



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del
Servicio Medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Gallarday Rodriguez, Rosa Antonia ([ORCID: 0000-0002-1477-845X](https://orcid.org/0000-0002-1477-845X))

ASESORA:

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario ([ORCID: 0000-0001-8551-5238](https://orcid.org/0000-0001-8551-5238))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios porque en sus planes se encuentra esta etapa en mi vida. A mi hija por ser mi compañera y mi mayor motivación en cada meta trazada. A mi esposo por ser mi apoyo incondicional y guía constante y a mis padres por su doble amor, cuidado y dedicación.

Agradecimiento

A la Dra. Nancy Díaz Rodríguez por compartir con verdadera vocación sus conocimientos y por el apoyo constante en la realización de este trabajo. A la Institución Universitaria Cesar Vallejo por las facilidades brindadas y la formación de calidad que brinda a cada estudiante. Al Director del Hospital MINSA III y a la Jefa de Enfermería Lic. Janet Ascoitia por el apoyo y facilidades brindadas para la realización de este trabajo.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, Muestra y Muestreo	15
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1	
Distribución de las dimensiones de las habilidades directivas	19
Tabla 2	
Distribución de las habilidades directivas	20
Tabla 3	
Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral	21
Tabla 4	
Distribución de la satisfacción laboral	22
Tabla 5	
Tabla de contingencia entre las variables habilidades directivas y satisfacción laboral de los enfermeros	23
Tabla 6	
Prueba de normalidad	24
Tabla 7	
Prueba de hipótesis general	25
Tabla 8	
Prueba de hipótesis específica 1	25
Tabla 9	
Prueba de hipótesis específica 2	26
Tabla 10	
Prueba de hipótesis específica 3	27
Tabla 11	
Prueba de hipótesis específica 4	28
Tabla 12	
Prueba de hipótesis específica 5	29

Índice de Figuras

Figura 1	
Distribución de las dimensiones de las habilidades directivas	19
Figura 2	
Distribución de las habilidades directivas	20
Figura 3	
Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral	21
Figura 4	
Distribución de la satisfacción laboral	22

Resumen

La presente investigación tuvo el propósito de conocer las habilidades directivas y la satisfacción laboral en los licenciados en enfermería del Servicio de Medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022 para lo cual se planeó como metodología de investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, básico, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por el total de los trabajadores del servicio: 50 enfermeros, ello durante los meses de junio y julio 2022. La encuesta fue la técnica elegida para la recolección de datos forjada en dos cuestionarios cuyo alfa de Cronbach de los instrumentos para la medición de las Habilidades Directivas y Satisfacción Laboral, fueron de 0,872 y 0,921 correspondientemente lo que refleja una alta confiabilidad de los mismos.

Con la aplicación de correlación Spearman a través del programa SPSS 25, se pudo obtener de la hipótesis general : Relación entre Habilidades Directivas y Satisfacción Laboral, se presenta relación de las variables por la correlación ordinal de Spearman hallando una correlación positiva buena significativa con 0.810 lo que se concluye que las Habilidades Directivas se relacionan con la Satisfacción Laboral. Por lo tanto se puede deducir que a mayor nivel de Habilidades Directivas mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Palabras claves: Satisfacción profesional, Ambiente laboral, Destreza.

Abstract

The present investigation had the purpose of knowing the management skills and job satisfaction in nursing graduates of the Medicine Service of a MINSA III Hospital, Lima 2022, for which it was planned as a quantitative, non-experimental, descriptive, basic research methodology. correlational and transversal. The sample was made up of all service workers: 50 nurses, during the months of June and July 2022. The survey was the technique chosen for data collection forged in two questionnaires whose Cronbach's alpha of the instruments for the Measurement of Management Skills and Job Satisfaction, were 0.872 and 0.921 correspondingly, which reflects a high reliability of them.

With the application of Spearman correlation through the SPSS 25 program, it was possible to obtain from the general hypothesis: Relationship between Management Skills and Job Satisfaction, a relationship of the variables is presented by Spearman's ordinal correlation, finding a significant good positive correlation with 0.810 lo It is concluded that Management Skills are related to Job Satisfaction. Therefore, it can be deduced that the higher the level of Management Skills, the higher the level of job satisfaction.

Keywords: Professional satisfaction, work environment, skill.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, la Organización Mundial de la Salud determina a nivel profesional la relevancia del desarrollo de las Habilidades Gerenciales mencionando que la formación universitaria es la responsable de desarrollar estas competencias profesionales y laborales, por lo que se sugirió incluir en la formación profesional las capacidades de habilidades directivas importantes para convivir en concordia, las mismas que son: manejo del estrés y de las emociones, el pensamiento analítico y creativo. Habilidades humanas para la interacción entre los colaboradores y comunicación, la empatía y autoconocimiento, habilidades conceptuales para el pensamiento crítico y análisis para tomar decisiones y resolver de situaciones conflictivas, habilidades técnicas por el dominio de su especialidad (OMS, 2008 citado por Galván, 2018).

Los directores de una organización, representan una parte primordial para la solución a las contrariedades y están encargados a encauzar y guiar a la institución al éxito, por lo mismo necesita contar con habilidades ideales e imprescindibles. Las habilidades directivas representan un talento humano muy importante que permite enrumbar organizar y liderar todas las estructuras en una institución de salud favoreciendo el óptimo clima laboral así como la satisfacción laboral (Bonifaz, 2012; Álvarez; et al., 2015).

Así mismo, cabe precisar que un buen número de trabajadores pasan muchas horas de su vida dentro de las organizaciones, esto condiciona la gran influencia que tienen en los centros de trabajo las habilidades directivas que definen su satisfacción. En la actualidad se presentan problemas que determinan la permanencia y el buen desarrollo de las organizaciones en la visión del cómo los líderes, en función de la práctica de las habilidades directivas que desenvuelven, logran un clima organizacional óptimo (Alas, 2007; Purwadi et al., 2020).

En México, García y Becerril (2014), conceptualizan a las habilidades directivas como un cúmulo de conocimientos y capacidades para desarrollar competencias de coordinación y liderazgo. Así mismo, Bonifaz (2012) refiere que los ejecutivos deben realizar diferentes actividades dentro de una organización y tres aristas

importantes: relacionadas a la interacción del recurso humano, de la data así también en la toma de decisiones.

En Colombia, toda institución demanda directores provistos con una gama amplia de habilidades y con múltiples conocimientos, capaces de liderar grupos altamente capacitados, por lo que enfrentan mayores desafíos y estos les demandan el desarrollo de habilidades gerenciales necesarias y capaces de generar respuestas asertivas, eficaces y oportunas (Naranjo y González, 2012).

La satisfacción laboral, por parte de los investigadores, ha sido objeto de interés debido a su repercusión directa en el estatus de vida del recurso humano, en la salud y en la productividad de toda organización. La tasa más alta de ansiedad, depresión y baja calidad de sueño la tienen los trabajadores del sector salud, comparados con otros profesionales (João et al., 2017; Huang y Zhao, 2020).

En el Perú, los profesionales del sector salud reciben poca formación en habilidades directivas y de gestión, aprenden sobre gestión y administración de establecimientos de salud durante el ejercicio de sus actividades, es decir no se les prepara para asumir el cargo, lo que repercute en diversas ocasiones en áreas críticas tales como la administración del recurso humano y originando disconformidad en los profesionales a su cargo. Recientemente, hace 5 años se han realizado, a nivel nacional, conferencias anuales de Ejecutivos en los que el tema central ha sido la capacidad del líder directivo y sus habilidades para dirigir una organización (Quispe y Aguilar, 2018; Mendoza, 2020).

Es también cierto que los enfermeros enfrentan problemas en el ejercicio de sus funciones, el exceso laboral, las horas extraordinarias, y el número reducido de profesionales para brindar atención entre otros. Por lo que resulta fundamental reflexionar sobre estas situaciones, para cambiar los contextos y brindar apoyo a los enfermeros (Rocha et al., 2021).

El desempeño de los jefes de enfermería, cumple una función primordial en el óptimo funcionamiento de los hospitales. Es necesaria la identificación y priorización de las competencias gerenciales requeridas para estos supervisores y la evaluación de su desempeño. Así también es necesario continuar realizando este tipo de investigaciones (Feather, 2014 y Markazi et al., 2019).

De acuerdo a mi experiencia personal laboral, en los últimos años, en el Hospital María Auxiliadora en el servicio de medicina, he notado a raíz de expresiones verbales que los enfermeros se encuentran disconformes en su ambiente laboral. Si bien es cierto existen diversas causas que podrían originar este fenómeno, en este estudio es deseo de la investigadora identificar si las habilidades directivas, tienen implicancia en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, ante las consideraciones expuestas se plantea la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022? Teniendo como preguntas específicas: (a)¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022? (b)¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022? (c)¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022? (d)¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022? (e)¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022?

El estudio actual es justificado de manera teórica ya que aportará aspectos al conocimiento histórico los resultados obtenidos podrán quedarán como precedente para futuros trabajos de investigación. Desde la perspectiva metodológica puesto que aplica el método científico hipotético deductivo recogiendo la información dos instrumentos que al ser validados garantizan ser útiles para la medición de las variables y ver la correlación que hay entre ellas y dicho resultado se podrá utilizar en futuras investigaciones con otro tipo de variables. La justificación práctica va encaminada a proponer una contribución al nivel de las destrezas directivas de los líderes y satisfacción en el ambiente de trabajo, así poder trazar planes estratégicos

sostenibles en el tiempo dirigidos a mantener o mejorar el estatus en las organizaciones de salud u organizaciones.

El estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. Y como objetivos específicos: (a) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. (b) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. (c) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. (d) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. (e) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Por lo mismo se ha planteado la hipótesis general: Existe relación entre las Habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, 2022. Y como hipótesis específicas: (a) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. (b) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. (c) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. (d) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022. (e) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Las habilidades directivas y la satisfacción laboral de los colaboradores han sido revisada por múltiples autores entre los cuales internacionalmente vamos a considerar los de Johnson y Nandy, Paksoy et al, Almeida, Boamah, Chen et al., Fernández et al., Aini, Musinguzi, Herrera y Manrique, Yu et al., que como veremos tienen estudios de apoyo para las investigaciones. Se tienen en cuenta los siguientes antecedentes:

Johnson y Nandy (2015) en Estados Unidos, al realizar un estudio sobre la influencia de habilidades propias de liderazgo y la satisfacción, con 24 líderes como muestra en su estudio. Hallaron que en general existe una relación significativa partiendo de las experiencias y opiniones de los directivos y que varía entre los mismos la apreciación del liderazgo, satisfacción en el trabajo como también de la motivación. La articulación, en el ambiente laboral, es base para perfeccionar las oportunidades de liderazgo. Concluyen que las experiencias de los líderes son significativas para el éxito de la organización.

De la misma manera Almeida et al., (2017) en Brasil con el fin de identificar la correlación de Coaching de líderes practicada por los jefes de enfermería y satisfacción en el trabajo, la percepción del personal técnico y en la autopercepción de los líderes y con una muestra de 155 trabajadores empleó el Cuestionario de Autopercepción del Enfermero y del Técnico de Enfermería. Realizó un estudio correlacional, descriptivo teniendo como resultado que hay una relación directa, concluyen por lo mismo que son primordiales para lograr la satisfacción laboral, las cualidades del empoderamiento.

Así también Paksoy et al., (2017) en Inglaterra realizan una investigación cuya finalidad fue valorar la satisfacción en el ambiente laboral de los Licenciados en enfermería españoles que trabajan en instituciones hospitalarias inglesas y la influencia de distintas variables sociolaborales. La muestra consistió del total de los profesionales de enfermería español bajo contrato laboral en 2003 en hospitales ingleses, en total 360 los participantes de 24 hospitales. Utilizaron la encuesta en un estudio transversal El 78,6% fue la tasa de respuesta, tienen un nivel medio de satisfacción general las enfermeras, así también se presentó en la dimensión de las relaciones con los jefes y con sus colegas la satisfacción laboral más alta, las

dimensiones con resultados bajos las obtuvieron la competencia profesional y satisfacción por su trabajo. Concluye que es importante que los líderes utilicen adecuadamente los métodos de comunicación y garanticen los mismos y que los empleados de valores positivos con alta satisfacción aportan a la organización.

Por otro lado, Boamah et al., (2018) en Canadá realizaron su investigación sobre habilidades del liderazgo de la gerencia transformacional en la satisfacción laboral, trabajando con una muestra de 378 enfermeras empleando una encuesta interseccional encontrando que el liderazgo transformacional tuvo un importante impacto positivo en el empoderamiento en la organización y aumento de la satisfacción laboral. Se concluye que liderazgo transformador de líderes es ventajosa para mejorar los resultados óptimos de seguridad del paciente, así como en trabajadores de la institución.

Musinguzi et al., (2018) en Uganda tuvieron como objetivo revisar la interacción entre el estilo de liderazgo transaccional, la motivación, laissez-faire, transformacional, la satisfacción laboral y la cooperación entre los trabajadores. Seleccionaron la muestra aleatoria 564 profesionales de la salud de 228 establecimientos se aplicaron de cuestionarios autoadministrados. Obtuvieron resultados en los que se evidencia que los trabajadores de la salud de Uganda preferían dirigentes que fueran transformacionales (62 %) concluyendo que los estilos transformacionales impactaron de manera positiva en la estimulación de la motivación, en fortalecer el trabajo conjunto y en asegurar la satisfacción de miembros de esa organización.

Por otra parte, Aini (2018) en Indonesia tuvo como objetivo identificar la competencia del gerente en la dirección general, también la administración del recurso humano, de calidad, finanzas, medicamentos, equipos e información. Tuvo una muestra de 82 personas de 3 hospitales incluyendo gerentes superiores, medios e inferiores. La investigación fue cualitativa-cuantitativa con un método longitudinal. Los resultados revelaron que las habilidades de liderazgo y gestión finanzas, recursos humanos, calidad, sistemas y equipos de información de medicamento, de los altos directivos se evaluaron como competentes, mientras que los mandos intermedios y bajos las consideraron no suficientemente competentes. Concluye que la educación y capacitación de manera sostenible es la mejor manera

de suplir el vacío de competencias a nivel gerencial así formar líderes más capaces. Así mismo señala que de no ser posible mejorar las competencias de un líder se debe reevaluar y reemplazar por alguien más competente.

De la misma manera Chen et al., (2019) en Taiwán, tuvieron el objetivo de realizar una medición del vínculo entre el clima organizacional, las habilidades de coaching gerencial y la impresión de este del equipo. Contaron como participantes al estudio con 530 miembros del personal administrativo de 12 hospitales, utilizó un cuestionario estructural. Revelando los resultados que la variable clima tiene influencia significativa en la percepción del personal. Concluyendo que las buenas habilidades de coaching gerencial y clima organizacional positivo favorecen a la gestión y el desarrollo efectivo del grupo. Es fundamental que las instituciones de atención médica perciban el valor del entrenamiento y la guía y de esta manera lleguen a crear las condiciones de un ambiente laboral que haga posible la instrucción, el desarrollo y adecuación de equipos funcionales en distintas áreas.

Así mismo, Fernández et al., (2019) en Argentina, tuvieron como finalidad identificar el nivel motivación y satisfacción de los enfermeros en Buenos Aires, para lo que contaron con la participación de 207 enfermeros a través de dos cuestionarios. La investigación fue cuantitativa, observacional y de corte transversal obtuvieron como resultado que el nivel de motivación fue de medio con propensión a alto, así mismo el nivel de satisfacción fue medio con predisposición a bajo. Concluyendo que en el hospital referido el grado de motivación y satisfacción en el ambiente laboral de los profesionales es moderado.

También Herrera y Manrique (2019) en su investigación sobre satisfacción laboral de enfermería en distintos ámbitos laborales trabajó con una muestra de 280 enfermeros y la aplicación de un cuestionario concluyó que existe una real insatisfacción de las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros en el espacio hospitalario siendo este un aspecto álgido y recomendando que dicha situación requiere mejora con el incremento de la práctica del código deontológico de enfermería.

Los investigadores Yu et al., (2020) en China tuvieron el propósito para investigar la satisfacción laboral en colaboradores del sector salud enviados a la lucha contra

el COVID -19, el estudio tuvo como muestra a 455 médicos a través del cuestionario de Satisfacción de Minnesota, encontrando una puntuación media de 82,58% de satisfacción laboral, con este resultado concluyeron que la percepción de satisfacción laboral tiene un nivel relativamente decente. Este estudio aporta una referencia valiosa en la mejora del nivel de satisfacción en estado de emergencias de salud pública para los colaboradores de la primera línea y el desarrollo de nuevas políticas.

En el ámbito nacional tenemos a Moreno y Wong (2018) tuvieron el objetivo el identificar en satisfacción de los colaboradores y la implicancia e influencia de habilidades gerenciales. A través del cuestionario para la recopilación de información. Como resultado determinaron que los líderes presentan niveles altos y medios de satisfacción en el trabajo, teniendo al nivel medio el más referencial, resultando en relaciones en donde los trabajadores de la empresa, evidencian niveles muy bajos y bajos de satisfacción en el trabajo. Esto les permitió concluir que se debe elaborar un plan de acción para revertir los resultados gradualmente.

Por otro lado, Quispe y Aguilar (2018) en Jauja realizan en su trabajo de investigación buscan identificar dependencia de las habilidades gerenciales y el progreso de la organización. Trabajaron con 40 trabajadores, fue utilizado un cuestionario de tipo Likert. Investigación de enfoque transversal y correlacional cuantitativo, no experimental con el que hallaron que no tiene correlación significativa las habilidades gerenciales en la evolución de dicha organización. Concluyen por los bajos resultados, que los directivos deben capacitarse constantemente para mejorar sus competencias con la finalidad de articular las habilidades de los trabajadores.

En esa misma línea Reyes (2018) en el Callao tuvo la meta de determinar la interrelación entre habilidades directivas y el cumplimiento de los colaboradores en sus funciones. Con una muestra de 177 trabajadores quienes a través de la técnica de encuesta y la resolución de los cuestionarios aportaron al estudio. La investigación fue descriptiva y experimental. Los resultados evidenciaron que se tiene un buen nivel de habilidades de gestión y más del 50% de los encuestados considera que es conveniente. Concluyendo que se encuentra altamente correlacionadas las variables.

Se tiene también que Pozo (2019) en Cajamarca ejecutó un estudio de la correspondencia entre gestión de un establecimiento hospitalario y la satisfacción de los trabajadores en el trabajo. Con un total de 80 trabajadores utilizó dos cuestionarios para su investigación no experimental de nivel con el que evidenciaron que la de gestión fue calificada como regular y el nivel de satisfacción como insatisfecho por lo que el autor, por lo que concluyó que concurre una alta relación y positiva.

Siguiendo la misma línea, Castillo (2020) realizó un estudio para determinar la correlación de las relaciones interpersonales y satisfacción dentro del trabajo en personal de enfermería. Con una muestra compuesta por 80 trabajadores del personal de enfermería. En quienes aplicó en grupos cuestionarios. Estudio con metodología cuantitativa correlacional, no experimental descriptivo, deductivo, transversal y básico. Encontrándose en el resultado que entre las variables existe una correlación positiva buena. Concluyó ambas variables se relacionan entre sí.

Así mismo Barazorda (2020) en Abancay realizó una investigación sobre la correlación de las habilidades directivas y la satisfacción en el ambiente de labores. Contó con 30 colaboradores del centro de Salud, para el cual utilizó cuestionarios. La investigación transversal cuantitativa, no experimental y descriptiva correlacional. Los resultados concluyeron que las variables en los colaboradores del sector salud se correlacionan, directa y significativa es decir las habilidades de las autoridades están relacionadas con la satisfacción.

Del mismo modo Yana (2021) en Andahuaylas realiza un estudio para identificar atribuciones de las habilidades del líder en motivación de trabajadores del sector salud. Con 65 colaboradores a través del cuestionario de habilidades directivas y una escala de motivación. Desarrolla un estudio básico, no experimental, enfoque cuantitativo, transversal. Revela, a través de hallazgos en los resultados con un 88%, que depende de la habilidad directiva el nivel de motivación de los trabajadores. Concluye que las destrezas directivas, propias, entre individuos y en grupos influyen significativamente en la motivación del usuario interno.

También Vega (2021) en Lima realizó un estudio con el propósito de identificar relación entre las habilidades directivas y satisfacción del personal dentro del

establecimiento donde laboran. Contó con 91 profesionales de la salud, utilizó como instrumento dos cuestionarios. Este trabajo de tipo correlacional, no experimental, transversal. Halló entre ambas variables una correlación simple positiva, lo mismo entre las dimensiones motivación, liderazgo, comunicación, y satisfacción laboral. Concluyendo que ambas variables se comportan de la misma manera.

En cuanto a las teorías sobre la variable de habilidades directivas, a partir de la teoría Psicología social de las organizaciones, de Daniel Katz y Robert Kahn (1966/1986) citados en la investigación de Khoo y Teo (2018), del pensamiento sistémico en los estudios organizacionales, señalan como un gerente de éxito a aquel que tiene las siguientes habilidades o destrezas: conceptuales, humanas y técnicas y que la carencia de las habilidades son un riesgo latente para el éxito de la organización.

Las habilidades directivas presentan varias concepciones, todas relacionados básicamente con la teoría mencionada, que señalan comprenden un cúmulo identificable de acciones realizadas por los líderes y que permiten concretar el éxito de los objetivos planteados y éstas a la vez son susceptibles a ser observadas y desarrolladas. Forman una cadena de cualidades que un gerente debe tener y emplear con eficiencia para la ejecución de sus actividades (Sanches y Vílchez 2014; Moradi et al.,2020).

Las habilidades directivas y la teoría del desarrollo conductual postulada por Whetten y Cameron (2016) plantea tres grupos de habilidades, las cuales son habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales, para su adaptación en diferentes escenarios. La destreza de liderar demanda de saberes aplicados acerca del área que se necesita dirigir para las cuales se requieren destrezas y aptitudes interpersonales con la finalidad de liderar, motivar, influir, orientar al equipo de trabajo, los aspirantes a cargos directivos deben fortalecer las principales actividades y aptitudes. Clasifican las habilidades gerenciales, en tres grupos: Habilidad técnica o profesional, Habilidades humanas o interpersonales, Habilidad conceptual y habilidad social (Madrigal, 2009).

Los gerentes deben manifestar buen manejo de actividades administrativas ya que la composición de estas destrezas en la operación y conducta además de la

ejecución efectiva de las acciones básicas directivas y funciones, desarrollan la posibilidad que la institución tenga éxito en íntegro. Los gerentes de enfermería desempeñan un papel crucial en la resolución de los conflictos construyendo nexos y manteniendo relaciones interprofesionales. Es necesario la formación de investigadores con conocimientos de habilidades directivas que incorporen autoconocimiento, destreza (Griffin y Van, 2016; Jankelová et al., 2021; Ramírez, 2018).

Los gestores de enfermería tienen un papel esencial en la gestión institucional, según Asiri et al., (2016), por lo que el liderazgo fallido, debido a la ausencia de gerentes de enfermería calificados da como resultado que el personal de enfermería no perciba empoderamiento, se sienta desmotivado, desconectado, menos satisfecho y comprometido.

En la misma línea, Rodríguez, Peñarrieta, Ajila, Moreno et al., (2018) considera que se asume que el director o líder, establezca objetivos y tácticas las cuales son indispensables en tiempos inseguros, oriente los recursos a una distribución equitativa, conserve la dirección de toda la institución, ejecute una comunicación externa e interna efectiva, consiga motivar al personal, con la finalidad de que exista un buen ambiente laboral. En las organizaciones del sector de la salud conviene desarrollar políticas dirigidas al compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los directivos para mejorar la satisfacción laboral de los enfermeros (Lee et al., 2022).

Respecto a las dimensiones de las habilidades directivas, Katz, (1986) citado por Mateus et al., (2019) divide las habilidades gerenciales o directivas en tres grandes grupos de "habilidades gerenciales", para lograr el éxito: a) Habilidades técnicas: por los conocimientos y destrezas en procesos determinados, herramientas del cargo; b) Habilidades humanas: por la destreza de interactuar efectivamente con las demás personas. c) Habilidades conceptuales: por la capacidad de pensamiento para los vínculos imprecisos, desplegar conceptos nuevos, solucionar problemas creativamente y manifestar ideas.

Entre las teorías referentes a la variable satisfacción laboral destacan dos grandes teorías: las teorías del contenido y las teorías del proceso; dentro de ellas la más

estudiada es la teoría de Maslow que señala a cinco niveles progresivos de necesidades ordenados de forma jerárquica y que a medida que el individuo vaya satisfaciendo desarrollarán deseos más elevados en dirección a la cima en el grupo de la autorrealización. Esta escala de necesidades y su satisfacción se desenvuelve por la forma de comportarse (Thiagaraj y Thangaswamy, 2017).

La satisfacción laboral, es una mecánica que interrelaciona un ambiente de labores de tipo placentero con valoración favorable. Esta posee cualidades decisivas que impactan el compromiso laboral de los trabajadores y las organizaciones desde el aspecto gestor; además es un componente fundamental vinculado con la calidad del servicio de salud (Asenjo et al., 2016; Albagawi, 2019).

Proviene de diversas técnicas. Se considera como una dimensión en que el trabajador se encuentra complacido con su trabajo, con sus facetas y aspectos, lo que motiva el agrado o desagrado del mismo. Forma un papel transcendental para incrementar el desempeño personal de enfermería, al lograr un buen nivel de satisfacción laboral tienden a ofrecer un mayor rendimiento en sus instituciones (Olusegun et al., 2020; Obeidat 2019; Karem et al., 2019).

La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1959) citado por Thiagaraj y Thangaswamy (2017), pretendió modificar la teoría de Maslow, de la jerarquía de necesidades, siendo conocido su trabajo como la teoría de la higiene de los dos factores. Menciona la existencia de dos grupos los factores intrínsecos presentan vínculo o asociación con la satisfacción, y el otro grupo de los factores extrínsecos son aquellos que presentan asociación con la insatisfacción laboral.

La satisfacción laboral posee cualidades decisivas que impactan el compromiso laboral de los trabajadores y las organizaciones desde el aspecto gestor; además es un componente fundamental vinculado con la calidad del servicio de salud (Asenjo et al., 2016; Albagawi, 2019).

El autor Chiang, 2009, citado por Calderón (2016) sugiere que las circunstancias que ocasionan satisfacción en el trabajador del sector de la salud son el aprendizaje, las circunstancias laborales, interacción entre compañeros y supervisión, beneficios extra y estabilidad laboral.

Por otro lado Paksoy, Soyer y Calik (2017) señalan que la insatisfacción laboral puede desarrollar en los colaboradores ansiedad, sentimientos negativos dentro del lugar de trabajo. Originando, en algunas ocasiones, comportamientos no deseados dentro de la organización como ausentismo, hastío, abandono laboral y discusiones.

En cuanto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral según Mejía y Peiró, (1989) citado por Salazar, 2021 se procede de la siguiente manera: a) Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, referido a la satisfacción con la supervisión de los jefes. b) Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, incentivos laborales y remuneraciones justas c) Satisfacción intrínseca, lo proporciona el trabajo propiamente dicho d) satisfacción con la mejora continua de la calidad, señalando el grado de conformidad tienen de la implementación y /o cambio, e) Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, proporcionado por las instalaciones, el entorno. Es elemental que las instituciones del sector salud valoren metódicamente la satisfacción laboral y la competencia emocional de las licenciadas en enfermería, efectuando participación que las promuevan en los proyectos de supervisión (Rocha et al., 2019; Rocha et al., 2021).

De acuerdo con los autores esta investigación no es ajena a esta búsqueda enmarcada en el contexto de un Hospital MINSA III.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es de enfoque cuantitativo pues abordará fenómenos los mismos se pueden medir para el análisis utilizando técnicas estadísticas. Consiste en la explicación, representación, pronóstico de su ocurrencia a partir del desvelo de las mismas, predicción y vigilancia objetiva de las causas (Sánchez, 2019).

De tipo básica, debido a que se realizará con el uso de los discernimientos adquiridos, es un estudio práctico o empírico que se caracteriza puesto que busca a la par adquirir otros conocimientos posteriormente de efectuar y simplificar la práctica fundada en investigación (Murillo, 2008).

3.1.2 Diseño de la Investigación

Dado que se direccionará conseguir un nuevo entendimiento de modo sistematizado, con la finalidad de acrecentar el conocimiento de la existencia precisa, es un estudio no experimental. De corte transversal descriptivo, debido a que el estudio y mediciones que se efectúan en un tiempo determinado de la evolución del evento (Manterola, 2014).

Por el nivel es correlacional puesto que conocerá la correspondencia o grado para la sociedad entre las variables. Y se establece algún grado de pronóstico o patrón predecible para el conjunto de los casos referentes (Fernández y Baptista, 2014). La investigación aborda la correlación entre habilidades directivas y satisfacción laboral.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades directivas

Definición conceptual

Conjunto determinable y medible de ejercicios aplicados y desarrolladas en directores o gerentes aplicadas para guiar y dirigir a una organización o equipo de trabajo que conducen al logro de resultados requeridos (Whetten et al., 2016).

Definición operacional

En el perfeccionamiento habilidades directivas están contempladas tres dimensiones estas corresponden a: Habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas. Operacionalizada en el instrumento de habilidades directivas (García et al., 2017).

Variable Satisfacción laboral

Definición conceptual

Aspecto emocional o impresión positiva que se formula referente a las labores que se ejecuta y que se genera a partir de la evaluación, arroja la valoración del trabajo o experiencias en el centro de labores (Robbins y Judge, 2017).

Definición operacional

Se basa en la conducta de los trabajadores de una institución debido a la interacción de sentimientos y emociones en el desarrollo de sus jornadas laborales percibidas por ellos mismos y que es obtenido utilizando las dimensiones siguientes: satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo (Barazorda, 2020).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Definida al vincular a todas las potenciales situaciones que son relacionados a partir de las descripciones de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.1 Población

En este estudio se cuenta con una población de un total de 50 colaboradores.

- **Criterios de Inclusión:**

- a. Enfermeros que laboren en el servicio de medicina de un Hospital MINSA III.
- b. Personal activo durante el periodo desde el año 2021 al 2022.
- c. Personal que firme el consentimiento informado.

- **Criterios de Exclusión:**

- a. Licenciados en Enfermería que no laboren en el servicio de medicina de un Hospital MINSA III.
- b. Personal que no labore durante el periodo desde el año 2021 al 2022.
- c. Personal que se niegue a la firma del consentimiento informado.

3.3.2 Muestra

En este estudio se tomará el 100% del personal del servicio de medicina de un Hospital MINSA III los mismos se clasificaron y calificaron según los criterios de inclusión y exclusión.

3.3.3 Muestreo

Se ha tomado como muestra toda la población por lo que el muestreo es por conveniencia, no probabilístico.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

A través de una encuesta, como Grasso (2016) refiere, es el proceso que explora o revisa información selecta de las componentes de observación, que se disponen de las variables de la investigación.

El cuestionario fue el instrumento vinculado a la técnica elegida, pues concede el recojo de información mediante preguntas cerradas o abiertas, autoadministradas por el encuestado o entregada por un entrevistador con referencias que respondan a las intenciones de la técnica (Grasso, 2016). Se utilizó un cuestionario sobre Habilidades Directivas y un cuestionario sobre Satisfacción Laboral.

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Habilidades Directivas

Autores	: Aguilar, Nadia y Quispe, Elizabeth
Objetivo	: Cuantificar Habilidades Directivas
Lugar de procedencia	: Lima
Año	: 2018
Adaptación	: Barazorda, Ecaterina (2020)
Aplicación	: Individual o grupal
Tiempo de aplicación	: 20 min aproximadamente
Estructura	: Consta de tres dimensiones los cuales se encuentran distribuidos en 22 ítems.
Escala	: Nunca, A veces, Con frecuencia, Casi siempre, Siempre

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Autores	: Meliá, J y Peiro, J
Objetivo	: Cuantificar la Satisfacción Laboral
Lugar de procedencia	: España
Año	: 1989
Adaptación	: Barazorda, Ecaterina
Año	: 2020
Aplicación	: Individual o grupal
Tiempo de aplicación	: 15 min aproximadamente
Estructura	: Cuenta con tres dimensiones distribuidos en 23 ítems.
Escala	: La intensidad de satisfacción, cuenta con cinco categorías Muy insatisfecho, insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

Validez de los instrumentos

Se contó con la autorización de la autora de la adaptación para el uso de los instrumentos dentro de este estudio. La misma que anteriormente validó juicio de expertos (Barazorda, 2020).

Confiabilidad de los instrumentos.

A través de una prueba piloto con 12 colaboradores, la autora obtuvo un resultado favorable. A partir de la información recogida obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,872 para el cuestionario habilidades directivas y para el mismo de satisfacción laboral de 0,921 (Barazorda, 2020).

3.5 Procedimientos

Se realizaron las solicitudes de los permisos correspondientes a la dirección de un Hospital MINSA III, estos permitirán recopilar los datos necesarios por parte de los trabajadores y respecto a la institución con la finalidad de aplicar los instrumentos a la muestra del estudio de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Se desarrolló recurriendo a la creación en un libro Excel de una base de datos, en este se registró lo obtenido para cada variable de cada colaborador a quien se le ha realizado la encuesta.

Se utilizó el paquete de análisis estadístico de SPSS versión 25 a través de la importación de los datos recolectados del programa Excel, con esta herramienta se ejecutó esta actividad analítica.

El programa SPSS es una herramienta destinada a la determinación estadística en las ciencias sociales, y se ocupa de información aportada (Fernández, Hernández y Baptista, 2006).

Finalmente se presentaron los resultados de cada variable empleando gráficos estadísticos y tablas por cada dimensión respectivamente así mismo para establecer correlación entre variables, se realizó prueba de la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Se consideraron los principios éticos en investigación: a) Autonomía, los participantes de la investigación poseen la facultad de decidir su colaboración o abstención de la investigación durante cualquier etapa del desarrollo de la misma. b) Beneficencia, ya que procura el bienestar y/o beneficios de los involucrados a la investigación. c) No Maleficencia, pues previo análisis riesgo/beneficio se prioriza el respeto de la entereza física y mental de los colaboradores en el estudio. d) Justicia, para un mejor desarrollo del estudio el trato es igualitario sin exclusión alguna, de la misma con todos los participantes (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Distribución de la variable habilidades directivas y sus dimensiones

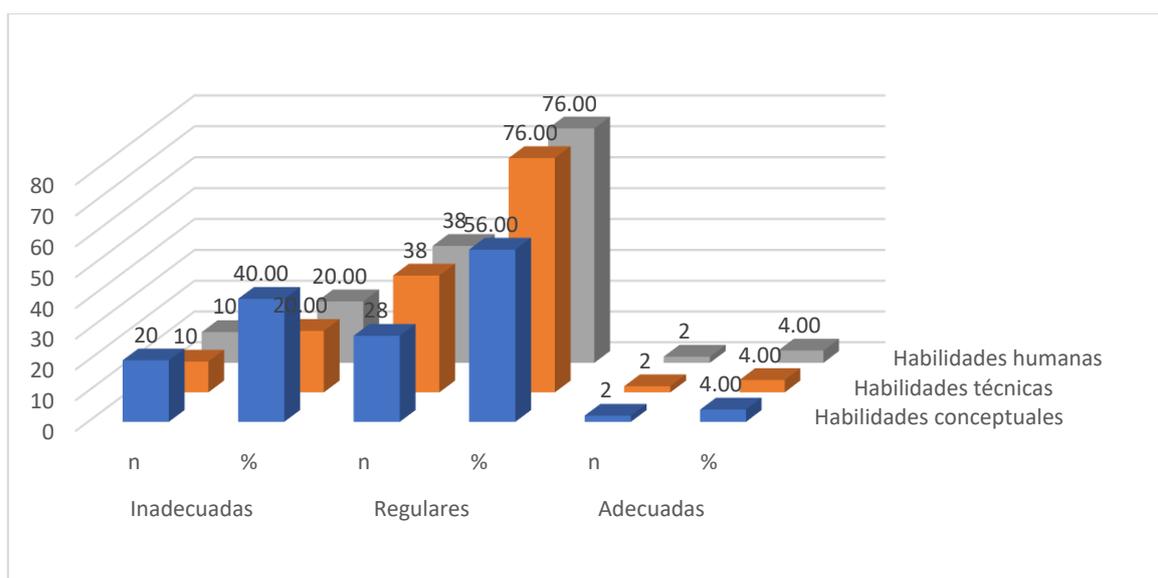
Tabla 1

Distribución de las dimensiones de las habilidades directivas

	Inadecuadas		Regulares		Adecuadas		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Habilidades conceptuales	20	40.00	28	56.00	2	4.00	50	100
Habilidades técnicas	10	20.00	38	76.00	2	4.00	50	100
Habilidades humanas	10	20.00	38	76.00	2	4.00	50	100

Figura 1

Distribución de las dimensiones de las habilidades directivas



En la tabla 1 y figura 1 se observa que de 50 enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, 20 que representan el 40% manifiesta que las habilidades conceptuales son inadecuadas, 28 enfermeros que constituyen el 56% manifiesta que son regulares y 2 enfermeros que representan el 4% perciben que son adecuadas.

Respecto a la segunda dimensión correspondiente a las habilidades técnicas, 10 enfermeros que representan el 20% perciben que son inadecuadas, 30 que conforman el 76% que son regulares y 2 que representan el 4% perciben que son adecuadas.

En cuanto a la tercera dimensión denominada a las habilidades humanas, 10 enfermeros que conforman el 20% sostienen que son inadecuadas, 30 que conforman el 76% que son regulares, mientras que 2 enfermeros que representan el 4% manifiestan que son adecuadas.

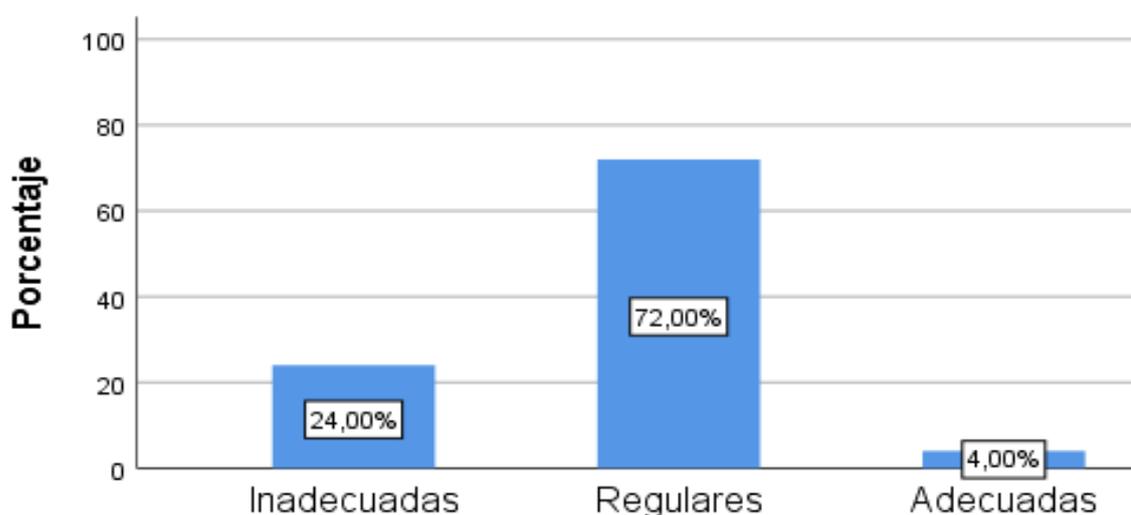
Tabla 2

Distribución de las habilidades directivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Inadecuadas	12	24,0	24,0
Regulares	36	72,0	96,0
Adecuadas	2	4,0	100,0
Total	50	100,0	

Figura 2

Distribución de las habilidades directivas



En la tabla 2 figura 2, se observa que de 50 enfermeros encuestados del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, 12 quienes son el 24% consideran que las habilidades directivas son inadecuadas, 36 enfermeros que

constituyen el 72% consideran que son regulares y solamente 2 enfermeros que representan el 4% consideran que son adecuadas.

Distribución de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

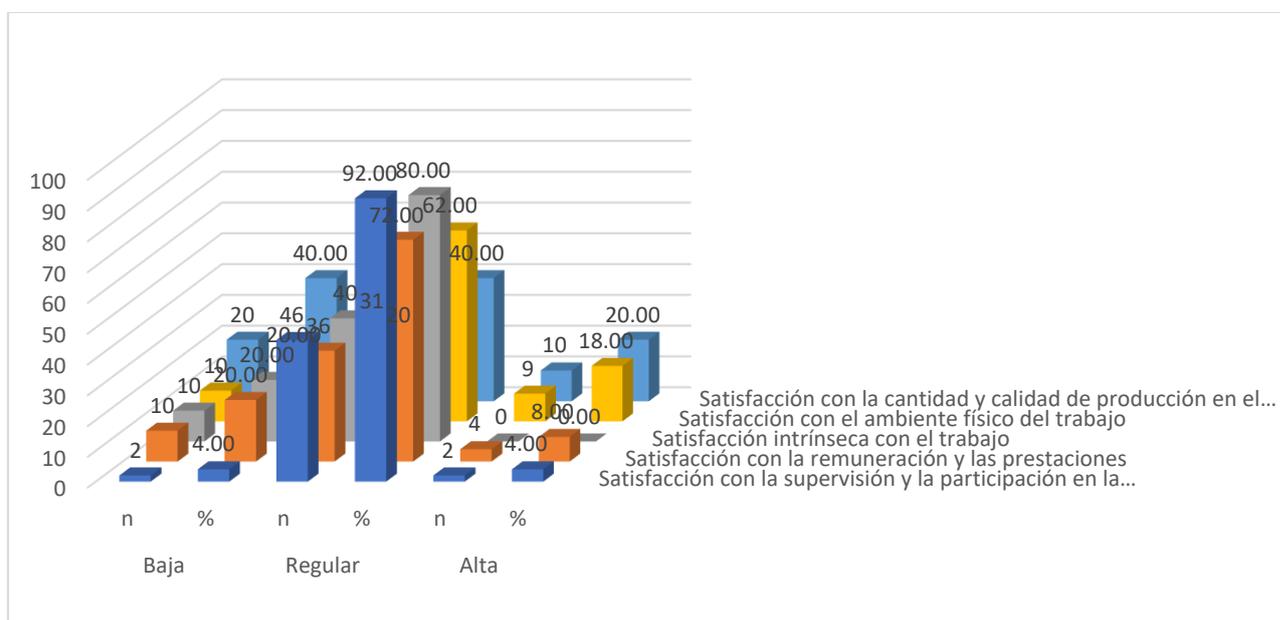
Tabla 3

Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral

	Baja		Regular		Alta		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización	2	4.00	46	92.00	2	4.00	50	100
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	10	20.00	36	72.00	4	8.00	50	100
Satisfacción intrínseca con el trabajo	10	20.00	40	80.00	0	0.00	50	100
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	10	20.00	31	62.00	9	18.00	50	100
Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo	20	40.00	20	40.00	10	20.00	50	100

Figura 3

Distribución de las dimensiones de la satisfacción laboral



En la tabla 3 figura 3, se observa que de 50 enfermeros encuestados del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, 2 quienes son el 4% muestran una baja satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, 46

enfermeros que constituyen el 92% muestran una satisfacción regular y solamente 2 enfermeros que representan el 4% muestran alta satisfacción.

En cuanto a la segunda dimensión referida a la satisfacción con la remuneración y las prestaciones, 10 enfermeros que son el 20% muestra un nivel bajo, 36 que son el 72% muestra un nivel regular y 4 que representan el 8% muestra un nivel alto.

En cuanto a la tercera dimensión correspondiente a la satisfacción intrínseca con el trabajo, 10 enfermeros que son el 20% muestra un nivel bajo, mientras que 40 que son el 80% muestra un nivel regular.

En cuanto a lo referente a la cuarta dimensión correspondiente a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, 10 enfermeros que son el 20% evidencia un nivel bajo, 31 que son el 62% evidencia un nivel regular y 9 que representan el 18% muestra un alto nivel.

En lo que respecta a la quinta dimensión denominada satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo, 20 enfermeros que son el 40% evidencia un nivel bajo, 20 enfermeros que son el 40% evidencia un nivel regular y 10 enfermeros que representan el 20% muestra un nivel alto.

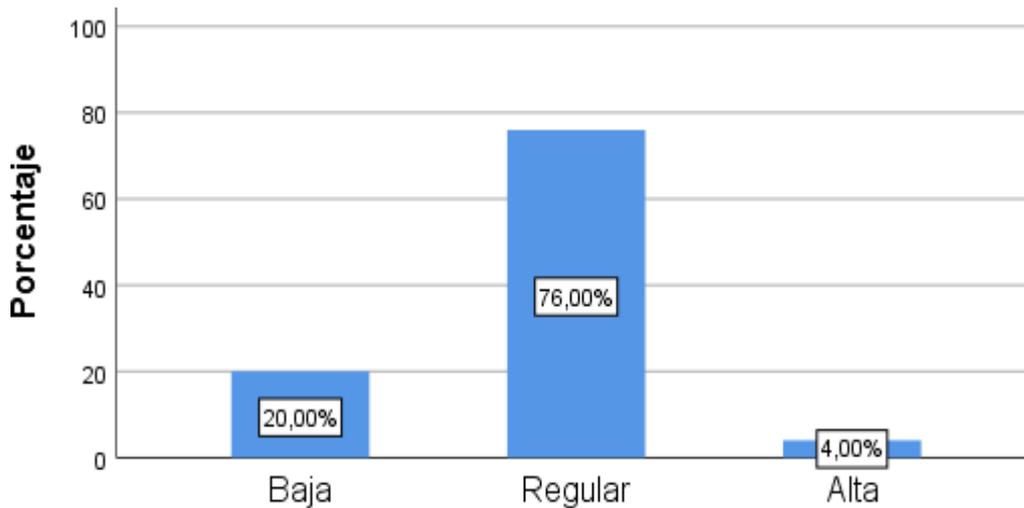
Tabla 4

Distribución de la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel	Baja	10	20,0	20,0
	Regular	38	76,0	96,0
	Alta	2	4,0	100,0
	Total	50	100,0	

Figura 4

Distribución de la satisfacción laboral



En la tabla 4 figura 4, se observa que de 50 enfermeros encuestados del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, 10 enfermeros quienes constituyen el 20% muestran una baja satisfacción laboral, 38 enfermeros que constituyen el 76% muestran una regular satisfacción laboral y solamente 2 enfermeros que representan el 4% muestran alta satisfacción laboral.

Tabla 5

Tabla de contingencia entre las variables habilidades directivas y satisfacción laboral de los enfermeros

		Satisfacción laboral				Total
		Baja	Regular	Alta		
Habilidades directivas	Inadecuadas	Recuento	10	2	0	12
		% del total	20,0%	4,0%	0,0%	24,0%
	Regulares	Recuento	0	36	0	36
		% del total	0,0%	72,0%	0,0%	72,0%
	Adecuadas	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Total	Recuento	10	38	2	50	
	% del total	20,0%	76,0%	4,0%	100,0%	

En la tabla 5, se observa que el 10% de enfermeros encuestados del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022 percibe que las habilidades directivas son inadecuadas y evidencia una baja satisfacción laboral; 72% de enfermeros percibe que las habilidades directivas son regulares y muestra una regular

satisfacción laboral; y 4% de enfermeros percibe que las habilidades directivas son adecuadas y muestran una alta satisfacción laboral.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	,417	50	,000
Habilidades conceptuales	,339	50	,000
Habilidades técnicas	,434	50	,000
Habilidades humanas	,434	50	,000
Satisfacción laboral	,434	50	,000
Satisfacción con la supervisión y participación en el trabajo	,460	50	,000
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	,391	50	,000
Satisfacción intrínseca con el trabajo	,490	50	,000
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	,313	50	,000
Satisfacción con la cantidad y calidad del trabajo	,255	50	,000

Debido a que el valor de significancia calculada $p=0,000 < 0,05$, en todos las dimensiones y variables, se afirma que los datos tienen una distribución no normal; por lo tanto, se empleará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis alterna: Existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, 2022.

Hipótesis nula: No existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, 2022.

Tabla 7*Prueba de hipótesis general*

Correlaciones				
			Habilidades directivas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,810**
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,810**	1,000
		N	50	50

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

En la tabla 7, como el valor de significancia observada (sig) $p=0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula, es decir, la relación es significativa entre las habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, además $r=0,810$, indica que la relación es muy buena y positiva, es decir a mayor nivel de las habilidades directivas mayor será la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis alterna: Existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Hipótesis nula: No existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Tabla 8*Prueba de hipótesis específica 1*

Correlaciones				
			Habilidades directivas	Satisfacción con la supervisión y participación en el trabajo
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,538**
			.	,000

	N	50	50
Satisfacción con la supervisión y participación en el trabajo	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 8, debido a que la significancia calculada es $p=0,000 < 0.050$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula. Es decir, la relación es significativa entre las habilidades directivas y satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022; además la relación es positiva y moderada debido a que el coeficiente de correlación es $r=0,538$.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis alterna: Existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Hipótesis nula: No existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Habilidades directivas	Satisfacción con la remuneración y prestaciones
	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
	Satisfacción con la remuneración y prestaciones	,862**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 9 se observa que debido a que la significancia calculada es $p=0,000 < 0.050$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula, es decir la relación es significativa entre las habilidades directivas y satisfacción con la

remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, también se determinó que la relación es directa y alta debido a que el coeficiente de correlación es $r=0,862$

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis alterna: Existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Hipótesis nula: No existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 3

			Correlaciones	
			Habilidades directivas	Satisfacción intrínseca con el trabajo
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción intrínseca con el trabajo	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 10 apreciamos que, debido a que la significancia calculada es $p=0,000 < 0.050$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula, es existe relación significativa entre las habilidades directivas y satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, además dicha relación es directa y alta debido a que el coeficiente de correlación es $r=0,841$.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis alterna: Existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Hipótesis nula: No existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Habilidades directivas	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 11 se evidencia que debido a que el valor de la significancia calculada es $p=0,000 < 0.050$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula, o sea se confirma que existe relación significativa entre las habilidades directivas y satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, además según el coeficiente de correlación $r=0,788$ la relación es alta y directa.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis alterna: Existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Hipótesis nula: No existe relación entre las habilidades directivas y satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 5*

Correlaciones				
			Habilidades directivas	Satisfacción con la cantidad y calidad del trabajo
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción con la cantidad y calidad del trabajo	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 12 se observa que la significancia calculada es $p=0,000 < 0,050$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula, es decir que la relación es significativa entre las habilidades directivas y satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022, además se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,670$, lo cual indica que la relación es buena y directa.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se planteó el objetivo principal de determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, en relación a hallado en los resultados, se evidencia que, indudablemente a partir de la prueba de correlación, se asegura que existe la misma, siendo directa y alta, pues el valor alcanzado de significancia fue de 0,000 para la relación. Este resultado muestra que cuanto más desarrolladas se encuentren las habilidades directivas, la satisfacción del personal de enfermería en el servicio de medicina se verá incrementada y viceversa.

De la misma manera Almeida et al., (2017) en Brasil en su estudio del vínculo de correlación de Coaching de líderes practica por los jefes de enfermería y satisfacción en el trabajo, mostraron como resultado que hay una relación directa, concluyen por lo mismo que son primordiales para lograr la satisfacción laboral, las cualidades del empoderamiento.

Este resultado también concuerda en Perú, con el trabajo de Barazorda (2020), quien, muestra la existencia de una correlación directa y alta entre las mismas variables, por esta manera se demuestra que las habilidades directivas son de gran impacto en la satisfacción de los colaboradores, ya que son los líderes directivos quienes tienen influencia directa en la satisfacción de los colaboradores, por lo mismo es importante que cuenten con los perfiles adecuados.

Por los resultados de la investigación se reconoce en este trabajo la importancia en la selección o designación al cargo de los directores de las instituciones de Salud, como es en este caso.

En lo que refiere al primer objetivo específico para determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción con supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, se encuentra en la investigación que a partir de la prueba de correlación, se puede evidenciar la existencia de la misma, siendo directa y alta, pues el valor alcanzado fue de 0,050 y $r=0,810$ para la relación, resultado que comprueba que una mejora en las habilidades directivas, ayuda a contribuir en la satisfacción laboral de los colaboradores de un Hospital MINSA III.

Estos resultados van de acuerdo con Moreno y Wong (2018) a quienes su investigación les permitió concluir que se debe elaborar un plan de acción para revertir los resultados bajos gradualmente.

Se deduce que son factores determinantes en esta investigación los conocimientos, habilidades, estilos, entre otros entre los líderes y sus subordinados.

También con el segundo objetivo específico para determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción con su remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, los resultados encontrados muestran a partir de la prueba de correlación, se puede evidenciar la existencia de la misma, siendo directa y alta, pues el valor alcanzado fue de 0,050 y $r=0,538$, para la relación.

De la misma manera también que Pozo (2019) en Cajamarca ejecutó un estudio de la correspondencia entre gestión de un establecimiento hospitalario y la satisfacción de los trabajadores en el trabajo evidenció que la gestión fue calificada como regular y el nivel de satisfacción como insatisfecho por lo que el autor, concluyó que concurre una alta relación y positiva.

Estos resultados ponen en evidencia que la remuneración por el trabajo desempeñado en el hospital es calificada como regular.

A razón del tercer objetivo específico para determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, los resultados encontrados en la investigación demuestran que, a partir de la prueba de correlación, se puede evidenciar la existencia de la misma, siendo directa y alta, pues el valor alcanzado fue de 0,050 y $r=0,862$, para la relación.

Como refiere Yana (2021) por los resultados de su investigación las habilidades directivas influyen significativamente en la motivación del trabajador del establecimiento de salud.

Del mismo modo, el cuarto objetivo específico para determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, los resultados

obtenidos mostraron que a partir de la prueba de correlación, se puede evidenciar que existe la misma, siendo directa y alta, pues el valor alcanzado fue de 0,050 y $r=0,841$, para la relación.

Así mismo tal y como refieren Herrera y Manrique (2019) la satisfacción laboral comparada en el ámbito desde el espacio físico en el que se desarrollan hasta las competencias de la jefatura en su estudio de investigación, deja expuesta la realidad de la insatisfacción, situación que debe ser mejorada.

En la misma línea, el quinto objetivo específico para determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, los resultados encontrados en la investigación muestran al respecto que, a partir de la prueba de correlación, se puede evidenciar que existe la misma, siendo directa y alta, pues el valor alcanzado fue de 0,050, $r=0,788$, para la relación.

De acuerdo con el estudio de Chen et al., (2019) en Taiwán, del vínculo entre el clima organizacional, las habilidades de coaching gerencial y su impresión del equipo de trabajo mostraron que las buenas habilidades de coaching gerencial y clima organizacional positivo favorecen a la gestión y el desarrollo efectivo del grupo. Por lo que es esencial que se perciba el valor del entrenamiento de los líderes directivos y se fomente las condiciones de un ambiente laboral que haga posible la instrucción, el desarrollo y adecuación de equipos funcionales en distintas áreas. Los autores revelan que el perfeccionamiento de dichas capacidades constituye un aspecto muy trascendental para que los líderes puedan enfrentar los retos e inconsistencias que la innovación conlleva.

Los resultados anteriores nos muestran que las cualidades de los directivos deben enfocarse además en la satisfacción laboral, puesto que es esencial para conseguir un espacio de ejercicio profesional con mayor complacencia y vida de calidad ambientes favorables que favorezcan el logro de los objetivos de la institución u organización.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados admiten concluir lo siguiente:

1. Las variables habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, se encuentran relacionadas de manera significativa y directa, teniendo un valor de $p=0.000$ $r=0,670$, para el coeficiente de correlación de Spearman, demostrando una correlación alta y directa, por lo que se puede afirmar que cuanto mejores sean las habilidades directivas, se puede aguardar una mejor satisfacción laboral y sucedería lo mismo inversamente.
2. La variable habilidades directivas presenta correlación directa y alta con la dimensión Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en los licenciados en enfermería del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, correlación que a través de la medición del coeficiente de correlación de Spearman obtiene valor de $p=0,050$ y $r=0,810$.
3. La variable Habilidades directivas presenta correlación directa y alta con la dimensión de la satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, con el coeficiente de correlación de Spearman alcanza el valor de $p=0,050$ y $r=0,538$.
4. Se presenta correlación alta y directa entre las Habilidades directivas y la dimensión satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, a través del coeficiente de correlación de Spearman con el valor de $p=0,050$ y $r=0,862$ se expresa la correlación.
5. La dimensión Habilidades directivas presenta correlación directa y alta con la dimensión Satisfacción con el ambiente físico en la organización en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, con el coeficiente de correlación de Spearman alcanza el valor de $p=0,050$ y $r=0,841$.

6. La dimensión Habilidades directivas presenta correlación directa y alta con la dimensión satisfacción con la cantidad y calidad de producción en la organización en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, correlación que es sobredicha a través del coeficiente de correlación de Spearman con un valor de $p=0,050$ y $r=0,788$.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la dirección de un Hospital MINSA III implementar y aplicar acciones de autoevaluación 360° respecto a las habilidades directivas para el departamento de jefatura del servicio de medicina.

Se recomienda la ejecución periódica de encuestas de clima laboral y satisfacción con la finalidad de identificar condiciones y aspectos con los cuales se pueden desarrollar planes de acción.

Se recomienda implementar reuniones periódicas de líderes y colaboradores a fin de recoger información e identificar oportunidades de mejora que ayude a mejorar las condiciones laborales.

Se recomienda la planificación, elaboración y desarrollo de capacitaciones y talleres de liderazgo periódicas, referentes a las habilidades directivas con el propósito de perfeccionar habilidades que involucren a los directores y/o jefes.

REFERENCIAS

- Aini, Q. (2018) Management Skill and Leadership: A Case Study from Hospital Managers of Charity Business in Health. *The Journal of Social Sciences Research*, 4 (12), pp. 478-482.
- Albagawi, B. (2019). Leadership styles of nurse managers and job satisfaction of staff nurses: Correlational design study. *European Scientific Journal January*, 15(3), 254-275.
- Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process. *Problems and Perspectives in Management*, 5(4), pp. 28-33.
- Almeida, M. A., Bernardes, A., Balsanelli, A. P., Dessotte, Marosti, D. C., Gabriel, C. S., y Barboza, Z. A. (2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service contex. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 28, pp. 1-10.
- Álvarez, C. L., y Gutiérrez, E. I. (2015). Competencias y capacidad de dirección en cuadros del sector salud. Revisión de la literatura. *Revista de Medicina de la Isla de la Juventud* , 16(1). pp. 113-123.
- Asiri, S. A., Wesley, W. R., Khaled, Al-S, Omar O. D., y Anwar, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, pp. 1-10.
- Asto, H. A. (2020). Las habilidades directivas en la resolución de conflictos en docentes de la Institución Educativa N° 116, Lima Este -2019 (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40237>
- Barazorda, B. E. (2020). Habilidades directivas y satisfacción laboral en el centro de salud de Tamburco, Abancay 2020. (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57440>

- Boamah, S.; Spence, H.; Wong, K. y Clarke, S. (2018). Efecto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y los resultados de seguridad del paciente. *Rev. Perspectiva de enfermería*. 66(2). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0029655417302749#>
- Bonifaz V., Cl. de J. (2012). Desarrollo de habilidades directivas. *Red Tercer Milenio*,1, pp. 10-13.
- Castillo, P. E. (2020). Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020. (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51527>
- Chen, I., Khan, S., & Lin, C. (2019). Team Resource Management Perception Under Managerial Coaching Skills and Organizational Climate: Cross-Level Analysis in Taiwan's Hospitals. *Health Care Manager*, 38 (3), pp. 228-238.
- Feather, R., (2014). Nurse Manager Behaviors That RNs Perceive to Affect Their Job Satisfaction. *Nursing Forum*. 50 (2), pp. 125-136.
- Fernández, M. L., Raybaud, L. M., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., y Moraes, M. D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación*, 16 (103), pp. 1-8.
- Galván, B. J., (2018). Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018. (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37537>
- García, R. O., y Becerril, F. M. (2014). Importancia de las habilidades gerenciales y estudio para el buen desarrollo organizacional Cultura organizacional. Milenio. Universidad Tecnológica Del Valle Del Mezquital. Recuperado de:

<http://www.trabajos14/cultura-organizacional/cultura-organizacional2.shtml>

Grasso, L. (2006). Encuestas. *Elementos para su diseño y análisis*. Editorial Encuentro, 1ra ed., pp. 153-158.

Griffin, R. y Van Fleet, D. (2016). Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo. Cengage Learning Editores, S.A. <http://latinoamerica.cengage.com>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, 714 p.

Herrera-Amaya G, Manrique-Abril F. Satisfacción laboral de enfermería en ámbitos de atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*. 2019 mayo; 16 (2), pp. 74-86p. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>

Huaripata, C. K., Linares, E. M. (2018). Percepción de las habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral de la empresa de transportes y comunicaciones Arvak, Trujillo, 2018. (Tesis de licenciado). De la base de datos de Repositorio Institucional UPN.

Jameel, A. S., y Ahmed, A.R. (2019). El efecto del Liderazgo Transformacional en la Satisfacción Laboral entre el Personal Académico. The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7 (6), pp. 332-339.

Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). Communication Skills and Transformational Leadership Style of First-Line Nurse Managers in Relation to Job Satisfaction of Nurses and Moderators of This Relationship. *Healthcare Journals Healthcare*, 9(3), pp. 346. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>

Johnson, Sh. (2014). Leadership skills, job satisfaction, and motivation in the workplace: a phenomenological research study. (Doctoral dissertation) University of Phoenix.

- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *National Library of Medicine*, 102(3), pp. 356-374.
- Lee-Pi, L., Kuan-Plin, L., Sheng-Shiung H., Heng-Hsin, T., Jung-Mei, T, Shiow-Luan, T. (2022). The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse. *Journal of Nursing Management*. 30 (3), pp. 651 – 659.
- Madero Gómez, Sergio M., & Rodríguez Delgado, Daniela Rachel (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Revista CienciaUAT*, 13(1), pp. 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Madrigal, T. B. (2009). *Habilidades Directivas* 2da Ed. Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas (CUCEA), Universidad de Guadalajara. P.9
- Mateus, S. R., De Souza, C. M., Rocha, D. A., y Cavalcanti, M. I. (2019). Competências gerenciais e inovação: percepção de gestores de micro e pequenas empresas. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, Campo Limpo Paulista, 13 (2), p. 60-84.
- Mendoza, R. P., (2020). Habilidades Directivas Y Clima Organizacional En La Institución Educativa “María Inmaculada”- Huancayo (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UNH. (UNH /3640)
- Moradi, F., Toghrolí, R., Abbas, J., Ziapour, A., Lebni, J. Y., Aghili, A., Baharirad, N., Mohseni, M., & Soroush, A. (2020). Hospital managers' skills required and onward challenges: A qualitative study. *Journal of education and health promotion*, 9, pp. 228. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_171_20
- Reyes, A. C. (2018).
- Moreno, B. M., y Wong, A. H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 7 (27), pp. 1-17.

- Khan, B., Quinn, M., Fitzpatrick, J. (2018) Staff Nurses' Perceptions of Their Nurse Managers' Transformational Leadership Behaviors and Their Own Structural Empowerment. *The Journal of Nursing Administration*, 48 (12), pp. 609-614. Doi: 10.1097/NNA.0000000000000690
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya, P., y Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda, 10, pp. 21–32.
- Obeidat, B. (2019). Reviewing the Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Employee Engagement on Organizational Performance. *Journal of Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.25255/jss.2019.8.1.7.23>
- Obinna, O. O., y Simon, D. R. (2016). Before Sustainable Development Goals (SDG): why Nigeria failed to achieve the Millennium Development Goals (MDGs). 24(156).
- Olusegun, A. y Olusoji, G. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14 (1), pp. 71 – 92.
- Paksoy, M., Soyer, F. y Calik, F. (2017). El impacto de las habilidades de comunicación gerencial en los niveles de satisfacción laboral y compromiso laboral. *Revista de Ciencias Humanas*, 14(1), pp. 642-652.
- Pinzón, E. O. (2014). Leadership in health services. *Ciencia y Salud Virtual*. 6 (1), pp. 37-53.
- Pozo, T. J. (2020). Gestión hospitalaria y satisfacción laboral de los trabajadores del hospital rural Nueva Cajamarca –2019. (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64924>
- Purwadi, P., Dio, C., Widya, F., y Dedy, M. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6, pp. 116-130.

- Quispe, P. E., y Aguilar, H. N. (2018). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda-Jauja-2018. (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26472>
- Ramírez, R. J. (2018). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Revista digital Investigación & Negocios*. 11(17), pp. 1-7.
- Reyes, Cecilia (2018). Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018. (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28922>
- Rocha, I., Barroso, P. C., y Carvalho, A. L. (2021). Satisfacción profesional y competencia emocional de enfermeros en servicios hospitalarios. Universidad de Oporto, Instituto Abel Salazar de Ciencias Biomédicas.
- Saleh, A y Abd, H. (2019). Transformational Leadership Style on Nursing Job Satisfaction Amongst Nurses in Hospital Settings: Findings From Systematic Review. *Global Journal of Health Science*, Canadian Center of Science and Education, vol. 11(6), pp. 1-25.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfacción A study. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 5(6), pp. 464. doi:10.5281/zenodo.822315
- Vega, L. C. (2021). Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del hospital militar, Jesús María, Lima, 2021. (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UPNW. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
- Whetten, D. A., y Cameron, K. S. (2016). Desarrollo de habilidades directivas. Pearson educación. 8va ed.
- Yana, T. Y., (2021). Habilidades Directivas en la Motivación del Usuario Interno de los Establecimientos de Salud Micro Red de Kishuara, Andahuaylas

2021 (Tesis de maestría). De la base de datos de Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72391>

Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, C., Xu, H., Zhao, X., & Huang, J. (2020). Factors Associated With Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. *Frontiers in public health*, 8.

ANEXOS

ANEXO 01 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1. Habilidades Directivas

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL / RANGO
Habilidades directivas	Un cúmulo identificable de actividades que son realizadas por los líderes y destinan el logro de determinados efectos solicitados y pueden ser observadas y perfeccionadas (Whetten y Cameron, 2016).	Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento crítico • Pensamiento analítico • Habilidades técnicas estratégica 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Nunca A veces Con frecuencia Casi siempre Siempre	Ordinal
		Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Domino de su especialidad • Uso de herramientas digitales • Capacidad para organizar y estructurar 	10, 11, 12, 13, 14, 15		
		Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades comunicativas • Trabajar en equipo • Actitud positiva • Relaciones interpersonales • Responsabilidad 	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		

Tabla 2. Satisfacción Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL / RANGO
Satisfacción laboral	Es un aspecto emocional satisfactorio que arroja la valoración del trabajo o experiencias en el centro de labores. (Suarez, Asenjo, & Sánchez, 2016)	Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del asesoramiento durante la supervisión. • Tolerancia y valoración de las formas distintas de realizar el trabajo. • Frecuencia de la supervisión. • Apoyo para la capacitación permanente. • Trato equitativo en el proceso de supervisión. • Participación en la toma de decisiones 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8	Muy insatisfecho, insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.	Ordinal
		Satisfacción con la remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento por el trabajo realizado • Remuneración percibida 	9, 10, 11, 12, 13		

		y las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de desarrollo profesional • Cumplimiento de las normas laborales vigentes 			
		Satisfacción intrínseca con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía laboral • Satisfacción en las actividades asignadas • Logro persona 	14, 15, 16, 17		
		Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en el ambiente laboral • Adecuación del ambiente laboral • Disposición de recursos en el trabajo 	18, 19, 20, 21, 22		
		Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la labor asignada 	23		

ANEXO 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022?	Determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en enfermeros del servicio de medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.	Existe relación entre las Habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, 2022.	<p>Variable 1 Habilidades directivas</p> <p>Variable 2 Satisfacción Laboral</p>	<p>Tipo de investigación: Investigación Aplicada</p> <p>Enfoque cuantitativo</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	

<p>a) ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022?</p>	<p>a) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<p>a) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades conceptuales • Habilidades técnicas • Habilidades humanas 	<p>Diseño de la investigación: No experimental, transeccional de tipo correlacional.</p> <p>Población: La población estará constituida los trabajadores del servicio de medicina.</p>
<p>b) ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022?</p>	<p>b) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<p>b) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción con la remuneración y las prestaciones en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<p>Variable 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización. 	

<p>c) ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022?</p>	<p>c) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<p>c) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción intrínseca con el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la remuneración y las prestaciones. • Satisfacción intrínseca con el trabajo 	<p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Habilidades. Directivas y cuestionario sobre Satisfacción Laboral</p>
<p>d) ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022?</p>	<p>d) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022</p>	<p>d) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción con el ambiente físico del trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el ambiente físico del trabajo. 	<p>Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS Estadística inferencial para la prueba de hipótesis</p>

<p>e)¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022?</p>	<p>e) Determinar relación que existe entre las habilidades directivas y Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<p>e) Existe relación entre las habilidades directivas y Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo. 	
--	---	--	---	--

09	Se propicia estrategia emocional que promueve compromiso con la institución					
10	Existe dominio de su especialidad por parte de los directivos					
11	Existe dominio en el manejo de herramientas digitales					
12	Se promueve el uso de herramientas propias de la Tecnología de información y comunicaciones en el trabajo					
13	Se preocupa por la institución y su funcionamiento					
14	Se estimula la integración entre el personal que labora en la institución y el directivo					
15	Se preocupa por mantener una adecuada estructura de la organización					
16	Se utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los trabajadores					
17	Se escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					
18	Se promueve el trabajo en equipo dentro de la institución					
19	Se participa de manera activa en el trabajo en equipo					
20	Se reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los trabajadores					
21	Se tiene una actitud positiva hacia los restos que enfrenta la organización					
22	Se es responsable en el cumplimiento de las funciones					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la satisfacción hacia la labor que realiza y el contexto en el que la hace. Lea atentamente cada una de las aseveraciones y siguiendo sus propios sentimientos acerca lo que percibe, exprese por favor su grado de satisfacción o insatisfacción. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACIÓN				
Muy insatisfecho		1				
Insatisfecho		2				
Ni satisfecho, ni insatisfecho		3				
Satisfecho		4				
Muy satisfecho		5				
N°	Qué tan satisfecho se encuentra con...	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo					
02	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca					
03	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
04	El salario que usted recibe					
05	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar					
06	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
07	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
08	La iluminación de su lugar de trabajo					
09	La ventilación de su lugar de trabajo					
10	La temperatura de su local de trabajo					
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la organización					
12	Las oportunidades de promoción que tiene					
13	Las relaciones personales con sus superiores					
14	La supervisión que ejercen sobre usted					
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado					

16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea					
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su organización					
18	El apoyo que recibe de sus superiores					
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección					
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la organización					
22	El grado en que su organización cumple el convenio, las					
23	La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales					

ANEXO 04 AUTORIZACIÓN DE AUTOR POR USO DE SU INSTRUMENTO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL AUTOR

(Licencia de uso)

Lima, 18 mayo 2022

La suscrita:

Barazorda Bazán, Ecaterine con ORCID: 0000-0002-6630-3464

En mi calidad de autora exclusiva de la Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud presentado y aprobado en el año 2020, titulada: "Habilidades directivas y satisfacción laboral en el centro de salud de Tamburco, Abancay 2020" y de los instrumentos, utilizados en el mismo, por medio del presente escrito autorizo a la Srta. Rosa Antonia Gallarday Rodríguez con ORCID: 0000-0002-1477-845X estudiante de posgrado de la Universidad Cejar Vallejo, para que, en desarrollo de la presente licencia de uso pueda ejercer sobre mi obra: (1) Cuestionario sobre Habilidades Directivas (2) Cuestionario sobre Satisfacción Laboral, las atribuciones que se indican a continuación:

1. La consulta física o electrónica según corresponda.
2. La reproducción por cualquier formato conocido para su trabajo de investigación
3. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.
4. La inclusión de los mismos en bases de datos.

Teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.



Ecaterine Barazorda Bazán
OBSTETRA
COP: 33194

Barazorda Bazán, Ecaterina

ANEXO 05 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Habilidades conceptuales								
1	Se utiliza la información de manera eficaz	X						
2	Se evalúa la información buscando las fuentes	X						
3	Se practica la autocritica en el trabajo que desarrolla	X						
4	Muestran capacidad de análisis frente a los problemas que se presentan	X						
5	Utilizan la lógica para analizar los problemas que surgen	X						
6	Muestran claridad al comprender las cosas que se le comunica	X						
7	Se elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	X						
8	Se ejecuta estrategia innovadoras	X						
9	Se propicia estrategia emocional que promueve compromiso con la institución.	X						
DIMENSION 2: Habilidades técnicas								
10	Existe dominio de su especialidad por parte de los directivos	X						
11	Existe dominio en el manejo de herramientas digitales	X						
12	Se promueve el uso de herramientas propias de la Tecnología de información y comunicaciones en el trabajo	X						
13	Se preocupa por la institución y su funcionamiento	X						
14	Se estimula la integración entre el personal que labora en la institución y el directivo	X						
15	Se estimula la integración entre el personal que labora en la institución y el directivo	X						
DIMENSION 2: Habilidades humanas								
16	Se utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los trabajadores	X						
17	Se escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema	X						
18	Se promueve el trabajo en equipo dentro de la institución	X						
19	Se participa de manera activa en el trabajo en equipo	X						
20	Se reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los trabajadores	X						
21	Se tiene una actitud positiva hacia los restos que enfrenta la organización	X						
22	Se es responsable en el cumplimiento de las funciones	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz DNI: 23803533

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

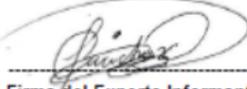
07 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Firma del Experto Informante.

Fuente: Barazorda, 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización							
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X						
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X						
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X						
4	El salario que usted recibe	X						
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X						
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X						
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X						
8	La iluminación de su lugar de trabajo	X						
	DIMENSION 2: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La ventilación de su lugar de trabajo	X						
10	La temperatura de su local de trabajo	X						
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la organización	X						
12	Las oportunidades de promoción que tiene	X						
13	Las relaciones personales con sus superiores	X						
	DIMENSION 3: Satisfacción intrínseca con el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La supervisión que ejercen sobre usted	X						
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X						
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	X						
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su organización	X						
	DIMENSION 4: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El apoyo que recibe de sus superiores	X						
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X						
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	X						
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la organización	X						
22	El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X						
	DIMENSION 4: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz DNI: 23803533

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

07 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Fuente: Barazorda, 2020

Confiabilidad de instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Habilidades directivas	0,872	22
Satisfacción laboral	0,921	23

Fuente: Barazorda, 2020

ANEXO 06. BASE DE DATOS EN EXCEL DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1		HABILIDADES DIRECTIVAS																					
2		HABILIDADES CONCEPTUALES									HABILIDADES TÉCNICAS						HABILIDADES HUMANAS						
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
4	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2
5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3
7	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
8	5	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2
9	6	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
10	7	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
11	8	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
12	9	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3
13	10	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3
14	11	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2
15	12	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
16	13	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
17	14	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3
18	15	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
19	16	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2
20	17	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
21	18	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1
22	19	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
23	20	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
24	21	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3
25	22	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
26	23	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
27	24	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2
28	25	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
29	26	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
30	27	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
31	28	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3
32	29	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3
33	30	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2
34	31	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
35	32	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1
36	33	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
37	34	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
38	35	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2
39	36	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4
40	37	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3
41	38	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
42	39	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2
43	40	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
44	41	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3
45	42	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
46	43	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
47	44	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3
48	45	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2
49	46	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
50	47	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3
51	48	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2
52	49	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
53	50	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
1	SATISFACCIÓN LABORAL																							
2	SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN Y PARTICIPACIÓN								SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES					SATISFACCIÓN INTRÍNSECA CON EL TRABAJO				SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO					CCIÓN CON LA CANTID	
3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
4	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
5	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3
7	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
8	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
9	6	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
10	7	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
11	8	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
12	9	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3
14	11	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
15	12	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
16	13	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
17	14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3
18	15	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
19	16	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
20	17	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
21	18	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1
22	19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
23	20	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
24	21	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3
25	22	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
26	23	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
27	24	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
28	25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
29	26	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
30	27	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
31	28	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
32	29	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
33	30	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
34	31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
35	32	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1
36	33	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
37	34	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
38	35	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
39	36	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
40	37	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3
41	38	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
42	39	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
43	40	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
44	41	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3
45	42	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
46	43	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
47	44	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3
48	45	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
49	46	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
50	47	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
51	48	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
52	49	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
53	50	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3

ANEXO 07. BASE DE DATOS EN SPSS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Número	8	0	P1 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Número	8	0	P2 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Número	8	0	P3 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Número	8	0	P4 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Número	8	0	P5 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Número	8	0	P6 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Número	8	0	P7 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Número	8	0	P8 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Número	8	0	P9 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Número	8	0	P10 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Número	8	0	P11 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Número	8	0	P12 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Número	8	0	P13 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Número	8	0	P14 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Número	8	0	P15 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Número	8	0	P16 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Número	8	0	P17 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Número	8	0	P18 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Número	8	0	P19 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Número	8	0	P20 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Número	8	0	P21 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Número	8	0	P22 HD	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Número	8	0	P1 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Número	8	0	P2 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	VAR00025	Número	8	0	P3 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	VAR00026	Número	8	0	P4 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	VAR00027	Número	8	0	P5 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	VAR00028	Número	8	0	P6 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	VAR00029	Número	8	0	P7 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	VAR00030	Número	8	0	P8 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	VAR00031	Número	8	0	P9 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	VAR00032	Número	8	0	P10 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	VAR00033	Número	8	0	P11 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	VAR00034	Número	8	0	P12 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	VAR00035	Número	8	0	P13 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	VAR00036	Número	8	0	P14 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	VAR00037	Número	8	0	P15 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	VAR00038	Número	8	0	P16 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	VAR00039	Número	8	0	P17 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
40	VAR00040	Número	8	0	P18 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	VAR00041	Número	8	0	P19 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	VAR00042	Número	8	0	P20 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	VAR00043	Número	8	0	P21 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	VAR00044	Número	8	0	P22 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	VAR00045	Número	8	0	P23 SL	{1, Muy ins...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	VAR00046	Número	8	0	Habilidades directivas agrupada	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47	VAR00047	Número	8	0	Habilidades conceptuales agrupada	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
48	VAR00048	Número	8	0	Habilidades técnicas agrupadas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
49	VAR00049	Número	8	0	Habilidades humanas agrupada	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
50	VAR00050	Número	8	0	Satisfacción laboral agrupada	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
51	VAR00051	Número	8	0	Satisfacción con la supervisión y participación agrupada	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
52	VAR00052	Número	8	0	Satisfacción con la remuneración y prestaciones agrup...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
53	VAR00053	Número	8	0	Satisfacción intrínseca con el trabajo agrupada	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
54	VAR00054	Número	8	0	Satisfacción con el ambiente físico agrupada	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
55	VAR00055	Número	8	0	Satisfacción con la cantidad y calidad de producción ag...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
56	Hab_direct	Número	8	0	Habilidades directivas	{1, Inadecua...}	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
57	Hab_concept	Número	8	0	Habilidades conceptuales	{1, Inadecua...}	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
58	Hab_Tecn	Número	8	0	Habilidades técnicas	{1, Inadecua...}	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
59	Hab_Human	Número	8	0	Habilidades humanas	{1, Inadecua...}	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
60	Satisf_lab	Número	8	0	Satisfacción laboral	{1, Baja}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
61	Sat_sup_part	Número	8	0	Satisfacción con la supervisión y participación en el tra...	{1, Baja}...	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
62	Sat_rem_pr...	Número	8	0	Satisfacción con la remuneración y prestaciones	{1, Baja}...	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
63	Satisf_intrinc	Número	8	0	Satisfacción intrínseca con el trabajo	{1, Baja}...	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
64	Satisf_amb...	Número	8	0	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	{1, Baja}...	Ninguno	18	Derecha	Escala	Entrada
65	Sat_cant_c...	Número	8	0	Satisfacción con la cantidad y caidad del trabajo	{1, Baja}...	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada

ANEXO 08. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a), el presente documento es para que usted pueda participar en un estudio de investigación para el cual la información que se recolectará se realizará a través de la resolución de un cuestionario. La información proporcionada y sus datos personales a los cuales sólo la investigadora tendrá acceso, permanecerán de forma anónima y no serán utilizados para fines externos a los ya mencionados, por este motivo no se registrarán nombres del personal ni de la institución.

El nombre del proyecto de investigación es habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, 2022. El objetivo principal es identificar la relación que existe entre ambas variables y brindar aportes a la institución.

Los resultados de esta investigación serán publicados en el repositorio de la universidad para su libre acceso.

De optar por colaborar con este estudio coloque su firma en la parte inferior de este documento.

Gracias por su participación.

Firma _____

Nombre _____

DNI: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022.", cuyo autor es GALLARDAY RODRIGUEZ ROSA ANTONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 12-08- 2022 18:20:50

Código documento Trilce: TRI - 0399285