



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Tesis

Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de
enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima –

2023

Para optar el título de

Licenciado en Enfermería

Presentado por:

Autor: Baneo Pisco, Jimmy Henry

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-9081-3663>

Asesora: Mgr. Fuentes Siles, María Angelica

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5319-393X>

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, ... **BANEO PISCO, JIMMY HENRY** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico ".....**HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE SALUD DEL MINSA DE NIVEL III, LIMA – 2023**....." Asesorado por el docente:Mg María Angélica Fuentes SilesDNI ... **09162899**.....ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-5319-393X> tiene un índice de similitud de ...20 (veinte) % con código ____ - _oid:14912:356668719 ____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
BANEO PISCO, JIMMY HENRY
 DNI: ... 45473526

.....

 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:.....



.....
 Firma
 Dra Mg María Angélica Fuentes Siles
 DNI: 09162899

Lima, ...22 de.....05..... de.....2024.....

“Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería
de un Hospital de Salud del Minsa, Lima – 2023”

Línea de Investigación:

Salud y bienestar

Asesor:

Mgr. Fuentes Siles, María Angelica

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5319-393X>

Dedicatoria

Dedico este trabajo, a mi señora madre, ya que gracias a su apoyo durante toda mi etapa de formación profesional, ha sido participe de cada escalón que se haya avanzado para el logro de alcanzar el éxito.

A mi señor padre, por demostrarme que los propósitos de vida se pueden lograr, y por enseñarme el valor de ser mejor persona cada día.

A mi hermano, porque pese a todos lo hechos y sucesos que se han dado, siempre ha estado para darme ese aliento para seguir en busca de mi propósito.

Agradecimiento

A Dios, porque sin él no somos nada en este mundo, ya que si la mención espiritual de cada día no somos nada.

A todas las personas que de una y otra forma formaron parte de la realización y ejecución de este estudio.

Índice de contenido

| | |
|--|----------|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Índice de contenido | v |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de gráficos | ix |
| Resumen | x |
| Abstrac | xi |
| Introducción | xii |
| CAPITULO I: EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del Problema | 5 |
| 1.2.1. Problema general | 5 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 5 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 5 |
| 1.3.1. Objetivo general | 5 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 6 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 6 |
| 1.4.1. Teórica | 6 |
| 1.4.2. Práctica | 7 |
| 1.4.3. Metodológica | 7 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación..... | 7 |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO | 8 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 8 |
| 2.2. Base teórica | 10 |
| 2.3. Formulación de hipótesis | 17 |

| | |
|---|----|
| 2.3.1. Hipótesis general..... | 17 |
| 2.3.2. Hipótesis específicas | 18 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA..... | 19 |
| 3.1 Método de investigación | 19 |
| 3.2 Enfoque de la investigación | 19 |
| 3.3 Tipo de la investigación | 19 |
| 3.4 Diseño de la investigación..... | 19 |
| 3.5 Población, muestra y muestreo | 20 |
| 3.6 Variables y operacionalización..... | 21 |
| 3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos | 23 |
| 3.7.1. Técnica | 23 |
| 3.7.2. Descripción | 23 |
| 3.7.3. Validez..... | 24 |
| 3.7.4. Confiabilidad..... | 24 |
| 3.8 Plan procesamiento y análisis de datos | 24 |
| 3.9 Aspectos éticos..... | 25 |
| CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIONES | 27 |
| 4.1. Resultados..... | 27 |
| 4.2. Discusión de Resultados | 37 |
| CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 42 |
| 5.1. Conclusiones | 42 |
| 5.2. Recomendaciones | 43 |
| Referencias | 44 |
| Anexo N° 1: Matriz de consistencia | 54 |
| Anexo N° 2: Instrumentos | 55 |

| | |
|---|--------------------------------------|
| Anexo N° 3: Consentimiento informado..... | 59 |
| Anexo N° 4: Informe de Originalidad..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Anexo N° 5: Base de datos | 61 |
| Anexo N° 6: Tablas y gráficos | 69 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Habilidades gerenciales del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima | 27 |
| Tabla 2. Habilidades gerenciales en la dimensión comunicación del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima..... | 28 |
| Tabla 3. Habilidades gerenciales en la dimensión liderazgo del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima..... | 29 |
| Tabla 4. Habilidades gerenciales en la dimensión motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima..... | 30 |
| Tabla 5. Satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima | 31 |
| Tabla 7. Correlación según Spearman entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III..... | 33 |
| Tabla 8. Correlación según Spearman entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III..... | 34 |
| Tabla 9. Correlación según Spearman entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III..... | 35 |
| Tabla 10. Correlación según Spearman entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III..... | 36 |
| Tabla 11. Edad del personal de enfermería del Hospital de Salud del Minsa Nivel III, Lima - 2023 | 69 |
| Tabla 12. Sexo del personal de enfermería del Hospital de Salud del Minsa Nivel III, Lima - 2023 | 69 |
| Tabla 13. Tiempo de servicio del personal de enfermería del Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima - 2023 | 70 |

Índice de gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Habilidades gerenciales del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, Lima – 2023 | 27 |
| Gráfico 2. Habilidades gerenciales en la dimensión comunicación del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa | 28 |
| Gráfico 3. Habilidades gerenciales en la dimensión liderazgo del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa | 29 |
| Gráfico 4. Habilidades gerenciales en la dimensión motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa | 30 |
| Gráfico 5. Satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, Lima - 2023 | 31 |

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima – 2023.

Metodología: Se desarrolló una investigación, a través del método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional, no experimental y de corte transversal; en una muestra censal de 100 participantes; además se utilizó la encuesta como técnica para recolección de datos; y los instrumentos fueron el cuestionario de habilidades gerenciales y el cuestionario de satisfacción laboral.

Resultados: Se encontró que el 57% de participantes presentaron habilidades gerenciales en un nivel medio. Por otra parte, el 57% evidenciaron un nivel medio de satisfacción laboral. Para encontrar la relación de las variables se utilizó el grado significancia bilateral y de correlación según Rho de Spearman, donde la comunicación ($p=0,000$; $\rho=0,609$), el liderazgo ($p=0,000$; $\rho=0,596$) y la motivación ($p=0,000$; $\rho=0,667$), se relacionaron con la satisfacción laboral.

Conclusión: Se concluye determinando que existe relación ($p=0,000$) entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, además se obtuvo una correlación positiva de nivel moderado, donde $\rho = 0,616$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: habilidades gerenciales; satisfacción, enfermería, hospital (DeCS/MeSh).

Abstrac

Objective: Determine the relationship between management skills and job satisfaction of the nursing staff of a Level III Minsa Health Hospital, Lima – 2023.

Methodology: A study was developed, with the method the study was developed through the hypothetical deductive study method, with a quantitative, applied, correlational, non-experimental and cross-sectional approach; in a census sample of 100 participants; In addition, the survey was used as a technique for data collection; and the instruments were the management skills questionnaire and the job satisfaction questionnaire.

Results: It was found that 57% of participants presented management skills at a medium level. On the other hand, 57% showed a medium level of job satisfaction. To find the relationship of the variables, the degree of bilateral significance and correlation according to Spearman's Rho was used, where communication ($p=0.000$; $\rho=0.609$), leadership ($p=0.000$; $\rho=0.596$) and motivation ($p =0.000$; $\rho=0.667$), were related to job satisfaction.

Conclusion: It is concluded by determining that there is a relationship ($p=0.000$) between management skills and job satisfaction, in addition a positive correlation of moderate level was obtained, where $\rho = 0.616$; therefore, the null hypothesis is rejected.

Keywords: management skills; satisfaction, nursing, hospital (*DeCS/MeSh*).

Introducción

La gestión efectiva de un hospital va más allá de la infraestructura y las políticas de salud; implica una comprensión profunda de las dinámicas internas y el bienestar de quienes están en la primera línea de atención: el personal de enfermería. En este contexto, el presente estudio se sumerge en la interrelación crítica entre las habilidades gerenciales de los líderes de enfermería y la satisfacción laboral de este valioso grupo de profesionales de la salud.

Las habilidades gerenciales no solo guían la toma de decisiones y la ejecución de tareas, sino que también establecen el tono emocional y organizativo del entorno laboral.

La satisfacción laboral del personal de enfermería, por otro lado, es un indicador clave de la salud organizativa y la calidad de la atención proporcionada.

En este marco, nuestro estudio se propone analizar de manera rigurosa las habilidades gerenciales existentes en los líderes de enfermería y su impacto directo en la satisfacción laboral del equipo de enfermería. A través de la recopilación y análisis de datos, buscamos identificar áreas de mejora, proponer recomendaciones prácticas y contribuir a la construcción de entornos laborales más saludables y productivos en el ámbito hospitalario.

La investigación se desarrolla por capítulos, donde el capítulo I, responde principalmente al problema de investigación; el capítulo II, se refiere a la marco teórico, que incluye los antecedentes, la base teórica y las hipótesis; el capítulo III, responde a la mitología de la investigación; el capítulo IV, responde a los resultados a las discusiones respectivas; y el capítulo V, incluye las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las organizaciones actuales necesitan de líderes altamente capacitados, que presenten habilidades que les permitan diseñar y ejecutar procesos a través de la decisión más óptima, en favor de la organización que lideran; por lo que se logra evidenciar que algunos líderes cuentan con habilidades gerenciales y pensamientos críticos y estratégicos que contribuyen a la correcta ejecución de procesos administrativos en distintos niveles organizacionales; por lo tanto el líder desarrollo una gestión efectiva siempre y cuando, permita mejorar la eficiencia y eficacia la atención al usuario (1).

En América Latina también ocurre que en Brasil recientemente se evaluaron las competencias gerenciales del personal de enfermería bajo una “Estrategia Salud de la Familia”, en donde se identificaron un sin número de competencias gerenciales que los profesionales de enfermería son los protagonistas, algunas de ellas poco trabajadas y desarrolladas debido al complejo escenario que representa la atención en salud que se da en ese país (2).

Por otra parte, en el sector salud del Perú el diagnóstico de recursos humanos elaborado por el Ministerio de Salud (MINSA, 2019), indicó que, aunado a un déficit de profesionales, existen deficientes condiciones laborales, no se cumplen con los planes de desarrollo de capacidades y se evidencia un bajo rendimiento de personal de salud para cumplir con los objetivos institucionales y brindar un servicio de calidad (3).

Todo ello impacta en la satisfacción laboral, las actividades y el desempeño de los empleados, ya que en este ámbito son complejas y la espera de obtener resultados óptimos es muy baja, por ello muchas veces no se suelen completar las metas y se observa que cada servicio del centro se debe fortalecer, debido a que no se opera bajo planes estratégicos que permitan mejorar el trabajo integrado y se pone en evidencia la falta de motivación, comunicación y otros aspectos entre los gestores, las cabezas de los servicios y los integrantes de estos (4).

De tal manera que las habilidades gerenciales en el campo de la gestión en salud, necesariamente marcan un factor importante y fundamental dentro de una organización, a su vez le permiten a la persona que lidera un equipo definir el actuar y de cómo proceder ante distintas situaciones que necesite la organización; por lo tanto la toma de decisiones es parte de las cualidades que presenta una persona para adaptarse a las múltiples situaciones que se le presenten, con el fin de llevar al equipo u organización al logro de metas, objetivos y actividades (5).

Así mismo, la satisfacción laboral, se encuentra totalmente relacionada con las habilidades gerenciales, pues existe un gran dominio en el campo laboral, permitiéndole conocer y comprender el comportamiento propio hoy de las personas dentro del área laboral; por lo tanto surgen las interrogantes necesarias sobre una problemática inadecuada en cuanto a liderar un grupo y cómo éstas intervienen efectivamente en la satisfacción laboral de un determinado sector. Las organizaciones, deben de cumplir y prestar atención en la forma en la que hoy gerencia una organización de manera que se cumplan con las metas y propuestas (6).

En un contexto actual, se ha visto que las instituciones de salud deben profundizar en mejorar las condiciones laborales, el clima laboral, promover el liderazgo y la satisfacción laboral; con el propósito de que quien gestiona o lidera a un grupo, debe saber explotar las habilidades de cada profesional de enfermería, en favor de la institución de salud, trabajadores para crear un ambiente sano y de armonía en los colaboradores; donde la comunicación sea asertiva, el liderazgo debe ser desarrollado en cada colaborador y se desarrolle el compromiso institucional, con el fin de alcanzar el logro de objetivos(7).

Por lo que el Perú, en un estudio realizado en la ciudad de Cajamarca,; se evaluó un grupo de enfermeras jefas, encontrándose que el 48,6% evidenciaron habilidades gerenciales en un desempeño regular, dado los resultados se pudo identificar la falta de comunicación asertiva, mayor participación, falta de apoyo entre profesionales, falta de relaciones interpersonales, y un ambiente laboral de mayor compromiso; por otra parte el 52,5% evidenció regular nivel de satisfacción laboral, relacionado con falta de reconocimiento a la labor que desempeñan; limitando el nivel de comunicación con los líderes, evidenciando la falta de coordinación en actividades de integración (8).

Asimismo, en un siguiente estudio realizado en el Hospital Sabogal del Callao, se encontró en el grupo de enfermeras evaluadas, un regular desarrollo de las habilidades gerenciales en el 53,8% de participantes, resultado que estuvo relacionado, a la falta de comunicación entre los colaboradores de la organización, deficiencia en el liderazgo, y un nivel poco adecuado de la falta de motivación con el logro de objetivos para la institución de salud. Es así que al analizar a la satisfacción laboral, el 71,2% presentó un regular nivel, el cual estuvo relacionado, con un entorno laboral poco manejable, evidenciado por la falta de toma de decisiones y la de interacción entre los profesionales de enfermería (9).

Por otra parte; una investigación realizada en Lima, en el Hospital Militar, se dio a conocer datos en el que se encontró, que el 91,3% de profesionales de enfermería, evidenciaron un nivel regular del manejo de las habilidades gerenciales, donde los indicadores estuvieron relacionados a la falta de aplicación de las habilidades para comunicarse asertivamente con los demás, el poco apoyo para el logro de objetivos y el falta de organización para tomar decisiones y acciones en favor de la organización de salud (10).

Por lo que en lo que en lo que corresponde a las instituciones de salud, se han identificado una realidad problemática que afecta la dinámica laboral y el bienestar de su personal de enfermería. Problemática que se manifiesta a través de indicadores negativos relacionados con las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Donde la falta de una comunicación efectiva, liderazgo proactivo y la falta de toma de decisiones claras, han generado ambientes de trabajo tenso y desorganizado. Además, a falta de orientación y apoyo por parte de los superiores ha dejado al personal de enfermería sin una guía clara, lo que impacta directamente en la ejecución de sus tareas y en la percepción de su propio desempeño laboral (11).

En el Hospital del Minsa, lugar del ámbito de investigación; se pudo observar que la falta de liderazgo refleja indicadores alarmantes de insatisfacción laboral entre el personal de enfermería; asimismo la falta de reconocimiento, la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional y la sensación de falta de apoyo, contribuyen a un ambiente laboral desmotivador; por lo que la desconexión entre los líderes y los equipos de enfermería ha generado un sentimiento de desconfianza y descontento, afectando la calidad del servicio prestado. Es por ello que la ausencia de programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal

de enfermería, contribuye a un descontento en el profesional; debido a que la alta de inversión en el crecimiento y perfeccionamiento de habilidades, genera frustración y desmotivación.

Por lo tanto se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima – 2023?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la dimensión comunicación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima?

¿Cuál es la relación de la dimensión liderazgo de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima?

¿Cuál es la relación de la dimensión motivación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión comunicación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima.

Determinar la relación entre la dimensión motivación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio, tiene como justificación teórica, la inserción de conceptos teóricos sobre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, en la que se permitan cuestionar y reflexionar, las diversas ideas de distintos autores, asimismo lo que se quiere es acortar la brecha del conocimiento de estas variables, para obtener mayor información acerca del comportamiento de las variables que se vienen analizando.

Es por ello que el modelo teórico de Patricia Benner, destaca la importancia de desarrollar habilidades gerenciales de confianza y autonomía, que permitan una mejor comunicación y compromiso para la organización; la cual hace a los profesionales de enfermería, personas más competentes en la toma de decisiones y en la resolución de problemas, contribuyendo así a una mayor satisfacción laboral, generando en ellos seguridad y el desarrollo óptimo de sus capacidades o roles laborales.

1.4.2. Práctica

En el aspecto práctico, los resultados que se encuentren formarán parte de una fuente apoyo, basados en la búsqueda de estrategias de mejora para los líderes enfermeros (as), con la finalidad de optimizar los procesos de desarrollo de las habilidades, las cuales permitirán reconocer si es que existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral; generando aportes de ayuda oportuna a quienes lideran un grupo en el Hospital donde se está realizando la investigación.

1.4.3. Metodológica

De tal manera que la justificación metodológica, se apoya en la aplicación del método científico para el desarrollo de la investigación; además de dar importancia al uso de técnicas que permitan desarrollar una investigación basada en un modelo correlacional, en el que se utilizaron instrumentos válidos y confiables para el recojo de la información, para posteriormente presentar los resultados, para que en adelante tales datos, formen parte de aporte científicos, para futuras investigaciones que aborden el mismo problema y la misma población.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una de las limitación encontradas en el estudio, fue la poca participación del personal para aplicación del instrumento, por lo que los resultados fueron generalizados a este grupo de profesionales de enfermería evaluados.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Hidalgo (12); en el año 2021, realizó un estudio en Ecuador, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de una Institución de salud. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 84 participantes. Los resultados encontrados evidencian que el 52,4 % presenta habilidades gerenciales eficientes y el 67,8% presento regular satisfacción laboral. Se concluye determinado que existe relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral, donde el valor de $p = 0,000$, menor a 0,05 (12).

Vargas (13); en el año 2020, realizó un estudio en Venezuela, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales de enfermería y la satisfacción laboral de un hospital tipo III. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 88 participantes. Los resultados encontrados evidencian que el 80 % presenta habilidades gerenciales eficientes y el 20% presentó regular satisfacción laboral. Se concluye determinado que existe relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral, donde el valor de $p = 0,001$ y $\rho=0,628$ (13).

Alemán (14); en el año 2020, realizó un estudio en Brasil, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de una Institución de salud pública. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no

experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 60 participantes. Los resultados encontrados evidencian que el 67,4% presenta habilidades gerenciales deficientes y el 76,4% presento alto nivel de satisfacción laboral. Se concluye determinado que no existe relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral, donde el valor de $p = 0,076$, mayor a $0,05$ (14).

Antecedentes nacionales

Gonzáles (15); en el 2022, propuso realizar un estudio en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima. El estudio desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional, de corte transversal; en una muestra de 104 participantes. Los resultados evidencian que 91,3% evidencia habilidades gerenciales adecuadas; y el 87,3% evidenciaron satisfacción laboral. Se concluye determinando que existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral ($p=0,001$; $rho=0,596$) (15).

Quesquén (16), en el año 2022; llevo adelante un estudio en Jaén, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Jaén. La metodología desarrollada fue de enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 104 participantes. Los resultados encontrados evidencian que el 48,6% de participantes evidenciaron alto nivel de habilidades gerenciales y el 58,1% un nivel alto de satisfacción laboral. Se concluye determinando que existe relación entre las variables, donde el nivel significancia bilateral es igual a $0,000$ y $rho=0,647$ (16).

Gallarday (17); en el 2022, realizó un estudio en Trujillo, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital del Minsa. La metodología desarrollada fue de enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional, de corte transversal. La muestra conformada fue de 50 participantes. Los resultados encontrados evidencian que el 72% presenta habilidades gerenciales de nivel regular y el 76% presentó satisfacción laboral de nivel regular. Se concluye determinado que existe relación entre las habilidades gerenciales y satisfacción laboral; el valor de $p = 0,000$, y $\rho = 0,810$ (17).

2.2. Base teórica

2.2.1. Habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales, se basan en un conjunto de personas que se identifican con acciones que los seres humanos realizan o ponen en práctica y los conducen a resultados específicos. Dicho esto, es importante señalar la precisión del concepto que se tiene hacer de la habilidad, ya que existe confusión al compararse con las competencias, ya que el primero es más amplio y complejo, en suma, para consolidar este argumento se referencia al Diccionario de la Real Academia Española, el cual señala que la habilidad es definida como la capacidad y disposición para realizar algo (18).

Las habilidades gerenciales son cruciales para la eficacia operativa y la prestación de servicio de calidad en un entorno hospitalarios; estas habilidades van más allá de las competencias clínicas y son fundamentales para el éxito global de una área estimada de una institución de salud (19). Implican también la capacidad de organizar y liderar grupos de profesionales asegurando una colaboración efectiva para alcanzar objetivos comunes; esto

incluye la asignación adecuada de tareas, comunicación eficiente y fomento de un ambiente de trabajo colaborativo (20).

Asimismo las habilidades gerenciales, implican la capacidad de tomar decisiones informadas y oportunas; los líderes deben evaluar situaciones críticas, priorizar tareas y tomar decisiones que afecten positivamente a los pacientes y al equipo de salud (21). Involucra también la habilidad para administrar eficientemente los recursos disponibles, como personal, suministros y tiempo; a su vez la optimización de los recursos es crucial para garantizar la atención de calidad y el cumplimiento de los estándares de atención en el hospital (22).

2.2.2. Habilidades gerenciales en el personal de enfermería

El desarrollo de las habilidades gerenciales en el personal de enfermería es esencial, ya que fortalece la capacidad de liderazgo, mejora la eficiencia operativa y garantiza la entrega de una atención de salud de calidad en un entorno hospitalario; contribuyendo significativamente a la mejora continua y al logro de los objetivos a nivel individual y como organización e institución; es por tanto que estas habilidades producen un impacto positivo en la retención del personal, por lo que el profesional se siente valorado y con oportunidades de crecimiento (23).

Por otra parte las habilidades gerenciales, no solo se utilizan para mantener las operaciones del día a día, sino también para identificar oportunidades de mejora y aplicar cambios que conduzcan a una atención de salud más efectiva y eficiente. La capacidad de adaptarse a los cambios y nuevas circunstancias es fundamental en el ambiente hospitalario,

pues las habilidades gerenciales facilitan la adaptación del personal de enfermería ante situaciones imprevistas, cambios en los protocolos y avances en la atención en salud (24).

2.2.3. Teoría que analiza las habilidades gerenciales

La Teoría de las Capacidades de Katz ha sido influyente en el campo de la gestión y el liderazgo, y ha ayudado a enfocar la formación y el desarrollo de líderes al resaltar la importancia de estas tres categorías de habilidades (25). Es importante señalar que esta teoría se desarrolló en la década de 1950, y desde entonces ha habido una evolución en la comprensión de las habilidades de liderazgo, pero aún sigue siendo relevante en muchos contextos organizacionales (26).

Según Robert Katz, quien argumenta la Teoría de las capacidades, afirma que los líderes deben poseer habilidades para desempeñar sus roles de manera efectiva: en la parte técnicas, humanas y conceptuales. Estas tres categorías de habilidades son esenciales en diferentes niveles de una organización y en diferentes roles de liderazgo (27).

Katz también argumentó que la importancia relativa de estas capacidades puede variar según el nivel jerárquico de un líder dentro de una organización. Los líderes de nivel más bajo tienden a requerir más habilidades técnicas, mientras que los líderes de nivel superior necesitan habilidades conceptuales más desarrolladas. Sin embargo, todas estas habilidades son importantes en algún grado para todos los líderes, independientemente de su nivel (28).

2.2.4. Dimensiones de las habilidades gerenciales

Dimensión 1: Comunicación

Se refiere a las capacidades gerenciales es fundamental para el éxito de cualquier líder o gerente. La comunicación efectiva es esencial para establecer una visión clara, coordinar esfuerzos, motivar a los empleados y lograr los objetivos organizacionales; por lo tanto la comunicación es un pilar fundamental de las capacidades gerenciales (29). Una comunicación sólida construye confianza y mejora la colaboración entre los miembros del equipo, lo que a su vez conduce a un mayor rendimiento y eficiencia en la organización (30).

La dimensión de comunicación, abarca de manera explícita la capacidad de establecer una comunicación bidireccional, fomentar un ambiente de trabajo abierto y colaborativo, además de manejar situaciones difíciles o conflictivas a través de la comunicación. También se relaciona con la habilidad de inspirar, motivar y alinear a un equipo en torno a los objetivos organizacionales mediante una comunicación persuasiva y empática (31).

Dimensión 2: Liderazgo

La siguiente dimensión es el liderazgo, el cual se relaciona con las capacidades gerenciales se centra en la combinación de las capacidades de liderazgo y gestión para alcanzar el éxito en una organización o equipo; es esencial reconocer que el liderazgo y la gestión son dos conceptos distintos pero complementarios; el enfoque del liderazgo con capacidades gerenciales combina la visión y la inspiración del liderazgo con la eficiencia y la implementación de las habilidades gerenciales (32).

Por lo que al combinar el liderazgo con las habilidades gerenciales, los líderes pueden construir equipos sólidos y altamente efectivos, además de maximizar el potencial del talento humano y lograr el éxito sostenible en las organizaciones; por lo tanto es importante

equilibrar ambas dimensiones para mantener una visión inspiradora y un enfoque pragmático en la ejecución (33).

El liderazgo en las capacidades gerenciales no se limita a la autoridad formal, sino que también involucra la habilidad para desarrollar relaciones sólidas con los colaboradores, fomentar la colaboración y la toma de decisiones participativas, y gestionar el cambio de manera efectiva. Un líder eficaz en esta dimensión es capaz de adaptarse a diferentes situaciones y estilos de liderazgo, y es consciente de la importancia de inspirar y empoderar a su equipo para alcanzar el éxito (34).

Dimensión 3: Motivación

La dimensión motivación, se define como un factor crucial para impulsar el rendimiento, la productividad y el compromiso de los miembros del equipo en cualquier organización. Los líderes efectivos reconocen que la motivación no es un rasgo fijo, sino una habilidad que puede ser cultivada y desarrollada; el enfoque de la motivación como habilidad gerencial implica un liderazgo comprensivo, comunicativo y empático, que se esfuerza por satisfacer las necesidades individuales de los empleados y crear un ambiente de trabajo inspirador y gratificante. La motivación efectiva mejora la moral y la productividad de los empleados, lo que a su vez beneficia a la organización en su conjunto (35).

La motivación en las capacidades gerenciales, establece también la habilidad para reconocer y recompensar el desempeño excepcional, brindar apoyo y retroalimentación positiva, establecer metas desafiantes pero alcanzables, y promover un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y empoderados (36). Es fundamental para impulsar la productividad, la satisfacción de los empleados y el éxito general de la

organización al asegurar que el equipo esté comprometido y dispuesto a esforzarse en la consecución de los objetivos comunes (37).

2.2.5. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, es definida como el bienestar de los colaboradores en el desempeño del trabajo, ha sido analizada y conceptualizada por diversos enfoques científicos y diferentes corrientes metodológicas, y hasta ahora se ha involucrado con unas cuantas variables no comunes así tenemos la eficiencia, desempeño laboral y el comportamiento de la organización, no podemos decir que se den conceptos similares sobre cómo debe definirse la satisfacción laboral (38).

Por otra parte la satisfacción laboral en el personal de enfermería, se refiere al grado en el cual los profesionales de enfermería experimentan una sensación de contento, cumplimiento y bienestar con su trabajo y las condiciones laborales. La variable abarca diversos aspectos que influyen en la percepción general de los profesionales sobre su labor profesional. Asimismo, abarca el bienestar emocional y psicológico de los profesionales de enfermería; encontrándose relacionado con la percepción de apoyo, reconocimiento y valoración de la institución de salud y el equipo de trabajo (39).

2.2.6. Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensión 1: En el trabajo

Las dimensiones de la satisfacción laboral son tres; la primera es la satisfacción en el trabajo; es una de las dimensiones más importantes de la satisfacción laboral; se refiere al grado de contento, placer y bienestar que siente un individuo con respecto a su empleo o trabajo. Esta dimensión abarca diversos aspectos relacionados con la experiencia laboral de

una persona y puede variar según las percepciones y expectativas individuales. La satisfacción en el trabajo es importante tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que está relacionada con el desempeño laboral, la retención de empleados, la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo (40).

Dimensión 2: Con los superiores

La segunda dimensión es la satisfacción laboral con sus superiores; es una dimensión importante dentro del concepto más amplio de satisfacción laboral. La satisfacción laboral se refiere al grado de felicidad, contento o bienestar que siente un individuo con respecto a su trabajo y su entorno laboral. Esta satisfacción puede verse influenciada por diversos factores, y la relación con los superiores es uno de ellos (41).

Es importante destacar que la satisfacción laboral es un concepto multidimensional y que la relación con los superiores es solo una de las muchas variables que pueden influir en cómo se siente un empleado respecto a su trabajo. Otros factores, como el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento, el equilibrio entre vida personal y profesional, la remuneración y los beneficios también desempeñan un papel importante en la satisfacción laboral global de un individuo (42).

Dimensión 3: Con las condiciones de trabajo

La tercera dimensión es la satisfacción con las condiciones laborales; es una dimensión importante de la satisfacción laboral. Esta dimensión se refiere al grado de contento o complacencia que experimenta un empleado con respecto a los diferentes aspectos relacionados con su entorno de trabajo y las condiciones en las que realiza sus tareas diarias; además puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral general de los

empleados. Cuando las condiciones son favorables, los empleados tienden a sentirse más valorados y motivados, lo que puede conducir a un mayor compromiso con el trabajo y una mayor productividad (43).

2.2.7. Teoría relacionada a la satisfacción laboral en enfermería

Las teorías de enfermería proporcionan marcos conceptuales para el entendimiento y abordaje de diversos aspectos en la práctica de enfermería, por lo que la satisfacción laboral es un componente que guarda relación con la Teoría del desarrollo de la Enfermería propuesta por Patricia Benner (44).

Teoría que se centra en la adquisición de habilidades y conocimientos a lo largo de la disciplina de Enfermería; desacata además la importancia de la experiencia clínica, el desarrollo de habilidades prácticas y la intuición clínica a medida que los profesionales de enfermería avanzan en la inclusión de nuevos conceptos teóricos (45).

El autor de la teoría sugiere que a medida que los profesionales de enfermería adquieren experiencia y avanzan en los niveles de competencia, experimentan un crecimiento profesional; por lo que la satisfacción laboral puede estar vinculada a la sensación de progreso y logro en el desarrollo de la profesión, sienten que están desarrollando sus habilidades y conocimientos para experimentar una mayor satisfacción en el trabajo (46).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

(Hi): Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, Lima – 2023.

(H₀): No existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, Lima – 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

(H_i): Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, Lima – 2023.

Hipótesis específica 2

(H_i): Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, Lima – 2023.

Hipótesis específica 3

(H_i): Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, Lima – 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Se utilizó el método hipotético – deductivo, permitiendo al investigador establecer la hipótesis, para luego realizar observaciones o análisis, en la que se buscó establecer si la hipótesis planteada fue verdadera o falsa, es decir si se cumple con realidad o problemática encontrada (47).

3.2 Enfoque de la investigación

Se hizo uso del enfoque cuantitativo, el cual le permitió al investigador recoger los datos cuantificables, y en base a ello se realizó un análisis estadístico dando lugar a las conclusiones del estudio (48).

3.3 Tipo de la investigación

Fue la investigación aplicada; la cual se utilizó en el estudio, permitiendo de tal manera, la indagación de conocimientos teóricos, para luego ser utilizados en la práctica, es decir en dar respuesta al problema planteado, en base a los resultados encontrados (48).

3.4 Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño no experimental, en el que no se permitió la manipulación de la variable. Además es una investigación correlacional, porque se buscó determinar la relación de las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral. Asimismo, LA investigación fue de corte transversal, ya que el recojo de la información se dio en un determinado momento (49).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La investigación estuvo conformada por una población de 100 profesionales de enfermería; y se utilizó una muestra censal, ya que se trabajó con el total de participantes.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión:

Se consideró a todos los profesionales de enfermería de institución de salud; fueron incluidos también aquellos participantes que firmaron el consentimiento informado, autorizando su participación en el estudio.

Criterios de exclusión:

No se tomó en cuenta a todo aquel profesional que ocupará cargos en alguna jefatura; asimismo se excluyó a participantes que se encontraba de vacaciones o con algún permiso especial; además se consideró a aquellos que confirmaron su participación, mediante la firma del consentimiento informando.

3.6 Variables y operacionalización

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa |
|--|--|---|--------------|---|--------------------|---|
| Variable 1: Habilidades gerenciales | Se definen como el conjunto de conocimientos que posee un sujeto y lo califica para desempeñar actividades relacionadas al liderazgo y la coordinación propias del rol de un gerente o líder de un grupo que desarrolla dentro de una organización (16). | Se refiere a las habilidades que presenta el líder, para lograr un desempeño deseado para el grupo; el cual será medido a través de la encuesta que comprende las dimensiones de comunicación, liderazgo, motivación. | Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> • Asertividad. • Participación. • Desarrollo. | Nominal | Alto |
| | | | Liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección. • Apoyo. | | (56 - 15). Medio (36 - 55). Bajo (15 - 35). |
| | | | Motivación | <ul style="list-style-type: none"> • Alcance de logros. • Reconocimiento. • Independencia. | | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa |
|--|--|--|-----------------------|--|--------------------|---------------------|
| Variable 2: Satisfacción laboral | Se define como la actitud que presentan los colaboradores hacia su trabajo, y se basa en aspectos relacionados como la capacidad del desarrollo personal, las ventajas laborales, y los salarios, los cuales son muy importantes para las personas (50). | Se refiere al sentimiento grato que tiene el colaborador por una labor realizada en la organización, la cual será medida por un cuestionario que comprende las siguientes dimensiones: satisfacción con el trabajo, satisfacción laboral con los superiores y las condiciones laborales. | En el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento. • Relaciones interpersonales. • Ambiente físico. | Nominal | Alto |
| | | | Con los superiores | <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del gerente. • Apoyo del líder. • Comunicación con el líder. | | Medio (36 - 55). |
| | | | Condiciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de capacitación. • Actividades de integración. • Igualdad en a designación de labores. | | Bajo (15 – 35). |

3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.7.1. Técnica

Fue la encuesta la técnica utilizada, aquella que permitió al investigador recolectar los datos de manera clara y específica; datos que fueron resultado de la aplicación de las encuestas de evaluación (49).

3.7.2. Descripción

Se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, el cual le permite al investigador recabar la información necesaria, a través de datos cuantitativos; que posteriormente son analizados, para dar respuesta al objetivo de la investigación (49).

Para medir a la variable habilidades gerenciales, se utilizó el cuestionario de habilidades gerenciales, propuesta y adaptada por Zavala en el año 2022, en el Perú (51), el cual comprende 15 ítems, distribuidas en tres dimensiones: comunicación, liderazgo y motivación; a su vez el documento presento múltiples opciones de respuesta, temiendo como mayor puntuación 5 puntos (totalmente de acuerdo) y como mínimo 1 punto (totalmente en desacuerdo).

La escala de valoración de la variable habilidades gerenciales se presentó de la siguiente manera:

- Alto (56 – 75 puntos).
- Medio (36 - 55 puntos).
- Bajo (15 – 35 puntos).

Para medir a la variable satisfacción laboral, se hizo uso del cuestionario de satisfacción laboral, el cual fue adaptado por Zavala en el año 2022, en el Perú (51), el mismo que integra 15 interrogantes, que fueron distribuidas en tres dimensiones: satisfacción en el trabajo, satisfacción laboral con los superiores, satisfacción con las condiciones laborales;

por otra parte el instrumento comprende opciones de respuesta que van desde la 1 (Nunca), hasta 5 (Siempre).

De tal manera que la escala de valoración se llevó de la siguiente manera:

- Alto (56 – 75 puntos).
- Medio (36 - 55 puntos).
- Bajo (15 – 35 puntos).

3.7.3. Validez

Para el proceso de validación, se utilizó el procedimiento de juicio de expertos, realizado por Zavala en el año 2022, en el Perú (51), en el participaron 3 jueces expertos, quienes analizaron los documentos y efectuaron sus respuesta en una tabla de validación, el cual evaluaba indicadores como la pertinencia, relevancia y claridad; finalmente los jueces determinaron que los cuestionarios de habilidades gerenciales y satisfacción laboral, son validados para su aplicación (51).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos, fue realizada por Zavala en el año 2022, en el Perú (51), a través de la prueba estadística de alfa de cronbach; para el cuestionario de habilidades gerenciales, se obtuvo un resultado de $\alpha = 0,78$; y para el cuestionario de satisfacción laboral, se obtuvo un datos $\alpha = 0,73$; con el cual se determinó que los documentos de evaluación son confiables (51).

3.8 Plan procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos, se tuvo en cuenta un paso importante; el cual fue la realización de la solicitud de presentación, en el que solicitó permiso para la aplicación de los instrumentos de investigación en el ámbito de estudio; el cual fue emitida por la Escuela Académico Profesional de Enfermería, perteneciente a la Universidad Privada Norbert

Wiener; para que luego de haber sido aceptada, se procedieron a realizar las coordinaciones necesarias para la aplicación de los documentos de evaluación.

Posteriormente, acabado el proceso de recolección de los datos, se procedió al proceso de almacenamiento de los datos, en el programa Excel, en el que se ordenaron y codificaron cada una de las respuestas emitidas por los participantes; para luego ser analizados en el programa estadístico SPSS en su versión 26, para luego dar a conocer los resultados respectivos.

La presentación y análisis de los datos, fue realizada mediante la aplicación de la estadística descriptiva, mostrándose los datos encontrados en tablas y gráficos de frecuencia y porcentajes alcanzados. Para posteriormente realizar la aplicación de la estadística inferencial, en el que se contrastan el planteamiento de las hipótesis de la investigación. Para ello se tuvo que efectuar la prueba de normalidad, para poder encontrar la prueba estadística correspondiente a los datos recogidos, dando lugar a la utilización de la prueba de Rho de Spearman, que nos permitió conocer el nivel de relación de las variables.

3.9 Aspectos éticos

Se consideraron como aplicación de los aspectos éticos, al informe realizado por Belmont (52), quien enfatiza la utilización de los siguientes principios:

Principio de autonomía: El cual fue aplicado, tomándose en cuenta que el participante tenía la opción de decidir si participaba o no en el estudio, y para ellos se hizo de conocimiento el objetivo del estudio, para luego responder a su participación mediante el consentimiento informado.

Principio de beneficencia: La aplicación del principio tuvo lugar, en la medida en que los resultados encontrados por el investigador, sean de ayuda para reforzar la mejora del

desarrollo de habilidades gerenciales en los participantes, enfocados en la satisfacción laboral.

Principio de no maleficencia: Para la aplicación de la misma, se hizo presente a cada participante que la investigación no busca perjudicar a nadie, por los que datos que se recogieran serían de carácter anónimo.

Principio de justicia: Para efectuar la participación en el estudio se tuvo en cuenta de cada uno de ellos, sería tratado con, amabilidad y cordialidad; sin excepción alguna, respetando su cultura, religión o ideología.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Resultados

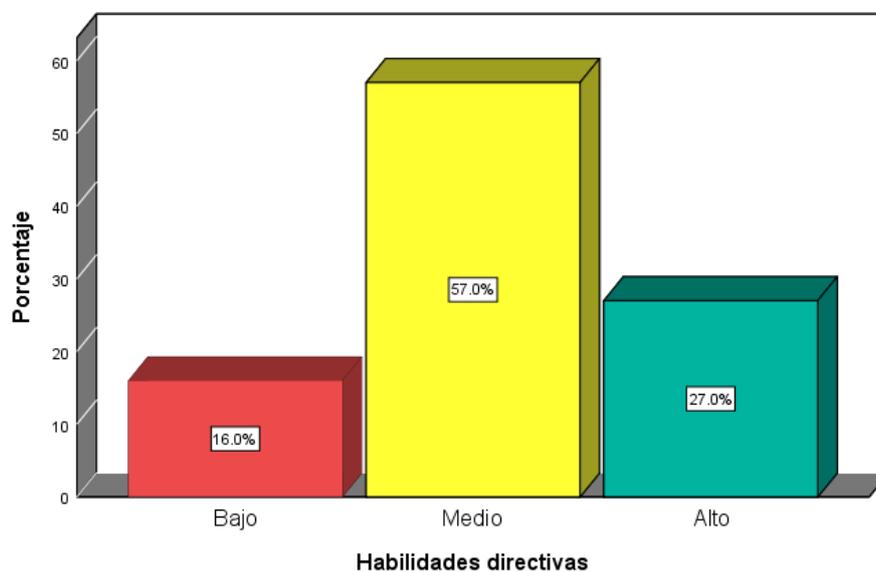
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Habilidades gerenciales del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima

| Habilidades gerenciales | f | % |
|-------------------------|------------|--------------|
| Bajo | 16 | 16,0 |
| Medio | 57 | 57,0 |
| Alto | 27 | 27,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Gráfico 1. Habilidades gerenciales del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima



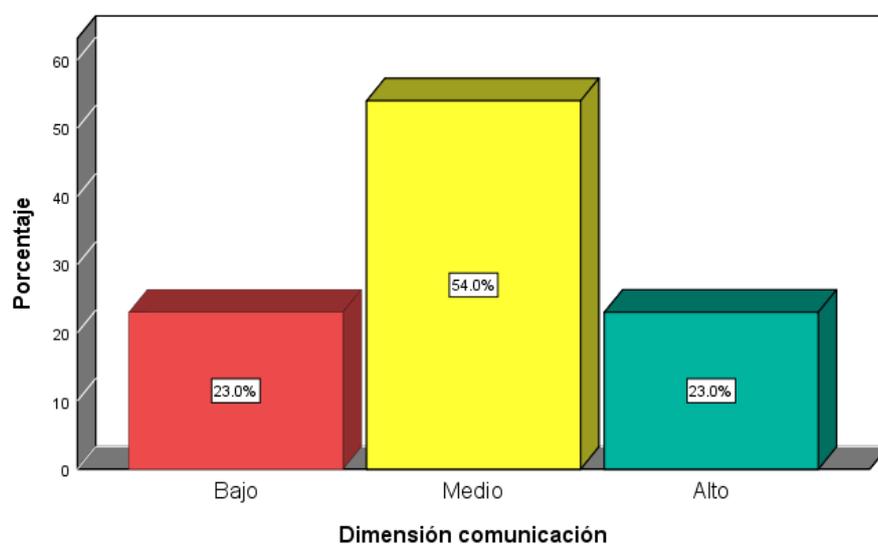
De acuerdo con los resultados se observa en la tabla 1 y gráfico 1, que el 57% de participantes evidencia habilidades gerenciales de nivel medio, el 27% de nivel alto y el 16% de nivel bajo.

Tabla 2. Habilidades gerenciales en la dimensión comunicación del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima

| Dimensión comunicación | f | % |
|-------------------------------|------------|--------------|
| Bajo | 23 | 23,0 |
| Medio | 54 | 54,0 |
| Alto | 23 | 23,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Gráfico 2. Habilidades gerenciales en la dimensión comunicación del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima



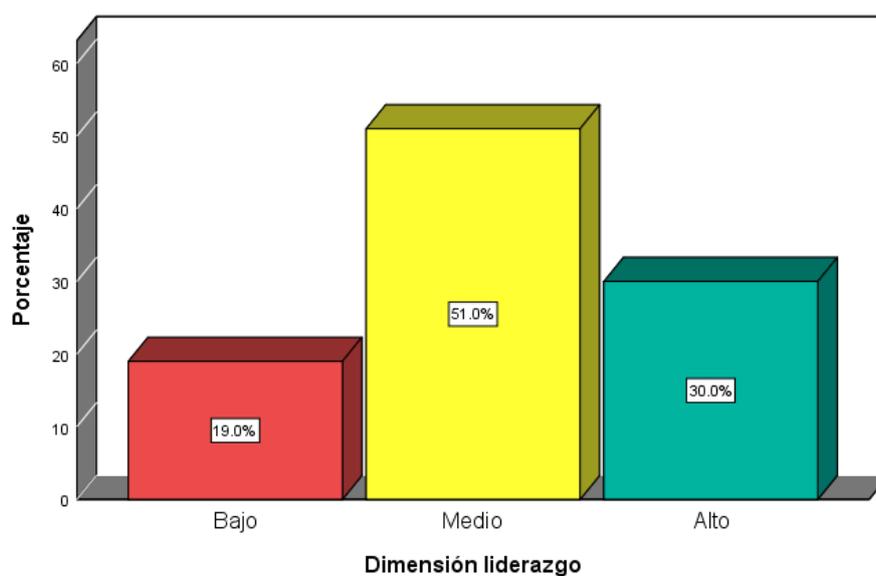
Se observa en los resultados de la tabla 2 y gráfico 2, que el 54% de participantes evidencian habilidades gerenciales de nivel medio en la dimensión comunicación, el 23% de nivel alto y el 2,5% de nivel bajo.

Tabla 3. Habilidades gerenciales en la dimensión liderazgo del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima

| Dimensión liderazgo | f | % |
|----------------------------|------------|--------------|
| Bajo | 19 | 19,0 |
| Moderado | 51 | 51,0 |
| Alto | 30 | 30,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Gráfico 3. Habilidades gerenciales en la dimensión liderazgo del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima



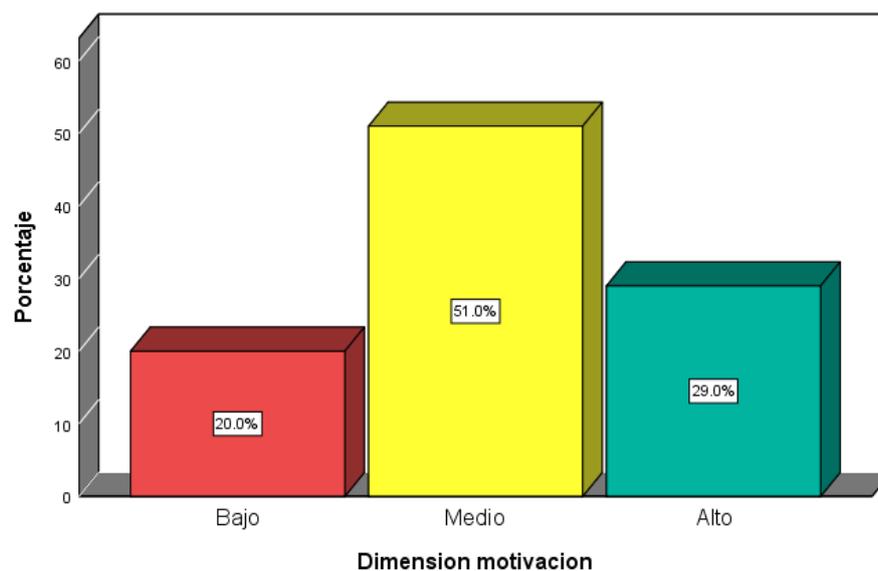
Los resultados de la tabla 3 y gráfico 3, muestran que el 51% de participantes evidencian habilidades gerenciales de nivel medio en la dimensión liderazgo, el 30% de nivel alto y el 19% de nivel alto.

Tabla 4. Habilidades gerenciales en la dimensión motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima

| Dimensión motivación | f | % |
|-----------------------------|------------|--------------|
| Bajo | 20 | 20,0 |
| Medio | 51 | 51,0 |
| Alto | 29 | 29,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Gráfico 4. Habilidades gerenciales en la dimensión motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima



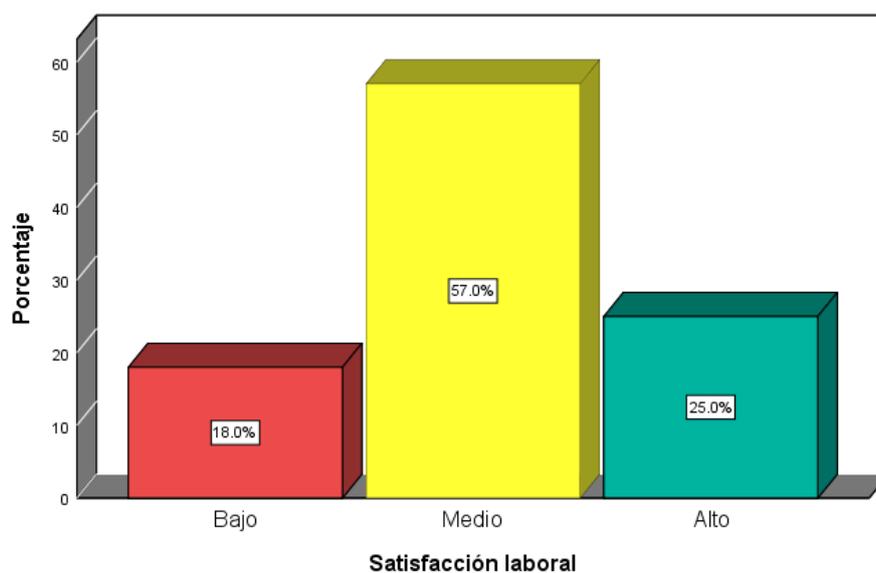
Se muestra en la tabla 4 y gráfico 4, que el 51% de profesionales evidencian habilidades gerenciales de nivel medio en la dimensión motivación, el 29% de nivel alto y el 20% de nivel bajo.

Tabla 5. Satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima

| Manejo del personal | f | % |
|----------------------------|------------|--------------|
| Bajo | 18 | 18,0 |
| Medio | 57 | 57,0 |
| Alto | 25 | 25,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Gráfico 5. Satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III - Lima



En la tabla 5 y gráfico 5, se observa el análisis de la satisfacción laboral de los participantes, donde el 57% de evidenciaron satisfacción a nivel medio, el 25% de alta satisfacción y el 18% de nivel bajo.

4.1.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 6. Prueba de Normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------------|---------------------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Habilidades gerenciales | 0.297 | 100 | 0.000 |
| Comunicación | 0.270 | 100 | 0.000 |
| Liderazgo | 0.263 | 100 | 0.000 |
| Motivación | 0.261 | 100 | 0.000 |
| Satisfacción laboral | 0.293 | 100 | 0.001 |

En la tabla 6, se muestra el análisis de la prueba de normalidad, donde se pudo evidenciar resultados de significancia estadística menores a 0,05; lo que significa que la distribución de la datos recolectados no es normal; es por ello que se establece que se hará uso de la prueba estadística Rho de Spearman, para contrastar las hipótesis planteadas.

Prueba de hipótesis general

Tabla 7. Correlación según Spearman entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III

| | | | Habilidades gerenciales | Satisfacción laboral |
|------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades gerenciales | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.616** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | 0.616** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 100 | 100 |

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

En la tabla 6, se puede observar que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,616$) y una significancia estadística ($p=0,000$); siendo menor que 0,05; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se concluye determinando que existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Prueba de hipótesis específicas 1

Tabla 8. Correlación según Spearman entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III

| | | | Dimensión comunicación | Satisfacción laboral |
|------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión comunicación | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.609** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | 0.609** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 100 | 100 |

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

En la tabla 6, se puede observar que existe una correlación positiva moderada ($rho = 0,609$) y una significancia estadística ($p=0,000$); siendo menor que 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se confirma que existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Prueba de hipótesis específicas 2

Tabla 9. Correlación según Spearman entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III

| | | | Dimensión liderazgo | Satisfacción laboral |
|----------------------------|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión liderazgo | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.596** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | 0.596** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 100 | 100 |

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

En la tabla 9, se puede observar que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,596$) y una significancia estadística ($p=0,000$); siendo menor que 0,05; lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula, y establece que existe relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Prueba de hipótesis específicas 3

Tabla 10. Correlación según Spearman entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Nivel III

| | | | Dimensión motivación | Satisfacción laboral |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión motivación | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.667** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | 0.667** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 100 | 100 |

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

En la tabla 6, se puede observar que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,667$) y una significancia estadística ($p=0,000$); siendo menor que 0,05; por el cual se rechaza la hipótesis nula, y se determina que existe relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

4.2. Discusión de Resultados

De acuerdo a los resultados se presenta la siguiente discusión:

Según el planteamiento de la hipótesis general, se determinó que existe relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa; donde el valor de $p = 0,000$; y se evidenció una correlación positiva moderada ($Rho=0,616$), lo cual significa que existe una relación directa, es decir a mayor nivel de habilidades gerenciales, mayor la satisfacción laboral. Por lo tanto los hallazgos coinciden con lo encontrado por Hidalgo (11); quien concluye determinado que encontró relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, donde el valor de $p = 0,000$; así mismo Vargas (12); coincide con los datos encontrados, pues logro establecer la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, donde el valor de $p = 0,000$. Por otra parte los resultados de Alemán (13); no coinciden con el estudio; ya que no encontraron relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, donde el valor de p fue igual a $0,076$.

La coincidencia de los datos, resulta sostenerse sobre la Teoría de las Capacidades de Katz, la cual ofrece una estructura útil para analizar las habilidades gerenciales, dado que las demandas cambiantes y la introducción de nuevas tecnologías pueden requerir ajustes en la conceptualización de las habilidades necesarias para fortalecer el liderazgo. En este sentido, la teoría de Katz, establece una adaptación continua para reflejar la satisfacción dentro del ámbito laboral; proporcionando un marco conceptual valioso para comprender y desarrollar las habilidades gerenciales en los profesionales de enfermería, (53).

(54).

Los resultados de este estudio subrayan la importancia crítica de las habilidades gerenciales en el liderazgo de enfermería como un factor determinante en la satisfacción laboral del personal; para mejorar la calidad de vida laboral, implementando estrategias específicas para fortalecer estas habilidades, promoviendo un liderazgo proactivo, comunicativo y orientado al desarrollo profesional en el entorno hospitalario. Este análisis proporciona una base sólida para la implementación de intervenciones efectivas que aborden estas cuestiones y fomenten un ambiente laboral más saludable y productivo para el personal de enfermería.

De tal manera que la hipótesis específica 1, demuestra que existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, donde el valor de $p=0,000$, con una correlación positiva moderada entre las variables; donde el valor de $\rho=0,609$; los datos encontrados demuestran que mientras mayor sea el nivel de habilidades gerenciales en la dimensión comunicación, mayor la satisfacción laboral. Los hallazgos coinciden con los datos encontrados por Gonzáles (15); quien encontró relación estadística entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral, con un valor de $p = 0,000$. En la misma línea Quesquén (16); determinó que existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral ($p=0,001$).

La Teoría de las Capacidades de Katz, establece que la comunicación debe ser efectiva para que desarrolle con efectividad las habilidades gerenciales; siendo esencial para la interacción entre colaboradores de una organización; además contribuye a mantener un entorno laboral positivo; por otra parte es necesario que se identifiquen barreras negativas que puedan causar una ineficaz comunicación, tales como el exceso de carga laboral, la falta de formación y capacitación en relación al avance de la

tecnología; las cuales a través de un buen manejo pueden optimizar la gestión de la satisfacción laboral (55).

Los datos recopilados evidencian una conexión positiva entre una comunicación clara y la satisfacción laboral; es por ello que cuando los líderes de enfermería establecen canales de comunicación abiertos y transparentes, proporcionan direcciones claras y fomentan un intercambio efectivo de información, el personal de enfermería tiende a experimentar niveles más altos de satisfacción en su entorno laboral. Además, se observa que la falta de comunicación efectiva se asocia directamente con niveles más bajos de satisfacción laboral. La falta de información o la comunicación ambigua generan confusiones y frustraciones en el personal de enfermería, contribuyendo a un ambiente laboral tenso y desmotivador. Asimismo, la percepción de ser escuchado y valorado en el proceso de comunicación se identifica como un factor clave para la satisfacción laboral.

En lo que respecta a las hipótesis específica 2, se determina que existe relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa; donde el valor de $p=0,000$, a su vez la correlación encontrada es positiva moderada entre las variables, donde el valor Rho de Spearman fue de 0,596; los datos encontrados demuestran que mientras mayor sea el nivel de habilidades gerenciales en la dimensión liderazgo, mayor será la satisfacción laboral. Los resultados son similares a lo encontrado por Quesquén (16); quien logro determinar que existe relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral; donde $p=0,002$. De igual manera Gallarday (17); concluye determinado que existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral, donde el valor de $p = 0,001$.

El liderazgo como dimensión de las habilidades gerenciales, establece que mediante la Teoría de las Capacidades, propuesta por Katz, que la relación entre el

liderazgo y satisfacción laboral también se ve influenciada por la carga de trabajo y la presión en el entorno laboral. Por lo tanto, los líderes a menudo enfrentan desafíos significativos en la gestión de recursos limitados, la adaptación a cambios en las políticas de salud y la respuesta a situaciones de emergencia. Donde, la falta de apoyo organizacional y la sobrecarga de trabajo pueden contribuir a niveles de insatisfacción laboral entre los líderes entre los miembros de sus equipos (56).

En primer lugar, los hallazgos obtenidos reflejan una correlación positiva entre un liderazgo efectivo y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Cuando los líderes de enfermería exhiben habilidades gerenciales sólidas, como la toma de decisiones eficiente, la gestión proactiva de situaciones críticas y la inspiración de confianza en el equipo, se crea un entorno laboral positivo que se traduce en mayores niveles de satisfacción. En ese contraste, se evidenció que la carencia de habilidades de liderazgo está asociada con niveles más bajos de satisfacción laboral. Cuando los líderes no proporcionan una dirección clara, carecen de empatía, o no reconocen las contribuciones del personal, se genera una sensación de desconexión y desmotivación en el equipo de enfermería.

En lo que respecta a las hipótesis específica 3, se determinó que existe relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa, de tal manera que se demuestra que el valor de $p=0,000$, y a su vez se encontró una correlación positiva baja entre las variables, donde el valor $Rho=0,667$; los datos encontrados demuestran que a mayor nivel de habilidades gerenciales en la dimensión motivación, mayor será la satisfacción laboral; Los hallazgos coinciden con los datos encontrados por Gonzáles (15), donde concluye determinando que existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería; el nivel significancia bilateral fue igual a $0,000$ (15). De

tal manera que Gallarday (17), coincide con los datos encontrados, ya que logro establecer que existe relación entre la motivación del personal y la satisfacción laboral (17).

La dimensión de motivación, en base a lo que la teoría de Katz, refiere que se debe dar una grado de importancia para adaptar estrategias de motivación a las necesidades individuales de los miembros de una organización. No todos los profesionales responden de la misma manera a los incentivos o al reconocimiento. Algunos pueden estar más motivados por el sentido de propósito y la conexión emocional con su trabajo, mientras que otros pueden ser impulsados por oportunidades de avance en la profesión. Es por ello que la falta de personalización en las estrategias de motivación, puede llevar a la insatisfacción laboral y a la percepción de que las necesidades individuales no son reconocidas (57).

Los resultados obtenidos reflejan una relación positiva entre una motivación efectiva por parte del liderazgo y niveles elevados de satisfacción laboral; es por ello que los líderes demuestran un compromiso genuino con el bienestar y desarrollo de sus colaboradores; ofreciendo reconocimiento y apoyo, creando un ambiente laboral estimulante que se traduce en una mayor satisfacción.

En ese sentido, se identificó que la falta de una dimensión motivacional en las habilidades gerenciales está asociada con niveles más bajos de satisfacción laboral; por lo que si no se logra incentivar al personal de enfermería, se genera un entorno desmotivador que afecta directamente el bienestar emocional y la percepción del trabajo. Se observó además, que la percepción de un propósito significativo en el trabajo está directamente relacionada con la satisfacción laboral. Cuando los líderes comunican claramente la importancia de las tareas del equipo de enfermería, fomentan un ambiente de satisfacción personal.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se ha determinado que existe una relación estadísticamente significativa ($p = 0,000$), entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital del Minsa; además de una correlación positiva moderada ($\rho = 0,616$).
- Se estableció que existe una relación estadísticamente significativa ($p = 0,000$), entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital del Minsa; además de una correlación positiva moderada ($\rho = 0,609$).
- Se puede concluir afirmando que existe relación estadísticamente significativa ($p = 0,000$), entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital del Minsa; donde el valor Rho de Spearman fue de 0,596, lo cual significa una correlación positiva moderada.
- Se llegó a la conclusión de que existe relación estadísticamente significativamente ($p=0,001$), entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital del Minsa; de tal manera que se demuestra que el valor de $\rho=0,667$, corresponde a una correlación positiva moderada.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda al gerente general del hospital; fomentar la creación de programas de desarrollo profesional que potencien las habilidades gerenciales de los líderes; abordando áreas claves, como toma de decisiones estratégicas, comunicación efectiva y resolución de conflictos; fomentando un liderazgo que inspire y motive al personal, para reconocer los logros, facilitando oportunidades de desarrollo y la creación de un ambiente de trabajo positivo para mantener altos niveles de motivación y compromiso.
- Se recomienda al personal de recursos humanos del hospital, desarrollar programas de capacitación que se centren en la mejora de la comunicación efectiva, asegurando que la información sea comprendida de manera clara y precisa por el personal; a su vez ofrecer programas de desarrollo de habilidades blandas que fortalezcan la comunicación interpersonal, destacando a la empatía, la escucha activa y la gestión de conflictos.
- Se recomienda a las jefas de enfermería del hospital, impulsar la implementación de programas de desarrollo del liderazgo, enfatizando la motivación, donde los líderes pueden transmitir una visión clara a su personal, manteniendo un alto nivel de compromiso y rendimiento; en la toma de decisiones estratégicas y la adaptación a los cambios, donde los líderes sean capaces de tomar decisiones informadas y fundamentales.
- Al personal de campo del hospital, generar de reconocimiento de su labor, donde destaquen sus logros individuales y colectivos, ya que esto fortalece la autoestima y contribuye directamente a una mayor motivación y compromiso; brindando oportunidades claras y accesibles para el desarrollo profesional, mediante programas de formación, capacitación y posibilidades de ascenso que mejoren las habilidades del personal.

Referencias

1. Arrascue, I; Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H, Ruiz, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Revista de la Facultad de Medicina Humana. [Internet]. 2021; 21(2), 275 - 282. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
2. Sánchez , M.; García, D. (2020). Habilidades Gerenciales en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. Revista Scientia et technica. [Internet]. 2020; 22(2), págs. 161 - 166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
3. Alonso , H., Castillo, L., Ramirez , J., Sanchez, S. Managing the human factor in health and radiology services: What we have to know in the new trends. Revista Anales de Radiología México. [Internet]. 2019; 17(1), págs. 174 - 178. Disponible: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=86766>
4. Carpio, R., Villalobos, A. Motivation of the Basic Comprehensive Health Care Team as a factor that contributes to the achievement of the objectives of the new Comprehensive Care Model. Revistas de Ciencias Administrativas. [Internet]. 2020; 9(1), págs. 71 - 90. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006
5. Lazo, Y. La importancia de las habilidades gerenciales para mejorar la satisfacción Laboral en el sector de la salud del Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet]. 2023; 7(1), 11256 - 11273. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5451

6. Loján, J., Pinos, E., Sarmiento, W. Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Revista Polo Del Conocimiento*. [Intertet]. 2022; 7(5), 899 – 912. Disponible en: <https://doi.org/10.23857/PC.V7I5.4002>
7. Reyes E. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de Salud Canta. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82749>
8. Aldaz, O. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de salud de un establecimiento de la red de salud Cajamarca. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83233>
9. Neyra A. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5250>
10. Vega C. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital militar, Jesús María, Lima. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/4392>
11. Vicente. P. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital de Villa el Salvador. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106313>

12. Hidalgo P. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén López. [Tesis de Licenciatura]. Ecuador: Universidad de Ambato, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67689>
13. Vargas F. Habilidades administrativas del gerente de Enfermería y satisfacción laboral en las unidades clínicas de un hospital tipo III. Revista Polo del Conocimiento. [Internet]. 2020; 17(4): 1 – 5 pp. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/habilidades-administrativas-gerente-enfermeria-hospital/5/>
14. Donawa P; Gámez J. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de una Institución de salud pública. [Tesis de Maestría]. Ecuador: Universidad de Loja, 2019. Disponible en:
15. Gonzáles R. Habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Lima. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126428>
16. Quesquen L. Habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y satisfacción laboral de su personal del hospital general de Jaén. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Señor de Sipan, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11525>
17. Gallarday R. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital del Minsa III. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106200>

18. Cruz, M. Habilidades Gerenciales Básicas Y Satisfacción Laboral Del Personal Profesional Del Centro De Salud Túpac Amaru, Cusco. [Tesis de Maestría]. Perú_ Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34427>
19. Durán, S; Martinez, H. Training of human talent and quality management in health sector institutions. Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud. [Internet]. 2020; 3(6), págs. 2 - 15. Disponible en: <https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
20. Carbajal M. Habilidades directivas y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de salud Angaraes, Huancavelica. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional de Huncavelica, 2021. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/5016>
21. Alvan, J. Habilidades gerenciales y su relacion con la gestion sanitaria de los servidores publicos de la red de salud José Maria Arguedas, Andahuaylas. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37537>
22. Heredia, M.; Narváez, C. The importance of evaluating the performance of human talent in health organizations. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. [Internet]. 2021; 6(12), págs. 213 - 241. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>
23. Inga, F. Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. [Internet]. 2019; 36(2), págs. 312 - 318. Disponible: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>

24. Lizama, V. Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Digital Publisher CEIT*. [Internet]. 2021; 6(2), págs. 74 - 94. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.461>
25. Marin, H., & Placencia, M. Motivation and job satisfaction of staff in a private sector health organization. *Revista Horizonte Médico*. [Internet]. 2018; 17(4), págs. 42 - 52. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
26. Mendoza, M., Villafuerte, J. Evaluation of human resources administrative systems: Chiavenato model applied to productive organizations in Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*. [Internet]. 2021; 11(3), págs. 467 - 478. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8132320>
27. Miranda, V., Artieda, J., Guarnizo, W., Vayas, G., Caiza, M. Management skills in public management. *Revista Investigación y Negocios*. [Internet]. 2021; 14(24), págs. 149 - 156. Disponible en: <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
28. Paredes, D. Management skills and organizational climate in small and medium enterprises. *Rev. Investig. Adm.* [Internet]. 2021; 50(127), pág. 12705. Disponible en: <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>
29. Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. Leadership and strategic management in health systems based on primary health care. *Rev Panam Salud Publica*. [Internet]. 2020; 44(1), págs. 1 - 9. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/rpsp.2020.124>

30. Reyes, M., López, J., Vargas, D., De la Garza, M. The role of human resources in the prevention of medical errors for the improvement of the hospital quality system. *Revista Nova Scientia*. [Internet]. 2021; 12(25), págs. 128 - 143. Disponible en: <https://doi.org/10.21640/ns.v12i25.2254>
31. Rodríguez, C., Madrid, B., Loján, R., Muñoz, G., Flores, A. Rodríguez C, Madrid B, Loján R, Muñoz G, Flores, A. Leadership and its importance in the management of health institutions in times of covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. [Internet]. 2023; 7(3), págs. 8014 - 8029. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6782>
32. Ramírez, J. Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista de Investigación Negocios*. [Internet.]. 2020; 11 (7): 23 - 29. Disponible en: <https://ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/31>
33. Rosales , G., Rueda, M., Sigala, L., Zapata, G. Theory of dynamic capabilities: contributions and evolution from the work of David Teece. *Revista de Investigación Compedium*. [Internet]. 2022; 25(48), págs. 75 - 84. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7127188>
34. Rosas, G., Lesmes, S., Barrientos, M., Cordero, D. Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial?. *Revista de investigación, administración e ingeniería*. [Internet]. 2020; 8(1), págs. 147 - 153. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>

35. Soteldo, L., Gil, L., Martínez, G., Rodríguez, C. Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades gerenciales en las organizaciones. *Revista Científica de la UCSA*. [Internet]. 2022; 9(3), págs. 85 - 96. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.85>
36. Soto, L., Delgado, J. Política pública de recursos humanos en la gestión de salud 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. [Internet]. 2020; 4(2), págs. 1904 - 1923. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/199>
37. Telles, E., Zapata, G., Mirabal, A. Capacidades dinámicas de la organización: revisión de la literatura y un modelo propuesto. *Revista de Investigación administrativa*. [Internet]. 2019; 47(121), págs. 47 - 67. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456054552003>
38. Torres, D., Castro, A., Toro, S. Avaliação de desempenho esuas práticas no setor saúde de Villavicencio, Colômbia. *Revista Perspectiva Empresarial*. [Internet]. 2021; 8(1), págs. 83 - 95. Disponible en: <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/746/1006>
39. Cerna, S. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Curgos. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87135>

40. Villegas, P. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en área crítica de Hospital COVID del MINSA, Chiclayo. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106523>
41. Vargas, D., Cota, J., Rivera, J. La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Revista Investig. Admins. [Internet]. 2019; 16(2), págs. 57 - 78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6056989>
43. Moscoso, E. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Sub Regional de Andahuaylas. [Tesis de Maestría]: Perú: Universidad Andina del Cuzco. 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58226>
43. Zapata, G. Capacidades dinámicas e innovación en las organizaciones. Una revisión de la literatura y proposiciones básicas. Revista Científica Compendium. [Internet]. 2020; 23(45), págs. 12 - 20. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/Compendium/article/view/3890>
44. Espinoza, G. Habilidades gerenciales en la satisfacción laboral en el CMI Santa Rosa. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91657>
45. Gonzales R. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de Lima. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126428>

46. Gutiérrez, R. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Santa Rosa Aymaraes, Apurímac. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83233>
- 47 Abarza. Investigación aplicada vs investigación pura (básica). Abarza ~ Investigación + Desarrollo + Innovación. [Online].; 2018. Available from: <https://abarza.wordpress.com/2012/07/01/investigacion-aplicada-vs-investigacion-pura-basica/>
48. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición). In. México: Mc Graw Hill; 2016. p. 151.
49. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (4ta edición). In. México: Mc Graw Hill; 2018. p. 148 - 151.
50. Valenzuela R. Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57291>
51. Zavala, P. Habilidades gerenciales y manejo del recurso humano del personal del Centro de Salud La Flor. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96525>
52. The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. [Internet]. Department of Health, Education, and Welfare; 2019. [citado

el 27 de Noviembre del 2023]: 10 pp. Disponible en;

https://www.hhs.gov/ohrp/sites/default/files/the-belmont-report-508c_FINAL.pdf

53. Ramirez G. Nivel de habilidades gerenciales en jefes de servicio de enfermería en un hospital nivel IV de Lima. [Tesis de Especialidad]. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener, 2022.

Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5995>

54. Córdova M. Satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique. [Tesis de Especialidad]. Perú:

Universidad Privada Norbert Wiener, 2022. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12970/1874>

55. Mendoza M. Gestión por competencias y su influencia en la satisfacción laboral del personal de un hospital de Lima. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2023.

Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121134>

56. Chacón R Liderazgo gerencial y su relación con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima. [Tesis de Especialidad].

Perú: Universidad María Auxiliadora, 2023. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/8320>

57. Delgado H, Cerna L, Silva JHabilidades gerenciales y satisfacción laboral en el personal de salud de una institución de salud. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional del

Callao, 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7093>

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE Y DIMENSIONES | DISEÑO METODOLÓGICO |
|--|--|---|---|---|
| PROBLEMA GENERAL: | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | | Método de investigación: |
| ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima? | Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima. | Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima. | Variable 1: Habilidades gerenciales | Hipotético - deductivo |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS: | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | Dimensiones: | Enfoque: Cuantitativo |
| ¿Cuál es la relación de la dimensión comunicación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima? | Determinar la relación de la dimensión comunicación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima. | Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima. | Comunicación | Tipo: Aplicado |
| ¿Cuál es la relación de la dimensión liderazgo de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima? | Determinar la relación de la dimensión liderazgo de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima. | Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima. | Liderazgo | Diseño de investigación: No experimental, de alcance correlacional y de corte transversal. |
| ¿Cuál es la relación de la dimensión motivación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima? | Determinar la relación de la dimensión motivación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima. | Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Salud del Minsa de Lima. | Motivación | Población: Conformada por 100 profesionales de enfermería. |
| | | | Satisfacción laboral | |
| | | | Variable 2: | |
| | | | Satisfacción laboral | |
| | | | Dimensiones: | Muestra: Se utilizará una muestra censal,. |
| | | | Satisfacción en el trabajo | Instrumentos: |
| | | | Satisfacción laboral con los superiores | Cuestionarios 1: Encuesta sobre habilidades gerenciales. |
| | | | Condiciones laborales | Cuestionario 2: Encuesta sobre satisfacción laboral. |

Anexo N° 2: Instrumentos

CUESTIONARIO 1: Encuesta sobre habilidades gerenciales

I. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

| | | | | |
|---------------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | Ítems | Alternativas | | | | |
|---|--|--------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Comunicación | | | | | |
| 1 | La comunicación del gerente con los trabajadores debe ser asertiva. | | | | | |
| 2 | El gerente debe comunicar a los trabajadores para que participen en reuniones. | | | | | |
| 3 | El gerente debe comunicar a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados. | | | | | |
| 4 | Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores. | | | | | |
| 5 | La comunicación entre el gerente y los trabajadores debe ser permanente. | | | | | |
| | Liderazgo | | | | | |
| 6 | El gerente mantiene con el personal de la gerencia, un liderazgo directivo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 7 | El gerente mantiene con el personal de la gerencia un liderazgo consultivo. | | | | | |
| 8 | El gerente mantiene con el personal de la gerencia un liderazgo apoyador. | | | | | |
| 9 | El gerente mantiene con el personal de la gerencia un liderazgo delegativo. | | | | | |
| 10 | El gerente lidera la gerencia. | | | | | |
| | Motivación | | | | | |
| 11 | El gerente me motiva por los logros alcanzados. | | | | | |
| 12 | El gerente reconoce mi trabajo y me motiva. | | | | | |
| 13 | El gerente me motiva por mi independencia laboral. | | | | | |
| 14 | El gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo. | | | | | |
| 15 | El gerente es un líder motivador de la gerencia. | | | | | |

CUESTIONARIO 2: Encuesta sobre satisfacción laboral

II. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

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

| | Ítems | Alternativas | | | | |
|---|--|---------------------|----------|----------|----------|----------|
| | Satisfacción en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Mis habilidades técnicas son reconocidas por el gerente y me satisface laboralmente. | | | | | |
| 2 | Mi participación en la toma de decisiones es reconocida por el gerente y me satisface laboralmente. | | | | | |
| 3 | Mi relación laboral con el gerente se desarrolla en un buen ambiente de trabajo y me satisface laboralmente. | | | | | |
| 4 | Mi relación laboral con mis compañeros se desarrolla en un buen ambiente de trabajo y me satisface laboralmente. | | | | | |
| 5 | El ambiente físico con mis compañeros se desarrolla en un buen ambiente de trabajo y me satisface laboralmente. | | | | | |
| | Satisfacción laboral con los superiores | | | | | |
| 6 | El gerente nuestra capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar las labores de los trabajadores. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 7 | El gerente consulta con los trabajadores las acciones a realizar. | | | | | |
| 8 | El gerente apoya en las tareas asignadas a los trabajadores. | | | | | |
| 9 | El gerente delega a los trabajadores las labores de la oficina. | | | | | |
| 10 | El gerente siempre dirige las labores en la oficina. | | | | | |
| | Condiciones laborales | | | | | |
| 11 | El gerente se preocupa por brindar una mejor condición de trabajo a los trabajadores en infraestructura. | | | | | |
| 12 | El gerente brinda oportunidad para que los trabajadores se capaciten. | | | | | |
| 13 | Existen actividades de integración que permiten desarrollar relaciones interpersonales en la oficina. | | | | | |
| 14 | Existe una relación abierta con el gerente que permite que el trabajador exponga sus problemas y encontrar soluciones. | | | | | |
| 15 | La asignación de la carga laboral es la misma para todos los trabajadores. | | | | | |

Anexo N° 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Norbert Wiener

Investigador Jimmy Henry Baneo Pisco

Título: “Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital del Minsa”

Propósito del estudio

Estimados colaborador lo invitamos a participar en el estudio titulado “Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital del Minsa”, estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, tiene como finalidad de “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital del Minsa”, dicho estudio permitirá conocer la relación entre ambas variables evaluadas con datos actualizados.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Entrevista dirigida por el investigador principal del estudio, donde se le explicará los pasos a seguir.
- Proporcionará datos generales de manera anónimo, sin ningún dato personal como nombres, DNI, dirección, etc.
- Responderá las preguntas que se le realiza con toda sinceridad.
- La información otorgada solo es con fines para el estudio, no serán empleados para otros fines ni lucro alguno.

La entrevista durara en promedio 15 a 20 minutos aproximadamente y los resultados de las respuestas serán almacenadas respetando la confidencialidad y el anonimato de cada uno de los participantes del estudio.

Riesgos

Ninguno

Beneficios

Ninguno

Costos e incentivos

Ninguno

Confidencialidad

Se guardará total confidencialidad de la información con códigos y no con nombres si por alguna razón los resultados fueran publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación.

Derechos del participante

Si usted se siente incómodo durante la entrevista, puede retirarse en cualquier momento, o no participar sin perjuicio alguno, si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al investigador al teléfono celular o correo electrónico que figura en el documento, no debe dar su consentimiento hasta que entienda la información todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.

| Nombres y apellidos del participante | Firma o huella |
|--------------------------------------|----------------|
| | |
| Documentos de identidad | |
| | |

“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”

Anexo N° 5: Base de datos

Datos variable: Habilidades gerenciales

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 10 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 15 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 24 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 49 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 54 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 56 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 64 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 65 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 70 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 71 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 76 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 80 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 84 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 85 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 86 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 87 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 89 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 90 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 91 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 93 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 95 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 96 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 98 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 99 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 100 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |

Datos variable: Satisfacción laboral

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 26 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 47 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 48 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 55 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 59 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 62 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 64 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 65 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 68 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 69 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 71 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 72 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 75 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 76 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 81 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 83 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 84 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 86 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 87 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 89 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 90 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 91 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 92 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 93 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 94 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 95 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 96 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 97 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 98 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 99 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 100 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Anexo N° 6: Tablas y gráficos

Tabla 11. Edad del personal de enfermería del Hospital de Salud del Minsa Nivel III, Lima - 2023

| Edad del personal | f | % |
|--------------------------|------------|--------------|
| 25 – 35 años | 25 | 25,0 |
| 36 – 40 años | 17 | 17,0 |
| 41 – 45 años | 37 | 37,0 |
| > de 45 años | 21 | 21,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Según los resultados, en la tabla se puede evidenciar que el 37% de profesionales de enfermería, tienen edades entre 41 a 45 años, el 25% de 25 a 35 años, el 21% son mayores de 45 años y el 17% tienen edades de 36 a 40 años.

Tabla 12. Sexo del personal de enfermería del Hospital de Salud del Minsa Nivel III, Lima - 2023

| Sexo del personal | f | % |
|--------------------------|------------|--------------|
| Femenino | 67 | 67,0 |
| Hombre | 33 | 33,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia del investigador

De acuerdo a la tabla 12; se puede observar que el 67% de profesionales son del sexo femenino y el 33% son hombres.

Tabla 13. Tiempo de servicio del personal de enfermería del Hospital de Salud del Minsa de Nivel III, Lima - 2023

| Tiempo de servicio del personal | f | % |
|--|------------|--------------|
| 2 años | 15 | 15,0 |
| 4 años | 20 | 20,0 |
| 6 años | 17 | 17,0 |
| 8 años | 21 | 21,0 |
| > de 10 años | 27 | 27,0 |
| Total | 100 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia del investigador

De acuerdo a los datos de la tabla 13; se puede observar que el 27% de profesionales de enfermería tienen un tiempo de servicio mayor a 10 años, el 21% tienen 8 años de servicio, el 20% tienen 4 años de servicio, el 17% tienen 6 años de servicio y el 15% tienen 2 años de servicio.

Informe de originalidad

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 6% 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 | Submitted on 1687450959451 Submitted works | 1% |
| 2 | uwiener on 2024-04-19 Submitted works | 1% |
| 3 | Submitted on 1687443489353 Submitted works | 1% |
| 4 | uwiener on 2023-04-10 Submitted works | 1% |
| 5 | Universidad Wiener on 2023-07-14 Submitted works | 1% |
| 6 | uwiener on 2024-02-07 Submitted works | <1% |
| 7 | uwiener on 2023-11-29 Submitted works | <1% |
| 8 | uwiener on 2024-03-25 Submitted works | <1% |