborales <sup>(14)</sup>.

#### **2.2.2.1. Dimensión intrínseca**

Se refiere a la experiencia de la autodeterminación, sentimiento y competencia, el cual permite producir la ejecución de la actividad o tarea y es dependiente de lo que pueda estar sucediendo en el contexto externo <sup>(34)</sup>.

La motivación intrínseca se refiere al acto de realizar tareas o actividades que producen una satisfacción interna, esta se relaciona con la propia satisfacción y es manifestada por intermedio de la curiosidad, interés y capacidades propias en el subordinado, es diferente a la motivación extrínseca que se refiere a realizar actividades sin ningún incentivo <sup>(35)</sup>.

#### **2.2.2.2. Dimensión extrínseca**

Consiste en la participación de las actividades que realizan las personas y estas se encuentran relacionadas al logro de las recompensas a través de actos que se promueve por intermedio de múltiples estímulos que los promueven tales como la flexibilidad en el horario, días libres, económicos y otros que contribuyen a motivar al empleado <sup>(34)</sup>.

La motivación extrínseca hace referencia a aquella que viene del medio externo y que se convierte en un motor que impulsa la realización de actividades o tareas, debido a que existen recompensas como el salario <sup>(36)</sup>.

## **2.3. Formulación de la hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Ha: Existe relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

Ho: No existe relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.
- b) No existe relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.
- c) Existe relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.
- d) No existe relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.
- e) Existe relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.
- f) No existe relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

Se consideró el método hipotético-deductivo, esto se debe a que se inició a través de la observación de problema, se estableció preguntas de investigación y se empleó la deducción para plantear hipótesis relacionales con la finalidad de confirmar su veracidad <sup>(37)</sup>.

### **3.2. Enfoque de la investigación**

Correspondió al enfoque cuantitativo, debido a que la información recolectada se procesó estadísticamente. En ese sentido, dichos estudios emplean pruebas estadísticas con la finalidad de que se puedan explicar fenómenos y contrastar hipótesis relacionales o causales <sup>(38)</sup>.

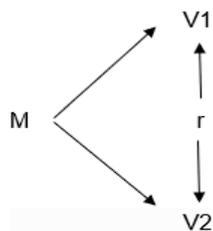
### **3.3. Tipo de la investigación**

Se consideró el tipo aplicada, por cuanto se emplearon la teoría de Katz para habilidades gerenciales y en la teoría de Herzberg para motivación laboral. Por consiguiente, los resultados obtenidos por medio de aplicar los cuestionarios para cada variable contribuyen a resolver la problemática, seguidamente presentó las conclusiones y sugerencias en base a los hallazgos <sup>(39)</sup>.

### **3.4. Diseño de la investigación**

Correspondió al diseño no experimental, por cuanto no se manipularon tanto habilidades gerenciales como la motivación laboral, simplemente se observaron en su contexto natural. En consecuencia, son estudios donde no se realizan manipulaciones de forma intencionada <sup>(40)</sup>.

Se consideró un alcance correlacional, debido a que se establece el nivel de correlación entre habilidades gerenciales y motivación laboral. En ese sentido, en los estudios correlacionales se emplea la estadística con la finalidad de correlacionar conceptos o fenómenos, así como se permite establecer el nivel de relación y se contrastan las hipótesis <sup>(41)</sup>.



Donde:

M = Muestra de estudio

V<sub>1</sub> = Observación de habilidades gerenciales

r = Muestra de estudio

V<sub>2</sub> = Observación de motivación laboral

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### 3.5.1. Población

La población se estableció por 120 profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. En ese contexto, la población se refiere a un conjunto de personas, objetos, cosas y otros, es necesario que tengan iguales características <sup>(42)</sup>.

#### Criterios de inclusión

- Se incluyó al personal de enfermería bajo el contrato administrativo de servicio y la Ley N° 728.
- Se incluyó al personal de enfermería con más de 3 años de experiencia.
- Se incluyó al personal técnico y licenciados que aceptaron formar parte del estudio.

#### Criterios de exclusión

- Se excluyó al personal técnico y licenciados que no aceptaron formar parte del estudio.
- Se excluyó al personal contratado con periodo de reemplazo o menor a 3 meses.

### 3.5.2. Muestra

Sobre la muestra, para su obtención se empleó una fórmula para poblaciones finitas. En ese sentido, la muestra se una parte representativa de la población, cuya obtención es a través del muestreo probabilístico y no probabilístico <sup>(43)</sup>.

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

Sustituyendo:

$$n = \frac{(0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.962^2 \cdot 120}{(0.05)^2 (120 - 1) + (0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.962^2}$$

$$n = 92$$

En consecuencia, se estableció una muestra 92 profesionales de enfermería.

### 3.5.3. Muestreo

Se consideró un muestreo probabilístico aleatorio simple, para ello, primero se consideró la población de 120 profesionales de enfermería, luego se aplicó una fórmula para población finita, donde le resultado fue 92 profesionales de enfermería, finalmente dicho procedimiento para obtener una muestra de la población, permite que cada profesional de enfermería pueda ser seleccionado para conformar la muestra de estudio de la presente investigación <sup>(44)</sup>.

## 3.6. Variables y operacionalización

### Variable 1: Habilidades gerenciales

Se entiende como una ventaja que posee una persona durante la ejecución de tareas y actividades, es expresada como un talento, por ello, en el contexto laboral le permite desarrollar múltiples habilidades a fin de planificar, administrar, tomar decisiones y negociar <sup>(27)</sup>.

**Variable 2:** Motivación laboral

Se entiende como el motor que impulsa al subordinado para llevar a cabo las tareas, no obstante, es necesario el trabajo en equipo, para lo cual existen herramientas que permiten motivar a los subordinados de forma presencial y virtual con la finalidad de que se pueda reducir los sentimientos de soledad, ya que es necesario la socialización entre empleados <sup>(33)</sup>.

La operacionalización de las variables se presenta en el Anexo 1.

**3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos****3.7.1. Técnica**

Se consideró a la encuesta, debido a que es una herramienta que facilita la recolección de información. Por consiguiente, la técnica de la encuesta facilita el recojo de información para lo cual se establecen reglas que permiten un manejo adecuado y sencillo <sup>(45)</sup>.

**3.7.2. Descripción de instrumentos**

**Ficha técnica:** Habilidades gerenciales

**Autora:** Nieto Cabana Milagros Virginia - 2023

**Administración:** Individual o colectiva.

**Tiempo de llenado:** 10 minutos

**Número de ítems:** 20 ítems

**Dimensiones:**

Habilidades conceptuales compuesta por 6 ítems.

Habilidades técnicas compuesta por 4 ítems.

Habilidades humanas compuesta por 10 ítems.

**Baremos:** Bajo, Medio y Alto.

**Ficha técnica:** Motivación laboral

**Autor:** Abad Luján Luis Noe - 2021

**Administración:** Individual o colectiva.

**Tiempo de llenado:** 15 minutos

**Número de ítems:** 32 ítems

**Dimensiones:**

Intrínseca compuesta por 16 ítems.

Extrínseca compuesta por 16 ítems.

**Baremos:** Bajo, Medio y Alto.

### 3.7.3. Validación

En relación a la validación del instrumento para medir habilidades gerenciales, el proceso de validación fue por juicio de experto, donde tres profesionales con grado de maestro revisaron la claridad y pertinencia de cada uno de los ítems formulados, donde la dimensión habilidades conceptuales se conformó por los ítems del 1 al 6, mientras la dimensión habilidades técnicas se compuso por los ítems del 7 al 10 y habilidades humanas se estableció por los ítems del 11 al 20, evaluándose a través de una escala de Likert <sup>(46)</sup>.

Respecto a la validación del instrumento para evaluar la motivación laboral, el proceso de validación fue por juicio de experto, donde tres profesionales con grado de maestro revisaron la claridad y pertinencia de cada uno de los ítems formulado, donde la dimensión motivación intrínseca se conformó por los ítems del 1 al 16 y para la dimensión motivación extrínseca se compuso por los ítems del 17 al 32, evaluándose por intermedio de una escala de Likert de tipo ordinal <sup>(47)</sup>.

### 3.7.4. Confiabilidad

Referente a la confiabilidad del instrumento para evaluar habilidades gerenciales, se empleó una prueba piloto donde se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach = 0,801, es decir, la consistencia interna del instrumento es buena, por lo tanto, es aplicable <sup>(46)</sup>.

Sobre la confiabilidad del instrumento para medir motivación laboral, se empleó una prueba piloto donde se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach = 0,966, es decir, la consistencia interna del instrumento es excelente, por lo tanto, es aplicable <sup>(47)</sup>.

### 3.8. Procesamiento y análisis de datos

Posterior a recolectar la información para ambos cuestionarios, estos se cargarán a una base de datos en el programa Microsoft Excel 2019, para la digitación de las respuestas obtenidas, luego estos datos se procesarán en el paquete estadístico SPSS versión 26. En este último, se realizarán análisis de estadística descriptiva, que se presentarán en tablas y figuras para representar ambas variables y sus dimensiones. Posteriormente, se realizará estadística inferencial para contrastar las hipótesis a través de la prueba Rho de Spearman donde se analiza el coeficiente de correlación y la significancia bilateral para cada hipótesis planteada.

La prueba de normalidad se realiza para poder conocer la distribución de las respuestas del instrumento utilizado en los participantes y así determinar cuál problema estadística se debe utilizar para tener un resultado eficiente de la aprobación o rechazo de la hipótesis. En otras palabras, la prueba de normalidad, tiene como finalidad determinar si una distribución de datos sigue una distribución normal o no, dicho procedimiento es de importancia para que se pueda seleccionar precisos <sup>(48)</sup>.

**Tabla 8**  
*Prueba de Normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Habilidades Gerenciales	,333	92	,000
D1. Habilidades conceptuales	,508	92	,000
D2. Habilidades técnicas	,390	92	,000
D3. Habilidades humanas	,310	92	,000
V2. Motivación laboral	,220	92	,000
D1. Motivación intrínseca	,303	92	,000
D2. Motivación extrínseca	,262	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Se muestra un grado de libertad de 92, mayor que 50, por ello, se utilizó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov. En ese contexto, la significancia bilateral en todos los casos es  $< 0.05$ , por tanto, se acepta la  $H_a$ ; significa que la muestra no tiene una distribución normal, es así que para realizar el contraste de las hipótesis se tiene que usar la prueba de correlación Rho de Spearman.

### 3.9. Aspectos éticos

Durante el desarrollo del estudio se han considerado múltiples principios éticos, como los son la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, dichos principios han permitido llevar a cabo el estudio de manera adecuada. En ese sentido, sobre el principio ético de autonomía, parte del respeto a la autonomía que poseen los profesionales de enfermería, por tanto, correspondió la necesidad de informar sobre los riesgos y beneficios <sup>(49)</sup>.

A cerca del principio de beneficencia, parte de hacer el bien a los profesionales de enfermería, por tanto, se brindó información oportuna sobre los beneficios que lleva la participación, debido a que los resultados obtenidos permitirán reflexionar sobre la importancia de las habilidades gerenciales y la motivación laboral <sup>(49)</sup>.

Respecto al principio ético de no maleficencia, parte de informar a los profesionales de enfermería que durante el transcurso de la investigación no existe ningún peligro que pueda afectar su integridad <sup>(49)</sup>.

En relación al principio ético de justicia, parte de poder gestionar y administrar los recursos de una manera adecuada, por tanto, es necesario que se pueda brindar un trato correcto a los profesionales de enfermería durante el recojo de información <sup>(49)</sup>

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. RESULTADOS

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

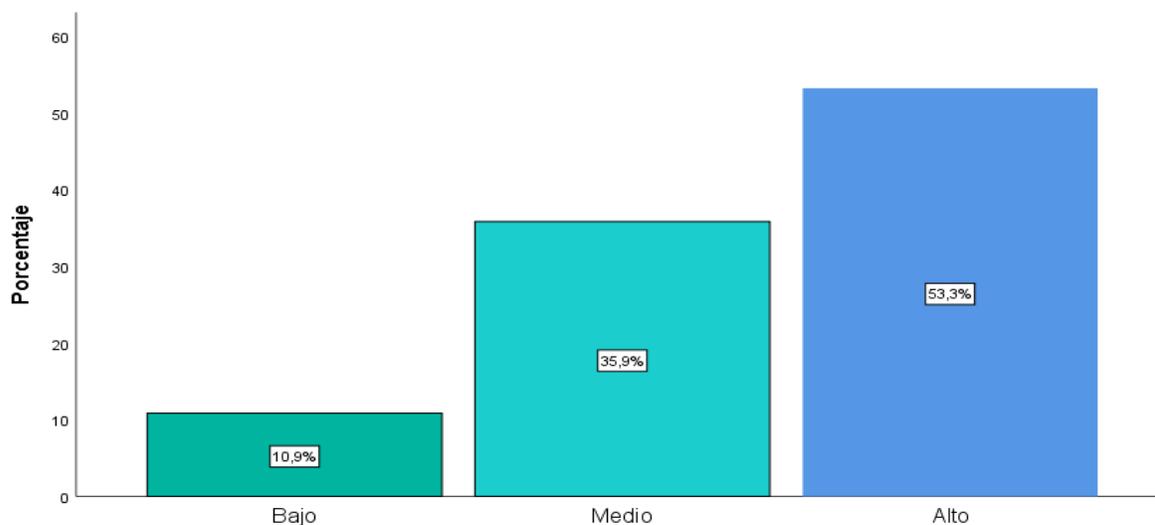
**Tabla 1**

*Frecuencia para la variable habilidades gerenciales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	10,9	10,9	10,9
Medio	33	35,9	35,9	46,7
Alto	49	53,3	53,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Gráfico 1**

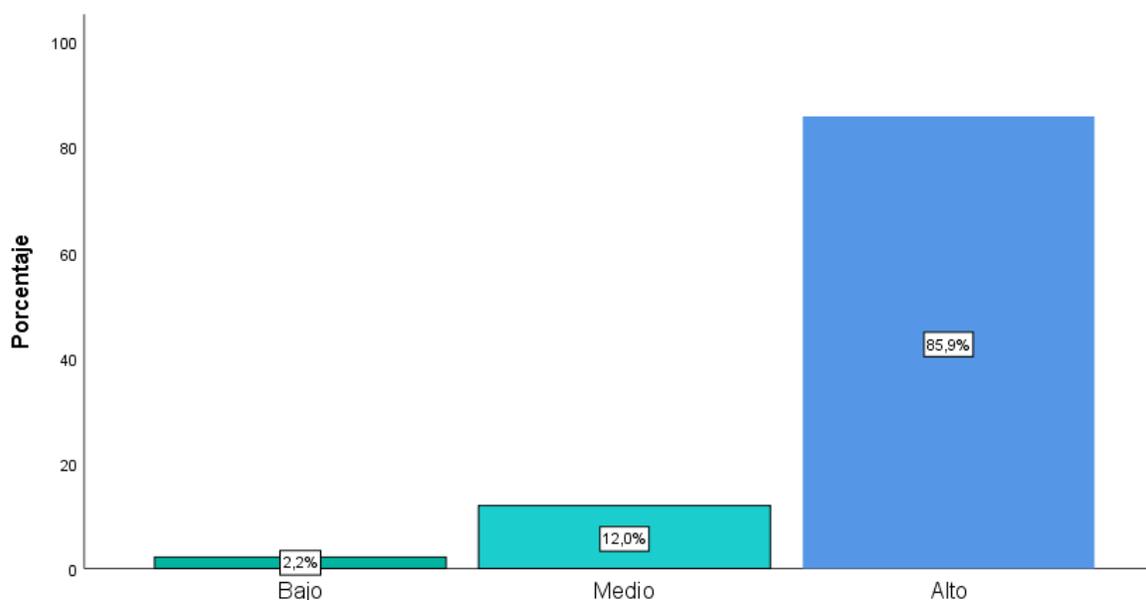
*Porcentaje para la variable habilidades gerenciales*



**Interpretación:** La tabla 1 y figura 1, evidencia los resultados descriptivos para habilidades gerenciales, el 53,3% se encuentran en nivel alto, mientras el 35,9% en medio y solamente el 10,9% señalan bajo. En ese contexto, menos de la mitad de los profesionales de la salud presentan un nivel bajo y medio, por ello, es necesario que se pueda mejorar las habilidades gerenciales en el servicio de emergencia del Hospital.

**Tabla 2***Frecuencia para la dimensión habilidades conceptuales*

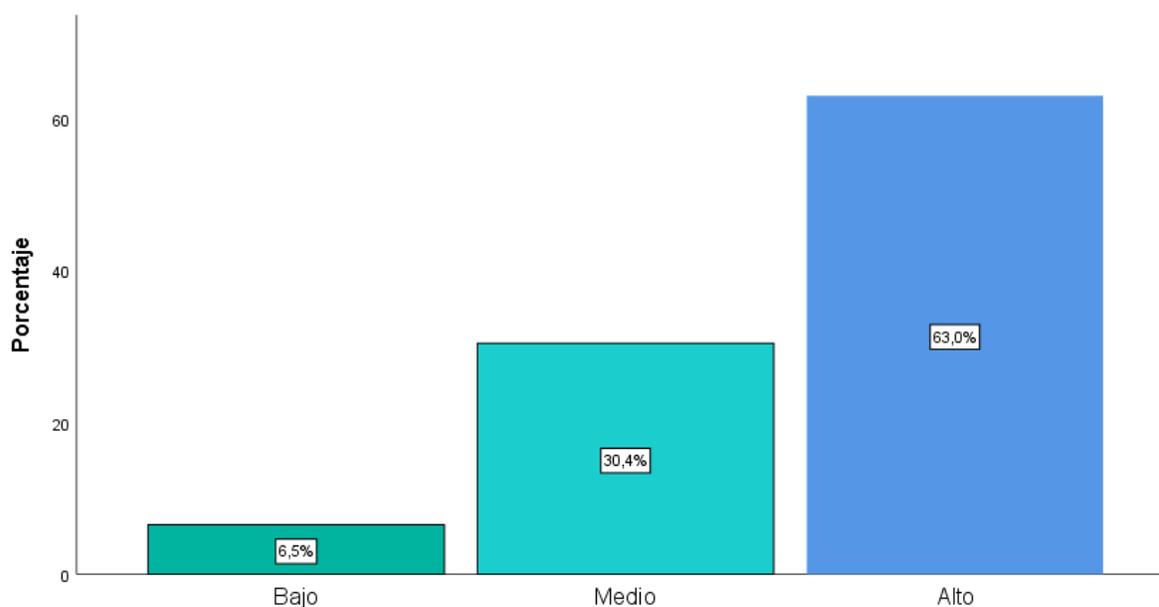
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,2	2,2	2,2
Medio	11	12,0	12,0	14,1
Alto	79	85,9	85,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Gráfico 2***Porcentaje para la dimensión habilidades conceptuales*

**Interpretación:** La tabla 2 y figura 2, evidencia los resultados descriptivos para habilidades conceptuales, el 85,9% se encuentran en nivel alto, mientras el 12,0% en medio y solamente el 2,2% señalan bajo. En ese sentido, menos de la mitad de los profesionales de la salud presentan un nivel bajo y medio, por ello, es necesario que se pueda mejorar las habilidades conceptuales en el servicio de emergencia del Hospital.

**Tabla 3***Frecuencia para la dimensión habilidades técnicas*

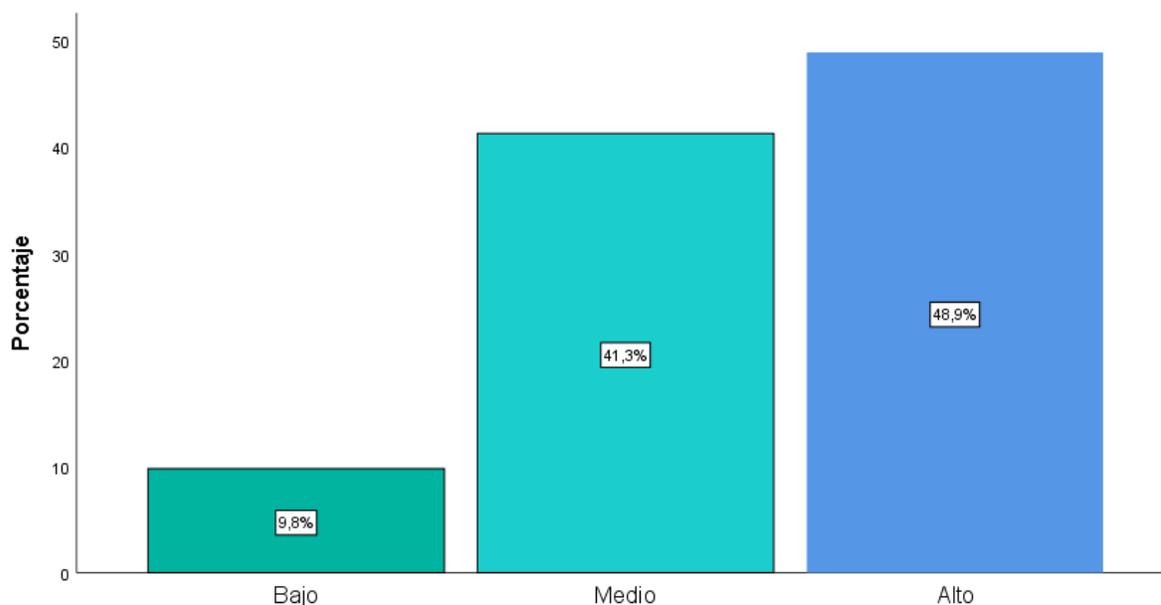
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	6,5	6,5	6,5
Medio	28	30,4	30,4	37,0
Alto	58	63,0	63,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Gráfico 3***Porcentaje para la dimensión habilidades técnicas*

**Interpretación:** La tabla 3 y figura 3, evidencia los resultados descriptivos para habilidades técnicas, el 63,0% se encuentran en nivel alto, mientras el 30,4% en medio y solamente el 6,5% señalan bajo. En ese sentido, menos de la mitad de los profesionales de la salud presentan un nivel bajo y medio, por ello, es necesario que se pueda mejorar las habilidades técnicas en el servicio de emergencia del Hospital.

**Tabla 4***Frecuencia para la dimensión habilidades humanas*

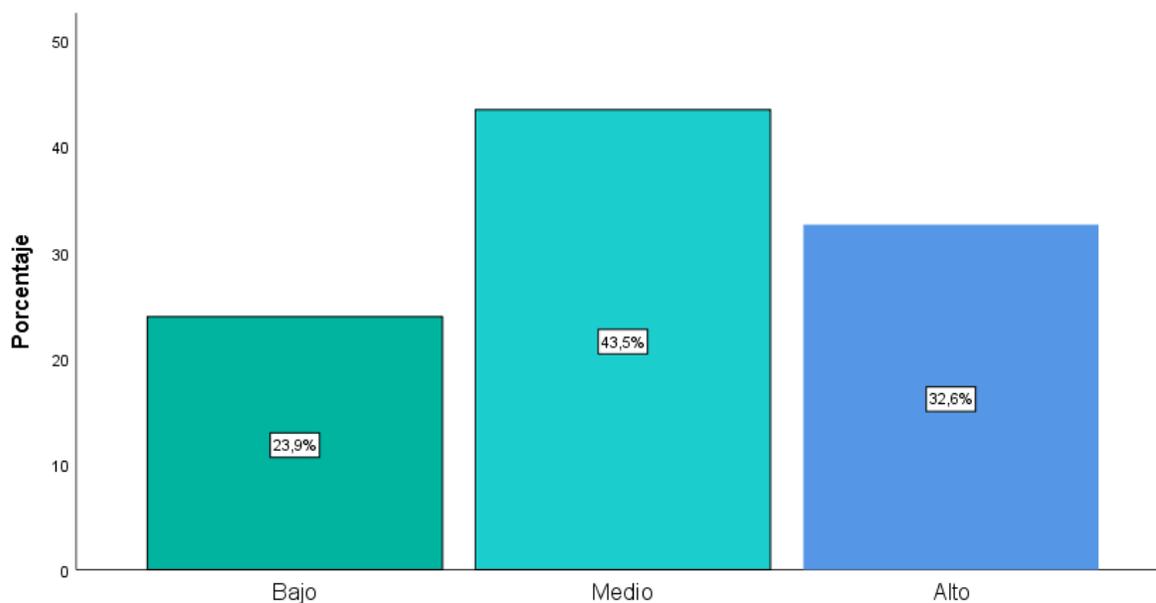
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	9,8	9,8	9,8
Medio	38	41,3	41,3	51,1
Alto	45	48,9	48,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Gráfico 4***Porcentaje para la dimensión habilidades humanas*

**Interpretación:** La tabla 4 y figura 4, evidencia los resultados descriptivos para habilidades humanas, el 48,9% se encuentran en nivel alto, mientras el 41,3% en medio y solamente el 9,8% señalan bajo. En ese sentido, más de la mitad de los profesionales de la salud presentan un nivel bajo y medio, por ello, es necesario que se pueda mejorar las habilidades humanas en el servicio de emergencia del Hospital.

**Tabla 5***Frecuencia para la variable motivación laboral*

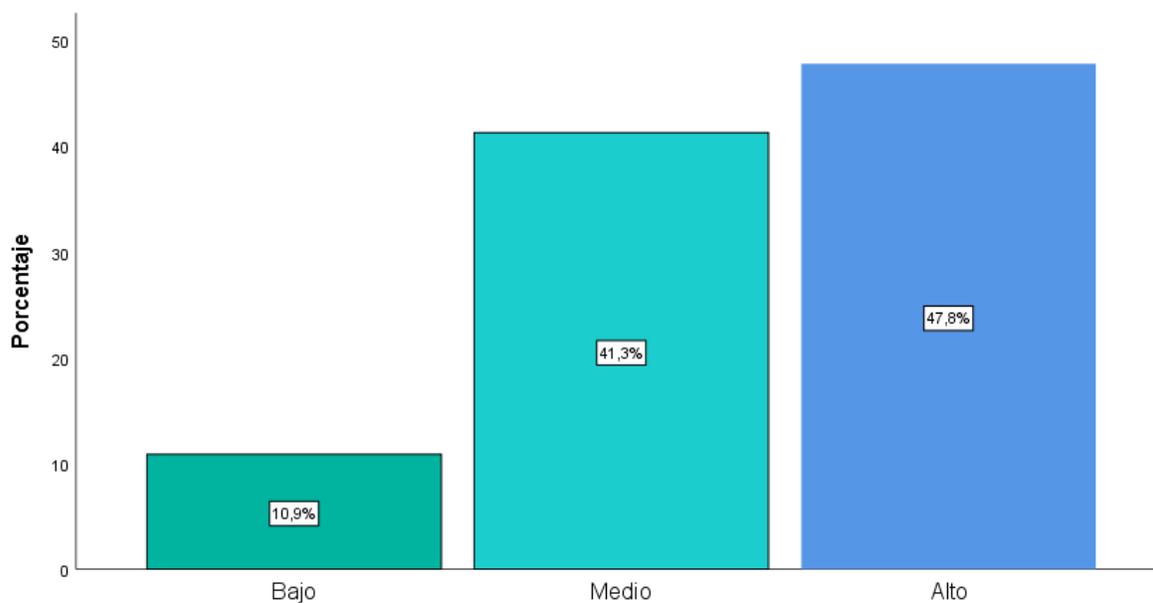
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	22	23,9	23,9	23,9
Medio	40	43,5	43,5	67,4
Alto	30	32,6	32,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Gráfico 5***Porcentaje para la variable motivación laboral*

**Interpretación:** La tabla 5 y figura 5, evidencia los resultados descriptivos para motivación laboral, el 43,5% se encuentran en nivel medio, mientras el 32,6% en alto y solamente el 23,9% señalan bajo. En ese sentido, más de la mitad de los profesionales de la salud presentan un nivel bajo y medio, por ello, es necesario que se pueda mejorar la motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital.

**Tabla 6***Frecuencia para la variable motivación intrínseca*

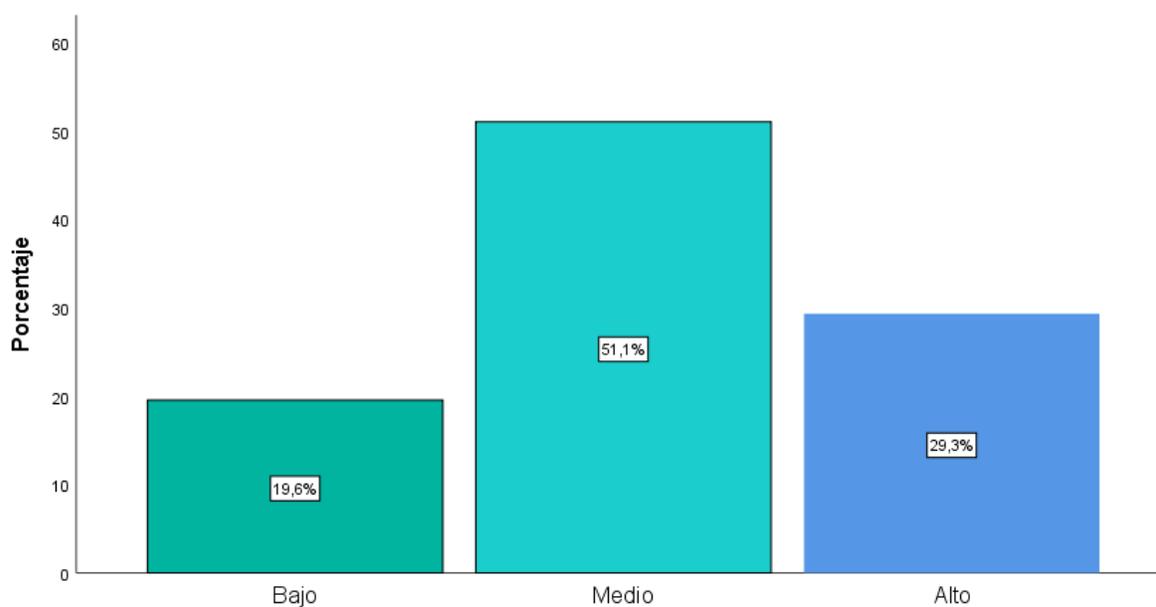
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	10,9	10,9	10,9
Medio	38	41,3	41,3	52,2
Alto	44	47,8	47,8	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Gráfico 6***Porcentaje para la variable motivación intrínseca*

**Interpretación:** La tabla 6 y figura 6, evidencia los resultados descriptivos para motivación intrínseca, el 47,8% se encuentran en nivel alto, mientras el 41,3% en medio y solamente el 10,9% señalan bajo. En ese sentido, menos de la mitad de los profesionales de la salud presentan un nivel bajo y medio, por ello, es necesario que se pueda mejorar la motivación intrínseca en el servicio de emergencia del Hospital.

**Tabla 7***Frecuencia para la variable motivación intrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	19,6	19,6	19,6
Medio	47	51,1	51,1	70,7
Alto	27	29,3	29,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Gráfico 7***Porcentaje para la variable motivación intrínseca*

**Interpretación:** La tabla 7 y figura 7, evidencia los resultados descriptivos para motivación extrínseca, el 51,1% se encuentran en nivel medio, mientras el 29,3% en alto y solamente el 19,6% señalan bajo. En ese sentido, más de la mitad de los profesionales de la salud presentan un nivel bajo y medio, por ello, es necesario que se pueda mejorar la motivación extrínseca en el servicio de emergencia del Hospital.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### Prueba de normalidad

$H_a$ : La muestra no tiene una distribución normal.

$H_o$ : La muestra tiene una distribución normal.

##### Regla de decisión

Sig.  $< 0,05$ , acepta  $H_a$

Sig.  $\geq 0,05$ , acepta  $H_o$ .

**Tabla 8**

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Habilidades Gerenciales	,333	92	,000
D1. Habilidades conceptuales	,508	92	,000
D2. Habilidades técnicas	,390	92	,000
D3. Habilidades humanas	,310	92	,000
V2. Motivación laboral	,220	92	,000
D1. Motivación intrínseca	,303	92	,000
D2. Motivación extrínseca	,262	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Se muestra un grado de libertad de 92, mayor que 50, por ello, se utilizó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov. En ese contexto, la significancia bilateral en todos los casos es  $< 0.05$ , por tanto, se acepta la  $H_a$ ; significa que la muestra no tiene una distribución normal, es así que para realizar el contraste de las hipótesis se tiene que usar la prueba de correlación Rho de Spearman.

### Contraste de hipótesis general

Ho: No existe relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

Ha: Existe relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

**Tabla 9**

*Correlación para la hipótesis general*

			Habilidades gerenciales	Motivación laboral
Spearman	Habilidades gerenciales	Correlación	1,000	,815**
		Sig.	.	,000
		N	92	92
	Motivación laboral	Correlación	,815**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	92	92

**Interpretación:** La tabla 9, evidencia un Rho de Spearman = 0.815, indica una correlación positiva muy fuerte entre las habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia. Además, se obtuvo un p valor = 0,000 < a 0,05, por tanto, se acepta la Ha y rechaza la Ho. En ese sentido, se puede inferir que, al mejorar las habilidades gerenciales, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

### Contraste de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

Ha: Existe relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

**Tabla 10**

*Correlación para la hipótesis específica 1*

			Habilidades conceptuales	Motivación laboral
Spearman	Habilidades conceptuales	Correlación	1,000	,573**
		Sig.	.	,000
		N	92	92
	Motivación laboral	Correlación	,573**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	92	92

**Interpretación:** La tabla 10, evidencia un Rho de Spearman = 0.573, indica una correlación positiva considerable entre las habilidades conceptuales y motivación laboral en el servicio de emergencia. Además, se obtuvo un p valor = 0,000 < a 0,05, por tanto, se acepta la Ha y rechaza la Ho. En ese sentido, se puede inferir que, al mejorar las habilidades conceptuales, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

### Contraste de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

Ha: Existe relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

**Tabla 11**

*Correlación para la hipótesis específica 2*

			Habilidades técnicas	Motivación laboral
Spearman	Habilidades técnicas	Correlación	1,000	,568**
		Sig.	.	,000
		N	92	92
	Motivación laboral	Correlación	,568**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	92	92

**Interpretación:** La tabla 11, evidencia un Rho de Spearman = 0.568, indica una correlación positiva considerable entre las habilidades técnicas y motivación laboral en el servicio de emergencia. Además, se obtuvo un p valor = 0,000 < a 0,05, por tanto, se acepta la Ha y rechaza la Ho. En ese sentido, se puede inferir que, al mejorar las habilidades técnicas, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

### Contraste de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

Ha: Existe relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.

**Tabla 12**

*Correlación para la hipótesis específica 3*

			Habilidades humanas	Motivación laboral
Spearman	Habilidades humanas	Correlación	1,000	,672**
		Sig.	.	,000
		N	92	92
	Motivación laboral	Correlación	,672**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	92	92

**Interpretación:** La tabla 12, evidencia un Rho de Spearman = 0.672, indica una correlación positiva considerable entre las habilidades humanas y motivación laboral en el servicio de emergencia. Además, se obtuvo un p valor = 0,000 < a 0,05, por tanto, se acepta la Ha y rechaza la Ho. En ese sentido, se puede inferir que, al mejorar las habilidades humanas, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

### 4.1.3. Discusión de resultados

En relación al objetivo general, se determinó una correlación positiva muy fuerte entre las habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,815$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades gerenciales, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Estos resultados inferenciales, se refuerzan por los resultados descriptivos hallados para habilidades gerenciales, el 53,3% se encuentran en nivel alto, mientras el 35,9% en medio y solamente el 10,9% señalan bajo, para el caso de motivación laboral, el 43,5% se encuentran en nivel medio, mientras el 32,6% en alto y solamente el 23,9% señalan bajo.

Los hallazgos concuerdan con lo encontrado por **Arrascue et al.** <sup>(12)</sup> quienes encontraron para habilidades gerenciales, el 58,0% regular, mientras el 38,0% adecuado y solo el 4,0% inadecuado, para la dimensión habilidades analíticas el 69,0% adecuado y solo el 31,0% regular, en el caso de habilidades interpersonales 69,0% inadecuado y solamente el 31,0% regular. Además, se logró un  $p=0,021$  entre habilidades gerenciales con tiempo de servicio. En consecuencia, se concluyó que las habilidades analizadas desde la percepción del personal de salud se consideran adecuadas.

De igual manera, **Gunawan, et al.** <sup>(23)</sup> quienes encontraron diferencias significativas entre habilidades gerenciales con la generación X y millennials, debido a que se encontró un  $p=0,077$ . Por consiguiente, se concluyó que la investigación sirva como referente para poder mejorar las habilidades gerenciales y desarrollo profesional para los gerentes profesionales en las instituciones públicas de salud.

Las habilidades gerenciales facilitan poder enfrentar desafíos en el constante cambio económico, tecnológico y sociopolítico, así como posibilita el cumplimiento de expectativas en los compañeros y/o usuarios, por ello, al tener una gestión adecuado, será posible ofrecer eficiencia, eficacia y se podrá ser capaz en brindar respuesta de manera oportuna <sup>(28)</sup>.

De igual forma, la motivación laboral, es un aspecto que siempre tiene que estar presente en los subordinados. En ese sentido, la motivación supone un cambio cualitativo al momento de realizar una actividad o tarea, así como facilita el contar con ambientes agradables. Además, uno de los beneficios de mayor relevancia es que permite el fortalecimiento del compromiso, es decir, si se cuenta con subordinados motivados se tendrá subordinados comprometidos con las metas y objetivos <sup>(32)</sup>.

Sobre el primer objetivo específico, se determinó correlación positiva considerable entre las habilidades conceptuales y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,573$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades conceptuales, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Estos resultados inferenciales, se refuerzan por los resultados descriptivos hallados para habilidades conceptuales, el 85,9% se encuentran en nivel alto, mientras el 12,0% en medio y solamente el 2,2% señalan bajo.

Estos resultados son concordantes con lo reportado por **Quesquén** <sup>(15)</sup> quien encontró para la habilidad conceptual, el 44,8% buena, mientras el 42,9% regular y solo el 12,4% malo, así como logró un  $r=0,647$  y un  $p=0,000$ . En consecuencia, se concluyó que el grado de habilidades conceptuales de los jefes están en nivel bueno en gran medida, no obstante, está disminuyendo con el paso de los años.

Las habilidades conceptuales permiten analizar las problemáticas internas y externas en la organización. Además, estas habilidades permiten atender tareas específicas donde se pone en práctica el conocimiento que es transmitido a otros empleados en la organización, ayudando así a los directivos a que puedan mejorar sus vínculos interpersonales, es decir, se pueda mejorar la capacidad de trabajo con otros empleados de menor jerarquía con la finalidad de motivarlos y guiarlos en el logro de objetivo y metas organizacionales, así como las individuales, para ello, es necesario tener la capacidad de comunicarse asertivamente <sup>(30)</sup>.

Respecto al segundo objetivo específico, se determinó correlación positiva considerable entre las habilidades técnicas y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,568$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades técnicas, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Estos resultados inferenciales, se refuerzan por los resultados descriptivos hallados para habilidades técnicas, el 63,0% se encuentran en nivel alto, mientras el 30,4% en medio y solamente el 6,5% señalan bajo.

Los hallazgos son similares a lo encontrado por **Quesquén** <sup>(15)</sup> quien haló para habilidad técnica, el 55,2% buena, mientras el 23,9% regular y solo el 21,9% malo. También, **Villegas** <sup>(25)</sup> para habilidades técnicas, el 16,1% en bajo y el 83,9% en alto. En esa línea, se concluyó relación positiva entre habilidades técnicas y satisfacción laboral, por ello, cuando se desarrollen mejor las habilidades gerenciales, se podrá mejorar la satisfacción de los empleados de salud.

Las habilidades técnicas se refieren a aquellas que tienden a involucrar el conocimiento y experiencia que tiene el directivo en diversos aspectos que se origina a causa del cargo ocupado, dichas habilidades son adquiridas por medio de la formación académica y a través de la experiencia profesional <sup>(30)</sup>.

Referente al tercer objetivo específico, se determinó correlación positiva considerable entre las habilidades humanas y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,672$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades humanas, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Estos resultados inferenciales, se refuerzan por los resultados descriptivos hallados para habilidades humanas, el 48,9% se encuentran en nivel alto, mientras el 41,3% en medio y solamente el 9,8% señalan bajo.

Las habilidades humanas permiten la interacción con otras personas; es decir, son de vital importancia para desarrollar relaciones interpersonales con compañeros y usuarios, así como son necesarias para que se pueda trabajar en equipo, persuadir, motivar u orientar a otros. Estas habilidades son muy necesarias en cada nivel organizacional, esto debido a que facilitan tener buenas relaciones entre los subordinados y directivos, creando así un adecuado clima laboral y mejorando la productividad de cada empleado en la organización <sup>(30)</sup>.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- a) Se concluyó correlación positiva muy fuerte entre las habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,815$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades gerenciales, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.
- b) Se concluyó correlación positiva considerable entre las habilidades conceptuales y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,573$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades conceptuales, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.
- c) Se concluyó correlación positiva considerable entre las habilidades técnicas y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,568$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades técnicas, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.
- d) Se concluyó correlación positiva considerable entre las habilidades humanas y motivación laboral en el servicio de emergencia, debido a que se logró un  $r=0,672$  y un  $p=0,000$ , es decir, al mejorar las habilidades humanas, se podrá mejorar la motivación laboral de los profesionales de la salud en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

## 5.2. Recomendaciones

- a) Se recomienda a los directivos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren a que puedan implementar talleres con la finalidad de que se puedan mejorar las habilidades gerenciales en los profesionales de enfermería, ya que estas permiten a los profesionales tomar decisiones estratégicas de manera oportuna, así como comunicarse de forma efectiva y resolver los problemas que acontecen durante la realización de las tareas.
- a) Se sugiere a los profesionales de enfermería a que puedan mejorar en las habilidades conceptuales, ya que permiten entender a la institución en toda su plenitud, es decir, como funcionan cada uno de los servicios y las diversas áreas, es así que se podrán analizar situaciones que son difíciles de identificar, donde es necesario que se pueda ejercer un liderazgo estratégico.
- b) Se recomienda a los profesionales de enfermería a que puedan mejorar en las habilidades técnicas, ya que es necesario tener el conocimiento y las competencias adecuadas para desarrollar las funciones y actividades en el servicio de emergencia, tales como la evaluación de pacientes, toma de signos vitales, administración de medicamentos, entre otras actividades.
- c) Se sugiere a los profesionales de enfermería a que puedan mejorar en las habilidades humanas, debido a que permiten ofrecer un cuidado efectivo a los pacientes, donde es necesario involucrar habilidades como la comunicación efectiva que es útil para transmitir información a los pacientes, familiares y personal médico, el trabajo en equipo y la empatía son habilidades que permiten brindar un cuidado integral a los pacientes.

## REFERENCIAS

x

1. Moradi F, Toghroli R, Abbas J, Ziapour A, Lebni J, Aghili A, et al. Hospital managers' skills required and onward challenges: A qualitative study. *J Educ Promoción de la Salud*. 2020; 9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7652088/>
2. Bayot M, Varacallo M. *Management Skills*; 2022. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK544227/>
3. Aini Q. Motivation, Commitment and Leadership skill in Affecting Performance Hospital Managers. *The Journal of Social Sciences Research*. 2018; 4(12). <https://arpgweb.com/journal/7/archive/12-2018/12/4>
4. Zapata Z, Napán A, Rodríguez R. Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*. 2023;(10). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>
5. Panduro C, Casas E. Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *SATHIRI Sembrado*. 2022; 17(1). <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
6. Yesilyurt T, Goktepe N, Polat S. The mediating effect of job motivation on the relationship between career barriers and nurses' turnover intention. *Collegian*. 2023. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2023.09.002>
7. Belhriti Z, Van W, Belalia A, Marchal B. Unravelling the role of leadership in motivation

- of health workers in a Moroccan public hospital: a realist evaluation. *BMJ Open*. 2020; 10(1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31900266/>
8. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 2020. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
  9. Tumbaco Y, Zambrano M, Veliz S, Delgado B. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *CienciaMatria*. 2021; 7(12). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.442>
  10. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza*. 2022; 3(3). <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390/251>
  11. Salazar L. Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina*. 2021; 5(3). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558)
  12. Arrascue I, Podestá L, Matzumura J, Gutiérrez H, Ruiz R. Habilidades gerenciales desde la. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 2021; 21(2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-275.pdf>
  13. Coello J, Jiménez M, Huilcapi N. Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. 2021; 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>

14. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*. 2019; 1(29). <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
15. Quesquen L. Habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y satisfacción laboral de su personal del hospital general de Jaén 2022. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11525>
16. Soto G. Niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96740>
17. Colegio de Enfermeros del Perú. Estatuto y Reglamento. [https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/estatuto\\_reglamento.pdf](https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/estatuto_reglamento.pdf)
18. Yellon T, Shifra S, Benbenishty J. Nurses work motivation caring for an immigrant population: A qualitative historical analysis. *Nurse Education in Practice*. 2023; 68. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103564>
19. Ahlstedt C, Moberg L, Brulin E, Nyberg A. Do illegitimate tasks matter for registered nurses' work motivation? A cross-sectional study based on a nationally representative sample of Swedish nurses. *International Journal of Nursing Studies Advances*. 2023. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100159>
20. Ghanem A, Saud L, Essam N, Shawky F, Mahsoon A, Mahmoud N. Relationship between nurses' perception of professional shared governance and their career motivation: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*. 2023; 23. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.016>

21. Asher M, Workshawski S, Barnoy S. The role of motivation in the intention of nurse clinical instructors to persevere in their role: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*. 2023; 66. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103504>
22. Bereka B, Bayusa G. Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa*. 2020; 13. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100253>
23. Gunawan J, Aunguroch Y, Fisher M, McDaniel A. Comparison of managerial competence of Indonesian first-line nurse managers: a two-generational analysis. *J Res Nurs*. 2020; 25(1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34394601/>
24. Novita N, Sri R, Goyatri D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermería Clínica*. 2019; 29(2). <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
25. Villegas P. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de salud que labora en área crítica de Hospital COVID del MINSA, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106523>
26. Zuñiga L, Pari R. Habilidades de liderazgo del profesional de enfermería de la Red de Salud Tayacaja, Huancavelica 2021. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/52cbcf6a-f8ec-46ab-9c63-6d75b66f5392>
27. Huerta Solís HS. Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Revista Saber Servir*. 2020; 1(3). <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370>

28. Arracue Lino I, Podestá Gavilano L, Matzumura Kasano J, Gutiérrez Crespo H, Ruis Arias R. Employees perception of management skills at Hospital Minicipal Los Olivos. Revista URP. 2021. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/download/3715/4629?inline=1>
29. Villanueva K, Villanueva A, Lasig D, Esteban R, Cuaresma M. Assessing the Managerial Skills and Decision-Making Ability of the Local Chief Executives: The Case of the Third District of Nueva Ecija. Scientific Research. 2019; 6(11). <https://www.scirp.org/journal/PaperInformation.aspx?PaperID=96740&#abstract>
30. Silva E. Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. Digital Publisher. 2021. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
31. López L, Parra M, Rubio G. Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). Revista Espacios. 2018. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
32. Pinales J, Villao J, Pisco G. Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Dominio de las Ciencias. 2022; 8(1). <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
33. García M, Gutiérrez M. El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. Revista Dilemas Contemporáneos. 2023; 10(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3524>

34. Zapata Z, Napán A, Meza R. Labor motivation and its relationship with the performance of employees in a textile company. *Revista Científica de la UCSA*. 2023; 10(2).  
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>
35. Rivas R. La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL n° 06 Lima. *Gobierno y gestión pública*. 2021; 8(1).  
<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.04>
36. Tziner A, Shkoler O, Bat B. Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2019; 35(3).  
<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a22>
37. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MDP. *Metodología de la investigación* Bogotá: Mc Graw Hill; 2014.
38. Muñoz Rocha CI. *Metodología de la investigación: OXFORD*; 2016.
39. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis: Ediciones de la U*; 2018.
40. Niño V. *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe: Ediciones de la U*; 2019.
41. Hernandez Sampieri R, Mendoza Torres CP. *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018.
42. Arias J, Covinos M. *Diseño y metodología de la investigación: Enfoques Consulting EIRL*; 2020.

43. Baena Paz G. Metodología de la Investigación: Grupo Patria; 2017.
44. Arias Gonzáles JL. Diseño y metodología de la investigación Arequipa: Enfoques Consulting EIRLL; 2021.
45. Rebollo P, Ábalos E. Metodología de la Investigación / Recopilación: Editorial Autores de Argentina; 2022.
46. Nieto M. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho, Cangallo - 2023.  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9091>
47. Abad L. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 202. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64428>
48. Romero M. Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermería del Trabajo. 2016; 6(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
49. Azulay A. Los principios bioéticos: ¿se aplican en la situación. Anales de Medicina Interna. 2001; 18(12). <https://scielo.isciii.es/pdf/ami/v18n12/humanidad.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de las variables

#### Variable 1: Habilidades gerenciales

Dimensiones	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa Niveles o rangos
Habilidades conceptuales	Se entiende como la capacidad que tiene un profesional para analizar las problemáticas internas y externas en la organización. Además, estas habilidades permiten atender tareas específicas donde se pone en práctica el conocimiento que es transmitido a otros empleados en la organización, ayudando así a los directivos a que puedan mejorar sus vínculos interpersonales (30).	La variable habilidades gerenciales va ser medido a través de un cuestionario que posee tres dimensiones distribuidas en 20 ítems empleando una escala ordinal.	Responsabilidad Puntuación Productividad Competitividad Eficacia Eficiencia	Ordinal	Bajo  20 - 47  Medio  48-73  Alto  74-100
Habilidades técnicas	Se refiere a aquellas que tienden a involucrar el conocimiento y experiencia que tiene el directivo en diversos aspectos que se origina a causa del cargo ocupado, dichas habilidades son adquiridas por medio de la formación académica y a través de la experiencia (30).		Comunicación Toma de decisiones Trabajo en equipo		

<p>Habilidades humanas</p>	<p>Se refieren a la destreza que permiten la interacción con otras personas; es decir, son de vital importancia para desarrollar relaciones interpersonales con compañeros y usuarios, así como son necesarias para que se pueda trabajar en equipo, persuadir, motivar o orientar a otros. Estas habilidades son muy necesarias en cada nivel organizacional, esto debido a que facilitan tener buenas relaciones entre los subordinados y directivos, creando así un adecuado clima laboral y mejorando la productividad de cada empleado (30).</p>	<p>La variable habilidades gerenciales va ser medido a través de un cuestionario que posee tres dimensiones distribuidas en 20 ítems empleando una escala ordinal.</p>	<p>Motivación Compromiso Reconocimiento Empatía Sinergia Sentido de pertinencia</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Bajo 20 - 47 Medio 48-73 Alto 74-100</p>
----------------------------	---	--	---	----------------	---

**Variable 2:** Motivación laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa Niveles o rangos</b>
Motivación intrínseca	Se refiere a la experiencia de la autodeterminación, sentimiento y competencia, el cual permite producir la ejecución de la actividad o tarea y es dependiente de lo que pueda estar sucediendo en el contexto externo (34).	La variable motivación laboral va ser medido a través de un cuestionario que posee dos dimensiones distribuidas en 32 ítems empleando una escala ordinal.	Autonomía Interés Aprendizaje	Ordinal	Bajo  32-75  Medio  76-117  Alto  118-160
Motivación extrínseca	Consiste en la participación de las actividades que realizan las personas y estas se encuentran relacionadas al logro de las recompensas a través de actos que se promueve por intermedio de múltiples estímulos que los promueven tales como la flexibilidad en el horario, días libres, económicos y otros que contribuyen a motivar al empleado (34).		Aprobación Logros Reconocimiento		

**Anexo 2:** Matriz de Consistencia

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>
¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023?	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.	Existe relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.	<b>V1:</b>  Habilidades gerenciales	<b>Tipo:</b>  APLICADA  <b>Enfoque:</b>  Cuantitativo  <b>Diseño:</b>  No experimental
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>V2:</b>  Motivación laboral	Correlacional  <b>Población:</b>  120 profesionales de enfermería  <b>Muestra:</b>  92 profesionales de enfermería  <b>Técnica e instrumento:</b>
¿Existe relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023?	Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.	Existe relación entre las habilidades conceptuales y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.		
¿Existe relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia	Establecer la relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital	Existe relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital		

del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023?	Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.	Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.		Encuesta-Cuestionario
¿Existe relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023?	Establecer la relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.	Existe relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023.		

**Anexo 3:** Instrumentos**CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES**

Estimado(a) reciba mis saludos, el presente cuestionario es parte de un estudio que tiene como propósito obtener información para poder elaborar una tesis acerca de: “Habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023”

Por consiguiente, solicito su colaboración para que usted responda con sinceridad el presente, que es confidencial y de carácter anónimo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla, conforme a la siguiente escala:

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

<b>DIMENSIÓN: HABILIDAD CONCEPTUAL</b>						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.					
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.					
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales.					
4	Ejecuta estrategias innovadoras.					
5	Logra los objetivos institucionales.					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales.					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES TÉCNICAS</b>						
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico con el personal.					
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas.					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución.					

10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES HUMANAS</b>						
11	Propicia la motivación en el desempeño de la persona.					
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.					
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.					
14	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento.					
15	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por el personal.					
16	Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo.					
17	Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros.					
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.					
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los trabajadores.					
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.					

## CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado(a) reciba mis saludos, el presente cuestionario es parte de un estudio que tiene como propósito obtener información para poder elaborar una tesis acerca de: “Habilidades gerenciales y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023”

Por consiguiente, solicito su colaboración para que usted responda con sinceridad el presente, que es confidencial y de carácter anónimo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla, conforme a la siguiente escala:

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

DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRINSECA						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la prestación de servicio.					
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre los problemas.					
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.					
4	Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de las dificultades.					
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación.					
6	Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo.					
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo.					
8	Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.					
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.					

10	Tiene usted pocos éxitos en su trabajo.					
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro.					
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades.					
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen.					
14	Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.					
15	Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.					
16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.					
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>						
17	Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo.					
18	Evita el rechazo de sus compañeros.					
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo.					
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.					
21	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente.					
22	Evita las sanciones de sus jefes.					
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionado.					
24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo.					
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido.					
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.					
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.					
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo.					

29	La organización donde usted labora reconoce su crecimiento profesionalmente.					
30	Recibe algún incentivo por parte de la organización (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros).					
31	Voy a trabajar porque quiero que ciertas personas me tomen en cuenta.					
32	Se siente usted reconocido por la organización donde labora.					



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>								
1	Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la prestación de servicio.	X		X		X		
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre los problemas.	X		X		X		
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.	X		X		X		
4	Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de las dificultades.	X		X		X		
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación.	X		X		X		
6	Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo	X		X		X		
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo.	X		X		X		
8	Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.	X		X		X		
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.	X		X		X		
10	Tiene usted pocos éxitos en su trabajo.	X		X		X		
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro.	X		X		X		
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades.	X		X		X		
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen.	X		X		X		

14	Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.	X		X		X		
15	Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.	X		X		X		
16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo.	X		X		X		
18	Evita el rechazo de sus compañeros.	X		X		X		
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo.	X		X		X		
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.	X		X		X		
21	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente	X		X		X		
22	Evita las sanciones de sus jefes.	X		X		X		
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionado.	X		X		X		
24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo.	X		X		X		
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido.	X		X		X		
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.	X		X		X		
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo.	X		X		X		





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSIONES / Ítems		Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL								
Nº	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la prestación de servicio.	X		X		X		
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre los problemas.	X		X		X		
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.	X		X		X		
4	Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de las dificultades.	X		X		X		
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación.	X		X		X		
6	Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo	X		X		X		
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo.	X		X		X		
8	Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.	X		X		X		
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.	X		X		X		
10	Tiene usted pocos éxitos en su trabajo.	X		X		X		
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro.	X		X		X		
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades.	X		X		X		
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen.	X		X		X		

14	Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.	X		X		X		
15	Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.	X		X		X		
16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo.	X		X		X		
18	Evita el rechazo de sus compañeros.	X		X		X		
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo.	X		X		X		
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.	X		X		X		
21	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente	X		X		X		
22	Evita las sanciones de sus jefes.	X		X		X		
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionado.	X		X		X		
24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo.	X		X		X		
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido.	X		X		X		
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.	X		X		X		
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo.	X		X		X		





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSIONES /Ítems		Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL								
Nº	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la prestación de servicio.	X		X		X		
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre los problemas.	X		X		X		
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.	X		X		X		
4	Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de las dificultades.	X		X		X		
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación.	X		X		X		
6	Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo	X		X		X		
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo.	X		X		X		
8	Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.	X		X		X		
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.	X		X		X		
10	Tiene usted pocos éxitos en su trabajo.	X		X		X		
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro.	X		X		X		
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades.	X		X		X		
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen.	X		X		X		

14	Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.	X		X		X		
15	Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.	X		X		X		
16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo.	X		X		X		
18	Evita el rechazo de sus compañeros.	X		X		X		
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo.	X		X		X		
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.	X		X		X		
21	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente	X		X		X		
22	Evita las sanciones de sus jefes.	X		X		X		
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionado.	X		X		X		
24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo.	X		X		X		
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido.	X		X		X		
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.	X		X		X		
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo.	X		X		X		





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>								
1	Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la prestación de servicio.	X		X		X		
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre los problemas.	X		X		X		
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.	X		X		X		
4	Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de las dificultades.	X		X		X		
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación.	X		X		X		
6	Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo	X		X		X		
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo.	X		X		X		
8	Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.	X		X		X		
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.	X		X		X		
10	Tiene usted pocos éxitos en su trabajo.	X		X		X		
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro.	X		X		X		
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades.	X		X		X		
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen.	X		X		X		

14	Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.	X		X		X		
15	Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.	X		X		X		
16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo.	X		X		X		
18	Evita el rechazo de sus compañeros.	X		X		X		
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo.	X		X		X		
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.	X		X		X		
21	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente	X		X		X		
22	Evita las sanciones de sus jefes.	X		X		X		
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionado.	X		X		X		
24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo.	X		X		X		
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido.	X		X		X		
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.	X		X		X		
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo.	X		X		X		





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>								
1	Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo durante la prestación de servicio.	X		X		X		
2	Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras sobre los problemas.	X		X		X		
3	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.	X		X		X		
4	Está motivado usted intrínsecamente por sí mismo en su trabajo que realiza a pesar de las dificultades.	X		X		X		
5	Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación.	X		X		X		
6	Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo	X		X		X		
7	Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo.	X		X		X		
8	Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo.	X		X		X		
9	Tiene usted pocas aspiraciones profesionales.	X		X		X		
10	Tiene usted pocos éxitos en su trabajo.	X		X		X		
11	Aprende de sus errores para mejorar en el futuro.	X		X		X		
12	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades.	X		X		X		
13	Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen.	X		X		X		

14	Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo.	X		X		X		
15	Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales.	X		X		X		
16	En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo.	X		X		X		
18	Evita el rechazo de sus compañeros.	X		X		X		
19	Logra usted premios y recompensas en su trabajo.	X		X		X		
20	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.	X		X		X		
21	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente	X		X		X		
22	Evita las sanciones de sus jefes.	X		X		X		
23	Cuando no cumple con sus funciones es sancionado.	X		X		X		
24	Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo.	X		X		X		
25	En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido.	X		X		X		
26	Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
27	Sus padres reconocen el éxito profesional.	X		X		X		
28	Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo.	X		X		X		



**Anexo 5: Confiabilidad del instrumento****Escala: Habilidades Gerenciales****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	20

**Escala: Motivación Laboral****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	32

## Anexo 6: Aprobación del comité de ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 03 de diciembre de 2023

Investigador(a)  
**Dayne Blanca Huaman Medrano**  
**Exp. N°: 1135-2023**

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: “**HABILIDADES GERENCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO-2023**” Versión 02 con fecha 24/11/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 02 con fecha 24/11/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Dayne Blanca Huaman Medrano los investigadores colaboradores

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 7:** Formato de consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en la PRUEBA PILOTO del estudio de investigación en salud para la maestría en: "GESTIÓN SALUD". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas. Asimismo, los resultados (no mencionando nombres, dirección, ni ningún dato que pueda asociar a los participantes en forma individual) serán publicados en formato de publicación científica (tesis posgrado/artículo científico) y de divulgación científica.

Título del proyecto: "HABILIDADES GERENCIALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO-2023"

Nombre del investigador principal: Huaman Medrano, Dayne Blanca

Propósito del estudio: obtener datos preliminares para la validación del instrumento para el estudio que tiene por objetivo Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral de los profesionales de enfermería.

Participantes: Personal de enfermería

Participación: Directa

Participación voluntaria: Sí

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:

daynehuamanmedrano@gmail.com y teléfono: 984256862

Contacto con el Comité de Ética, correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

## DECLARACIÓN 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. Asimismo, certifico haber recibido una copia de este documento. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: -----

Apellido y nombres: -----

Edad (años): -----

Correo electrónico personal o institucional: -----

---

Firma del participante del proyecto

---

Firma del investigador(a)

**Anexo 8:** Carta de solicitud a la institución para la recolección y uso de los datos

Callao, Lunes 30 de Octubre del 2023

**Solicito: Autorización para el ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado**

Señores:

COMITÉ DE CAPACITACION E INVESTIGACION Y DOCENCIA  
HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN

Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo DAYNE BLANCA HUAMAN MEDRANO, Licenciada en Enfermería C.E.P. N°086574, laborando en la misma institución en el área de emergencias y egresada de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión en Salud de la Universidad Norbert Wiener, con código 2021900016, solicito me permita recolectar datos en su institución para lograr los objetivos de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Salud "Habilidades gerenciales y motivación laboral en el en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023", cuyo objetivo general es obtener datos preliminares para la validación del instrumento para el estudio que tiene por objetivo Determinar si existe la relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2023. La mencionada recolección de datos consiste en realizar una encuesta de dos partes a fin de obtener los datos y poder dar respuesta a la interrogante de la tesis y obtener el grado de relación entre las variables del estudio.

## Anexo 9: Reporte de similitud de Turnitin

### ● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 0% 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	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>SASTRA University on 2024-04-12</b> Submitted works	1%
5	<b>uwiener on 2024-02-28</b> Submitted works	<1%
6	<b>Submitted on 1692323191309</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-12</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-03</b> Submitted works	<1%