



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de  
enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Hidalgo Salabarría, Erik Calixto (ORCID: 0000-0001-9981-1919)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

PIURA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este logro a Dios que me ha brindado sabiduría y a mi familia, en especial a mis padres, hermana, sobrina y novia, quienes han sido un pilar fundamental para conseguir mis metas.

### **Agradecimiento**

Agradezco a todas las autoridades de la Universidad César Vallejo, quienes han desarrollado un extraordinario trabajo a pesar de lo duro que ha sido esta pandemia del COVID-19, al permitirnos ser parte de este prestigioso centro de estudios. También a todos los docentes que nos han impartido sus valiosos conocimientos de inicio a fin. Por último, agradezco a las autoridades del Hospital Efrén Jurado López por permitirme desarrollar este estudio en su noble institución.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5 Procedimientos .....	20
3.6 Método de análisis de datos .....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES .....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS .....	43
ANEXOS .....	51

## Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio. ....	17
Tabla 2. Evaluación de la validez de instrumentos de habilidades gerenciales y satisfacción laboral.....	19
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos.....	20
Tabla 4. Niveles de habilidades gerenciales percibidos por el personal de enfermería. ....	22
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de las habilidades gerenciales.....	23
Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería. ....	24
Tabla 7. Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral. ....	25
Tabla 8. Prueba de normalidad de datos de las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral.....	27
Tabla 9. Correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral. ..	28
Tabla 10. Correlación entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral.....	30
Tabla 11. Correlación entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral.....	32
Tabla 12. Correlación entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral.....	34
Tabla 13. Prueba de fiabilidad de la variable habilidades gerenciales.....	63
Tabla 14. Estadísticas de total de la variable habilidades gerenciales. ....	63
Tabla 15. Prueba de fiabilidad de las dimensiones de la variable habilidades gerenciales. ....	64
Tabla 16. Prueba de fiabilidad de la variable satisfacción laboral.....	64
Tabla 17. Estadísticas de total de la variable satisfacción laboral. ....	65
Tabla 18. Prueba de fiabilidad de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.....	66
Tabla 19. Género del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López. ..	67
Tabla 20. Edad del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López. ....	68
Tabla 21. Área de labores del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.....	69
Tabla 22. Tipo de contrato del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.....	70
Tabla 23. Formación del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.....	71

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de habilidades gerenciales percibidos por el personal de enfermería. ....	22
Figura 2. Niveles de las dimensiones de las habilidades gerenciales.....	23
Figura 3. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería.....	24
Figura 4. Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral. ....	26
Figura 5. Género del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López. ..	67
Figura 6. Edad del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López. ....	68
Figura 7. Área de labores del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López. ....	69
Figura 8. Tipo de contrato del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López. ....	70
Figura 9. Formación del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.....	71

## Resumen

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021. Investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población estuvo constituida por 84 profesionales de enfermería, la muestra fue la misma que la población y el muestreo no probabilístico intencional. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se usaron dos cuestionarios; uno sobre habilidades gerenciales de Whetten y Cameron modificado y el cuestionario Font-Roja de Aranaz y Mira modificado, se usó la escala de Likert, los instrumentos pasaron por el proceso de validación mediante de juicio de expertos y confiabilidad a través de Alfa de Cronbach ( $,940$  y  $,958$ ). Los datos recolectados se procesaron por medio de estadística descriptiva inferencial, donde se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados mostraron que las habilidades gerenciales se relacionan de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral ( $\rho=0,662$ ,  $p=0,000$ ,  $R^2=44\%$ ) del personal de enfermería. Se concluye que se evidencia una relación positiva y considerable entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

**Palabras clave:** Habilidades gerenciales, satisfacción laboral, enfermería.

## **Abstract**

The following study was realized with an objective that was determinate the relationship between job skills and job satisfaction of the nursery staff that jobs in the Efren Jurado Lopez Hospital, Ecuador 2021. Basic type research with a quantitative approach of non-experimental, transversal, descriptive and correlational design. The population consisted of 84 nursing professionals, the sample was the same as the population and the intentional non-probabilistic sampling. The technique used was the survey and two questionnaires were used as instruments: One about management skills of Whetten and Cameron modified, and the Font-Roja questionnaire of Aranaz and Mira also modified; the Likert scale was used, the instruments went through the validation process through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha ( $,940$  y  $,958$ ). The collected data were processed by means of inferential descriptive statistics, where Spearman's nonparametric Rho test was used. The results finally show that the management skills are positively and significantly related to job satisfaction ( $\rho=0,662$ ,  $p=0,000$ ,  $R^2=44\%$ ) of the nursing workers. It's been concluded that in fact, there's evidence about a positive and considerable relationship between managerial skills and job satisfaction of nursing staff.

**Keywords:** Management skills, job satisfaction, nurse.



## I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales, es imprescindible reconocer los cambios de los modelos gerenciales que las diferentes organizaciones y en especial en el entorno de la salud están atravesando, debido a los constantes avances tecnológicos, socioculturales o de carácter científico que obligan a los gerentes a formarse para contar con el perfil idóneo y capacitado para poder liderar equipos grandes de trabajo, así como sacar adelante los procesos de gestión en los cuáles estén involucrados, cualidades propias de las habilidades gerenciales (Sánchez y Poveda, 2019).

Así mismo, en el ámbito de la sanidad, la atención que se brinda se distingue por su importante vínculo entre el profesional sanitario y el usuario, por lo tanto, en este sentido, surge la necesidad imperiosa de que los directivos o superiores deben contar con el personal que tenga una satisfacción laboral adecuada, recurso clave para alcanzar los objetivos institucionales (Álvarez et al., 2017).

En el contexto internacional, Álvarez et al. (2016) en Cuba indican que el índice de satisfacción laboral fue de 74,39%, es decir, la entidad hospitalaria presenta niveles no muy favorables de satisfacción laboral. Por otro lado, García et al. (2016) refieren que, en cuanto a la satisfacción, el personal de salud el factor que presenta menor puntuación media, es la satisfacción con el salario.

Así mismo en España, Yáñez et al. (2016) indican que las competencias de satisfacción laboral, se relacionan a múltiples factores tales como: gestión de talento humano, manejo de conflictos, autoaprendizaje, bioética, pensamiento crítico e innovación. De igual forma en este mismo país, Gonzáles et al. (2015) identificaron que, en el ámbito de trabajo, las enfermeras se encuentran más satisfechas.

En América Latina también ocurre que en Brasil recientemente se evaluaron las competencias gerenciales del personal de enfermería bajo una “Estrategia Salud de la Familia”, en donde Peruzzo et al. (2020) identificaron un sin número de competencias gerenciales que los profesionales de enfermería son los protagonistas, algunas de ellas poco trabajadas y desarrolladas debido al complejo escenario que representa la atención en salud que se da en ese país.

En Ecuador, las capacidades gerenciales en conjunto con la satisfacción laboral son considerados como un asunto de mucha importancia y es un tema interesante de análisis, es así, que en diversas regiones prevalece el estilo de liderazgo democrático participativo y equilibrado que se acompaña de una relativa satisfacción laboral por parte de los trabajadores, características necesarias para el desarrollo organizacional, como lo plantearon Añazco et al. (2018). Igualmente, en un estudio realizado en la ciudad de Manabí, Zaldúa (2018) indica que los factores que producen mayor insatisfacción son: relaciones interpersonales, seguido por la remuneración y las políticas de trabajo.

El nosocomio objeto de estudio, se encuentra descentralizado en cuanto a los directivos gerenciales tanto administrativos como asistenciales dada su complejidad que es de segundo nivel de atención. A nivel de enfermería, existe el departamento de coordinación presidido por la jefa de enfermeras y su equipo administrativo y asistencial, las mismas que desarrollan actividades inherentes a su cargo, entre las que se destacan gerenciar el servicio de enfermería. En los tiempos actuales de pandemia ocasionada por el COVID-19, los sistemas de salud han tendido que adaptarse contra reloj para hacer frente a esta enfermedad. En este contexto, para el Hospital Efren Jurado López, ha sido un reto para el equipo de jefas de enfermería poder gestionar la pandemia, tanto para provisionar de personal a todas las áreas, solucionar conflictos y problemas, abastecer de insumos y material sanitario, manejar al talento humano, etc.; todo esto sin evidencia ni publicaciones de cómo hacerlo, por lo que se surge la necesidad de investigar la relación que existe entre las habilidades gerenciales de la coordinación de enfermería y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Por lo antes expuesto, se plantea el problema general: ¿De qué manera las habilidades gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021?

La presente investigación se realizó para obtener información valiosa acerca de la relación entre las dimensiones de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería, ya que, no existen estudios previos de esta naturaleza en este establecimiento de salud en tiempos de emergencia sanitaria, lo que a nivel teórico servirá como antecedente para desarrollar futuras

investigaciones en esta casa de salud. Además, de manera práctica, servirá para obtener una perspectiva precisa acerca de la apreciación que consideran los enfermeros y enfermeras acerca del trabajo que cumplen sus superiores durante esta emergencia sanitaria, convirtiéndolos en beneficiarios de este estudio a ambas partes, lo que permitirá identificar posibles aspectos a mejorar en el área de enfermería para el desarrollo institucional del nosocomio.

Así mismo, para el presente estudio, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021, por otro lado, los objetivos específicos son: identificar la relación entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021; establecer la relación entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021; y conocer la relación entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021.

De igual forma, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021. La primera hipótesis específica expresa lo siguiente: existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021. La segunda hipótesis específica manifiesta: existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021. La tercera hipótesis específica indica lo siguiente: existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, en Perú Arrascue et al. (2021) desarrollaron el estudio titulado Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el hospital municipal Los Olivos, el cual tuvo como objetivo analizar las habilidades gerenciales desde la percepción de los profesionales de salud. Investigación de tipo cuantitativa, correlacional. El instrumento empleado fue el cuestionario de percepciones que mide las habilidades gerenciales. La muestra fue de 52 participantes. Los resultados mostraron que las habilidades gerenciales analíticas e interpersonales son adecuadas en 69%, las habilidades emocionales y de motivación 69%-58%. Los autores concluyeron que poco más de la muestra valoró como adecuadas en términos generales las habilidades directivas de sus jefes. Este estudio es de gran utilidad en esta investigación ya que permite identificar una interesante dimensionalidad de habilidades gerenciales.

Neyra (2020) realizó el estudio llamado Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao, cuyo objetivo consistió en determinar la relación de las habilidades gerenciales con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Estudio de tipo cuantitativo y correlacional. La muestra considerada para este trabajo fue de 81 profesionales de enfermería, por su parte, se utilizaron dos instrumentos elaborados por el investigador previamente validados. Los resultados mostraron que existió una correlación positiva moderada ( $Rho= 0,768$ ) entre las habilidades gerenciales y la satisfacción del personal de enfermería. El autor concluyó que existe asociación estadísticamente considerable entre las variables estudiadas. Esta investigación es de gran aporte, ya que, permite identificar la relación entre todas las variables a ser estudiadas.

Por otro lado, en Argentina, Fernández et al. (2019) desarrollaron investigación denominada Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad, con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción laboral además de motivación. Estudio cuantitativo, transversal. Se aplicaron dos instrumentos validados para medir las dos variables, la muestra fue de 207 enfermero/as. Los resultados mostraron las variables estudiadas en los enfermeros/as, tienen un grado medio con tendencia a alto. Por otro lado, los

aspectos que mostraron inferior nivel de satisfacción fueron la de los beneficios o sueldos y las que mostraron mejor satisfacción fueron las relacionadas al desarrollo de los profesionales y desempeño laboral. Finalmente concluyeron que el grado de estas dos variables es moderado. Esta investigación permitirá conocer distintas dimensionalidades de la variable satisfacción laboral aplicables a los profesionales de enfermería.

En Colombia, Herrera y Manrique (2019) realizaron la investigación Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo, el objetivo consistió en determinar el nivel de satisfacción laboral basado a 3 aspectos. Estudio cuantitativo, transversal. Se empleó como muestra a 280 enfermeros/as (140 hospitalarios, 140 comunitarios). Se utilizó el cuestionario Font-Roja como instrumento. Se evidenció en los resultados que en las instituciones hospitalarias existe una mayor satisfacción por el trabajo en comparación a las instituciones comunitarias. Los autores concluyeron que la satisfacción laboral en dos campos laborales muestra un nivel bajo de satisfacción en cuanto a la relación interpersonal con los colaboradores y superiores, así como la monotonía como factor de riesgo en el ámbito comunitario. Esta investigación ofrece un gran aporte a este estudio, ya que se utilizó e instrumento que se implementará, como referencia para aplicarlo.

De igual forma, Palomino et al. (2018) diseñaron el trabajo titulado Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé en Lima, Perú, con el objetivo de describir determinados factores que repercuten en la satisfacción laboral. Estudio cuantitativo, prospectivo, transversal. La muestra fue de 75 profesionales sanitarios. Se usó el instrumento de Warr, Cook y Wall, adaptado. Los resultados indicaron que los trabajadores mostraron estar satisfechos en más del 60% en cuanto factores extrínsecos como: la dirección de los jefes, jornada laboral relaciones laborales, compañerismo y seguridad en el trabajo. Como conclusión argumentaron que la satisfacción laboral lleva una importante relación con el tipo de profesional, la condición laboral y el estado civil. Este trabajo es importante porque permite identificar un instrumento novedoso para medir la satisfacción laboral.

Santa Cruz (2017) realizó la investigación con el tema Análisis de las competencias gerenciales de los jefes de establecimientos del primer nivel de atención de salud Geresa Lambayeque, la misma que fue planteada teniendo como objetivo determinar el grado de importancia y desarrollo de las competencias gerenciales, así como sus falencias. Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal. Como instrumento, se utilizó el cuestionario Lazarotto. La muestra estuvo conformada por 160 directores de unidades asistenciales de atención primaria. Los resultados indicaron que existen falencias de competencias como bajo nivel de conocimientos en gerencia sanitaria, administración estratégica, solución de problemas, y capacidad para aceptar críticas. El autor concluyó que las habilidades con más falencias fueron las de conocimientos y actitudinales en el ámbito gerencial en salud en general, las mismas que son las más importantes para las personas que están al frente unidades médicas de primer nivel de atención. Este estudio brinda un gran aporte a esta investigación, ya que, se utiliza un instrumento diferente e interesante que mide las habilidades gerenciales.

Por su parte, en Brasil, Dias et al. (2017) realizaron el estudio Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo, que tuvo el objetivo de identificar aspectos de asignación del grupo de enfermería asociados a factores de satisfacción laboral y analizar la influencia de los mismos en la atención de enfermería. Estudio cuantitativo, transversal. Se utilizó como instrumento un formulario relacionado con la satisfacción laboral. La muestra fue de 239 participantes. Los resultados mostraron que existe un elevado grado de satisfacción en diversos aspectos, tales como: relación con compañeros de labores, sueldos, reconocimiento laboral y satisfacción por lo que realiza. Los autores concluyen que es menester de jefes buscar opciones que incentiven la motivación, tales como: Construir planes de incentivos, modificación de políticas internas y satisfacer expectativas. Este trabajo aportará a la presente investigación con su enfoque de gestión en el personal de salud para adentrarse y conocer lo que se ha hecho respecto al tema.

Pérez et al. (2017) realizan el estudio titulado Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel en México, con el objetivo de identificar el grado de satisfacción laboral que tienen enfermeros y enfermeras.

Investigación cuantitativa, transversal. El instrumento utilizado fue el cuestionario Font-Roja. La muestra fue de 71 enfermeros. Los resultados mostraron la muestra reportó un 83.1% de insatisfacción laboral. El sexo masculino mostró un nivel mayoritario de insatisfacción laboral respecto al sexo femenino. El turno vespertino mostró un 93.8% de insatisfacción, seguido del turno nocturno con un 93% y por último el turno matutino con un 81.3% de insatisfacción laboral. Así mismo, concluyeron que la muestra se encuentra insatisfecha en su trabajo, lo que puede tener un impacto no positivo en el rendimiento laboral y en la calidad de prestaciones asistenciales. Esta investigación será de interés ya que permitirá asociar el instrumento que se va a utilizar en este estudio.

A nivel nacional, Padilla et al. (2020) diseñaron la investigación Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020, cuyo objetivo planteado fue determinar el nivel de satisfacción laboral de profesionales de enfermería que trabajan en unidades médicas de primer y segundo nivel y los factores asociados. Estudio cuantitativo, de tipo transversal. El instrumento aplicado fue el Font Roja modificado. Como muestra se tomó a 92 profesionales de enfermería. Los resultados fueron que la mayor parte de profesionales se encuentran satisfechos con su trabajo, por otro lado, con este estudio se identificaron diversos factores en donde la muestra no se encuentra tan satisfecho. Así mismo, concluyeron que tanto enfermeros como enfermeras se encuentran satisfechos en el ámbito laboral en términos generales. Esta investigación será de mucho interés, ya que, permitirá asociar el instrumento que se va a utilizar en este estudio.

Sánchez et al. (2019) realizaron un estudio titulado Factores determinantes de la administración y su relación con la satisfacción laboral en la salud pública ecuatoriana, que tuvo como objetivo identificar indicadores relacionados a la administración en salud desde la perspectiva de los factores determinantes y la relación con la satisfacción laboral de enfermeros y enfermeras. Investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Se aplicó un instrumento adaptado que mide la satisfacción laboral de los profesionales sanitario. La muestra fue de 115 enfermeros y enfermeras. Los resultados mostraron que los enfermeros/as perciben de forma regular la administración por la

cual están a presididos, lo que origina que las fases del proceso administrativo de la casa de salud tengan inherencia en el nivel bajo de satisfacción laboral. Esta investigación brinda un gran aporte a este estudio, ya que, permite evidenciar la relación entre las dos variables asociadas al mismo.

En cuanto a las teorías en las que se apoya este trabajo de investigación, diversos autores muestran en el ámbito administrativo de las organizaciones, que existe un sin número de modelos y teorías gerenciales, sin embargo, se ha considerado la que se vincula o la que guarda relación con las variables y población de este estudio.

En tiempos actuales, las teorías X y Y de McGregor (1960) se consideran como una referencia en la administración de empresas e instituciones en general, ya que, entre otros aspectos, Kopelman et al. (2008) mencionan la importancia de la motivación laboral, así como la relación interpersonal entre los directivos y trabajadores (Asgary et al., 2014). McGregor distingue dos comportamientos completamente diferentes de los gerentes en las organizaciones, traducidas en dos teorías: por un lado está la teoría X también llamada tradicional que tiene un enfoque autoritario en donde las personas tienden a evitar el trabajo y por el otro está la teoría Y o moderna que, a diferencia de la anterior tiene un enfoque participativo y democrático en donde priman las buenas relaciones interpersonales entre directivos y subordinados (Madero y Rodríguez, 2018).

Gürbüz et al. (2014) plantean que la teoría Y está compuesta por diversos supuestos: consideran que el cansancio físico y mental al momento de realizar labores, es muy normal como el deporte. Además, argumentan que los subordinados se comprometen a conseguir mejores resultados en la medida que son retribuidos o reconocidos por su buen desempeño; los seres humanos tienen un gran nivel de creatividad e imaginación que ayudarán buscar soluciones ingeniosas a cualquier empresa.

En el presente estudio se tomará en cuenta la teoría Y de McGregor, ya que guarda relación con el tipo de investigación, la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones. Esta teoría tiene un enfoque democrático y participativo, plantea que los gerentes de las organizaciones conciben que los trabajadores obtienen una



fuente de satisfacción en el trabajo que realizan, así que se esforzarán cada vez más por alcanzar el mejor rendimiento posible tanto para beneficio personal como institucional.

Respecto al marco conceptual, Katz (1955) describe las habilidades directivas como aquellas destrezas que se desarrollan para afrontar eficazmente los problemas, las mismas no necesariamente pueden ser innatas, además plantea que un directivo debe poseer tres habilidades básicas: habilidades técnicas, humanas y conceptuales. Por otro lado, Chiavenato (2007) argumenta que las tres habilidades de Katz necesitan otras competencias para alcanzar el éxito en el campo laboral, es decir que el secreto está en adquirir destrezas que perduren en el tiempo como el conocimiento, la actitud y la perspectiva.

Madrigal (2006) refiere que, las habilidades directivas son destrezas que se adquieren para generar resultados; en el ámbito de las empresas, las habilidades gerenciales surgen en dependencia de la capacidad y carácter de dirigir en relación con las metas planteadas. Madrigal clasifica las habilidades directivas en: habilidades conceptuales, habilidades técnicas o profesionales, habilidades sociales y las habilidades interpersonales.

Griffin y Fleet (2016) consideran que las habilidades gerenciales son características, atributos o actividades indispensables que debe de poseer un buen gerente en una empresa, que tienen como objetivo alcanzar una meta con eficiencia y eficacia, enfocada a la administración del recurso humano. Estos autores clasifican las habilidades gerenciales o directivas en 7 dimensiones: habilidades técnicas, interpersonales, conceptuales, diagnosticar, comunicación, para tomar decisiones y administración del tiempo.

Whetten y Cameron (2011) conceptualizaron a las habilidades gerenciales como un conjunto de capacidades que tienen o desarrollan los directivos de una organización y que orientan a alcanzar resultados, se dividen en tres dimensiones: habilidades directivas y/o gerenciales personales, habilidades directivas y/o gerenciales interpersonales y habilidades directivas y/o gerenciales grupales.

Las habilidades directivas personales son definidas por Pérez et al. (2014) como las que hacen referencia al contexto personal de los gerentes, que en múltiples

ocasiones no involucran a otras personas, se enfoca en el manejo de la propia personalidad, es decir, autodirección y el autoconocimiento juegan un papel trascendental en este tipo de habilidad (Ramírez, 2018). En este sentido, las habilidades directivas personales poseen los siguientes indicadores: desarrollo del autoconocimiento, manejo del estrés personal y la solución analítica y creativa de problemas (Whetten y Cameron, 2011).

Así mismo, las habilidades gerenciales interpersonales se refieren a aquellas que se enfocan en situaciones que se crean al interactuar con los trabajadores, es decir la relación que existe con las demás personas en donde es muy importante la comunicación efectiva y la asertividad (Hernández, 2016). Las habilidades directivas interpersonales se encuentran divididas en cuatro indicadores: establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo, ganar poder e influencia, motivación a los demás y el manejo de conflictos (Whetten y Cameron, 2011). De igual manera Tecsihua (2018) manifiesta que las habilidades gerenciales interpersonales como la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud se relacionan de manera significativa.

Es importante mencionar que las habilidades directivas grupales son cualidades que surgen en el momento que el gerente participa con un grupo de trabajadores, se concibe que el liderazgo se convierte en una pieza fundamental, el líder debe estar a la disposición de la organización, ya que, el desarrollo organizacional nace de la correcta gestión y participación del mismo (Ascón y García, 2019). En este contexto, las habilidades directivas grupales se clasifican en: facultamiento y delegación, formación de equipos efectivos de trabajo y liderar el cambio positivo (Whetten y Cameron, 2011). Así mismo, Vega (2020) plantea que las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral se relacionan, de tal modo, refiere que en la medida que el liderazgo incrementa, también lo hace la satisfacción laboral.

Por otro lado, la satisfacción laboral está sostenida por diversas teorías que intentan explicarla, una de la más conocidas y citadas durante los últimos años, es la de los dos factores (motivación-higiene) que plantea Herzberg (1966). Este autor indica que el rendimiento laboral de los subordinados de una empresa, está estrechamente ligada a la satisfacción que perciben dentro de su ambiente laboral

(Madero, 2011). Los factores de motivación e higiene se usan para conocer el grado de satisfacción que poseen los empleados (Marin y Placencia, 2017).

Arévalo et al. (2003) indican que los factores de motivación de Herzberg están relacionados con la labor que las personas desempeñan en el trabajo, los más importantes son en trabajo estimulante, logro y/o autorrealización, reconocimiento y responsabilidad. Estos factores influyen de excelente forma al desarrollo organizacional y personal.

En este estudio se toma en cuenta los factores de motivación planteados por Herzberg, ya que son de utilidad para esta investigación por la similitud que hay con la dimensionalidad de la variable satisfacción laboral, los mismos plantean que para alcanzar un nivel de satisfacción alto, los trabajadores deben estar suficientemente motivados; de esa manera se alcanza las metas organizacionales y logros personales del trabajador.

Respecto al concepto de satisfacción laboral, Wright y Bonett (2007) la definieron como la más habitual y clásica forma de operacionalización de la alegría en el lugar donde las personas desempeñan sus labores. Es un efecto o respuesta positiva y emocional del trabajador sobre la percepción del trabajo que desempeña (Kreitner y Kinicki, 1997). La satisfacción laboral según Cowin et al. (2008) es uno de los sentimientos que ha sido llamada a acaparar la atención por los entendidos en el ámbito del comportamiento organizacional (Salessi y Omar, 2016).

Para Sánchez y García (2017) la satisfacción es una variable que tiene mucha importancia en las empresas, indican que puede ser imprescindible para alcanzar el desarrollo organizacional. Existen abundantes estudios e investigaciones que demuestran que el desempeño de un trabajador, su lealtad frente a los líderes, porcentaje de ausentismo y productividad dependen en gran medida de la satisfacción laboral, como lo argumenta Rico (2012).

El recurso humano es considerado como un causante determinante para alcanzar la eficacia y eficiencia en una organización, de allí nace la importancia de mantener al personal con niveles elevados de satisfacción laboral (Merino et al., 2018). Además, puede darse a través de procesos tanto emocionales como cognitivos, en

donde el empleado valora la experiencia en el puesto de labores, sacando su propia conclusión acerca de la percepción que siente (Pujol y Dabos, 2018).

Aranaz y Mira (1988) elaboraron un novedoso instrumento diseñado con la finalidad de medir la satisfacción laboral en el contexto de la salud, el cual se denomina "Cuestionario Font-Roja", el mismo consta de las siguientes dimensiones: satisfacción por el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral. Este instrumento es utilizado por muchos investigadores en diversos análisis en la actualidad para medir la satisfacción laboral, además ha sido adaptado a la realidad de múltiples estudios para medir la mencionada variable.

La satisfacción en el trabajo es el agrado o complacencia que las personas perciben en el lugar donde realizan su trabajo, ya sea con las condiciones laborales o relaciones con los compañeros y superiores, esta repercute de manera positiva en una institución para alcanzar los propósitos planteados y al desarrollo personal del individuo, como lo plantea Uribe (2016).

Gómez define a las competencias profesionales como las facultades vinculadas a la figura profesional de una persona. Es el nivel de uso de conocimientos, destrezas y lógica relacionada con la profesión en todas las circunstancias de la práctica profesional. Además, incluyen un conjunto de resultados y consecuencias que demanda el desempeñar funciones profesionales en el lugar de trabajo (Gómez, 2015).

Las relaciones interpersonales con los compañeros según Wiemann (2011) significa mantener emociones positivas y negativas, es decir enfrentarse a situaciones desagradables y satisfactorias, además que se debe de mantener una buena comunicación ya que esta es la base para mantener relaciones cordiales con los compañeros.

Para los autores Cifuentes y Manrique (2015) la presión por el trabajo es el nivel en el que una persona percibe una carga laboral para el mismo. Así mismo definen a la promoción profesional como el nivel en el que un trabajador aprecia que puede perfeccionar, en el ámbito profesional y reconociendo sus labores. Por otro lado,

refieren que las características extrínsecas del estatus son la con la cual se valora a una persona un estatus en específico, a nivel remunerador o independiente. Por último, indican que la monotonía laboral es la realización de un trabajo de forma repetitiva en un prolongado período de tiempo que pueden afectar el desempeño, productividad y relaciones del trabajador.

Con respecto a la relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral, Gonzáles (2021) indica que las habilidades directivas personales y grupales tienen relación con la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, sin embargo, esta autora manifiesta que las habilidades directivas interpersonales no guardan relación con la satisfacción laboral debido a que existe una correlación baja, directa y significativa. Por su parte, Valenzuela (2021), refiere que las habilidades gerenciales de la jefatura de enfermería afectan de forma significativa a la satisfacción laboral de los enfermeros/as de un centro hospitalario.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, debido a que se basa en estudios previos, utiliza teorías o esquemas teóricos, pretende medir con precisión las variables de estudio, es decir es un conjunto de procesos que parte de una idea y permite medir las variables en estudio para obtener los resultados, además también se puede comprobar la hipótesis, como lo plantean Hernández et al., (2014). Así mismo, Torres (2016) indica que en este tipo de enfoque las teorías que se estudiaron en relación al objeto de estudio y las hipótesis que se plantaron, se fijaron desde el inicio de la investigación.

En cuanto al tipo de investigación, esta fue básica o también denominada pura o fundamental se refiere al progreso científico, a mejorar los conocimientos teóricos, es más formal conlleva a desarrollar diferentes conceptos basados en teorías y leyes (Grajales, 2000).

Por otro lado, el diseño de este estudio es no experimental, ya que no se manipulan las variables, solo se observan los fenómenos para su análisis e interpretación, también es descriptiva porque se refiere a la descripción de eventos y situaciones, trata de decir como es cierto el fenómeno que se estudia, los estudios descriptivos determinan propiedades de personas, grupos o cosas que vayan a ser analizadas, además miden ciertas dimensiones o indicadores del objeto a evaluar y correlacional porque se pretende medir si las variables se relacionan y posterior se analiza la correlación, como lo mencionan Hernández et al. (2014).

El esquema que se utilizó fue:

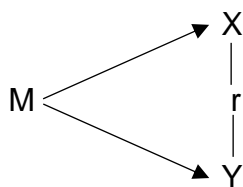
Dónde

M: Muestra

X: Habilidades gerenciales

Y: Satisfacción laboral

r: Relación.



### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable 1:** Habilidades gerenciales

**Definición conceptual:** Son un conjunto de capacidades y acciones que poseen las personas y que conllevan a alcanzar determinados resultados, las mismas pueden ser visibles, a diferencia de las cualidades o atributos que son solamente mentales y ligadas a la personalidad; se dividen en: habilidades personales, interpersonales y grupales (Whetten y Cameron, 2011).

**Definición operacional:** La variable habilidades gerenciales fueron evaluadas a través de un cuestionario que se aplicó al personal de enfermería que trabaja en el Hospital Efrén Jurado López, el mismo midió las habilidades gerenciales personales, habilidades gerenciales interpersonales, así como las habilidades gerenciales grupales.

**Dimensiones e indicadores:** Habilidades gerenciales personales (desarrollo del autoconocimiento, manejo del estrés personal, solución analítica y creativa de problemas), habilidades gerenciales interpersonales (establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo, ganar poder e influencia, motivación de los demás, manejo de conflictos), habilidades gerenciales grupales (facultamiento y delegación, formación de equipos efectivos y trabajo en equipo, liderar el cambio positivo).

**Escala de medición:** Ordinal

#### **Variable 2:** Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Es un estado emocional positivo de la percepción de las experiencias laborales del trabajador, está dada por el reconocimiento que recibe y es la forma más clásica de operacionalización de la felicidad en el lugar donde las personas laboran. Se divide en 7 dimensiones: a) Satisfacción por el trabajo; b) Competencia profesional; c) Presión del trabajo; d) Promoción profesional; e) Relación interpersonal con los compañeros; f) Características extrínsecas del estatus; g) Monotonía laboral (Aranaz y Mira, 1988).

**Definición operacional:** La satisfacción laboral se midió en el personal de enfermería que trabaja en el Hospital Efrén Jurado López mediante un cuestionario

que evaluó las siguientes dimensiones: satisfacción por el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral.

**Dimensiones e indicadores:** Satisfacción por el trabajo (satisfacción en el trabajo, interés por trabajo y puesto acorde a capacidad), competencia profesional (capacidad para el trabajo y recursos suficientes), presión del trabajo (presión en trabajo y carga de trabajo), promoción profesional (capacitaciones y reconocimiento laboral), relación interpersonal con los compañeros (relación cordial compañeros), características extrínsecas del estatus (independencia para organizar trabajo y salario adecuado) y monotonía laboral (trabajo monótono).

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Pimienta y de la Orden (2017), argumentan que la población es un conjunto formado por la totalidad de elementos del estudio que poseen características similares. Es un grupo de individuos al que se generalizaran la búsqueda para obtener los resultados, además es importante identificar de manera correcta a la población desde el comienzo del estudio para ser preciso al incorporar los elementos (Pineda et al., 1994). En esta investigación, la población estuvo constituida por todo el personal sanitario de enfermería hombres y mujeres, que laboran en el Hospital Efrén Jurado López del catón Guayaquil, durante el año 2021, siendo un total de 84 personas, de las cuales 71 son mujeres y 13 hombres.

Criterios de inclusión:

- Auxiliares y licenciadas/os de enfermería que trabajan en el Hospital Efrén Jurado López.

Criterios de exclusión:

- Personal sanitario de otras profesiones que laboran en este nosocomio.



**Tabla 1.**

*Población de estudio.*

<b>Grupos</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Licenciados/as	52	62%
Auxiliares	32	38%
Total	84	100%

Nota: Departamento talento humano del Hospital Efren Jurado López.

### **Muestra**

La muestra es aquella que es extraída de la población, es decir es un subgrupo de la población que tiene que delimitarse, la importancia de ella es que sea estadísticamente representativa (Hernández et al., 2014). La muestra se puede obtener de cualquier población y/o universo, siempre y cuando el tamaño sea extremadamente grande para así asegurar o respaldar el muestreo, es por esto que, en las poblaciones pequeñas se obtienen la totalidad (Pimienta, 2017). Para este estudio la muestra estuvo considerada por la totalidad de la población, en edades entre 23-49 años.

### **Muestreo**

Para el muestreo de esta investigación, se utilizó el no probabilístico intencional, debido a que se consideró a toda la población como muestra, ya que, la población es de 84 profesionales de enfermería. La muestra estuvo constituida en su gran mayoría por mujeres (84,5%) y en menor proporción (15,5%) por hombres, así mismo, más de la mitad (60,7%) tienen edades entre 23 a 32 años, mientras que menos en menor porcentaje (39,3%) edades entre 33 a 49 años. Respecto al área de labores, el 42,9% trabaja en el área de emergencia, el 29,8% lo hace en área de consulta externa, el 14,2% trabaja en el área de hospitalización y, por último, el 13,1% labora en el área de quirófano. Por otro lado, es importante señalar que poco más de la mitad (53,6%) tiene un contrato de tipo ocasional, mientras que en un menor porcentaje (46,4%) trabaja con nombramiento permanente. En cuanto a la

formación, la mayoría (52,4%) es auxiliar en enfermería y poco menos de la mitad (47,6%) son licenciadas en enfermería. Del mismo modo, cabe señalar que se tiene acceso a la aplicación de los instrumentos y no se genera complicaciones en utilizar la totalidad de las unidades de análisis como muestra.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

En este estudio se empleó como técnica la encuesta, para las dos variables, la misma que se define como procedimientos que se aplican en la investigación para recoger los datos requeridos de forma sistemática y organizada, además, confiere una respuesta a la interrogante planteada. Es importante que al iniciar un trabajo se identifique el tipo de técnica que se empleará para que no cause pérdidas de tiempo en el transcurso, como lo plantea Niño (2011).

#### **Instrumento**

El instrumento que se usó en este estudio fue el cuestionario, que es definido como aquel material o elemento que permite la ejecución de la técnica (Niño 2011). Este instrumento aporta un gran beneficio en la investigación, ya que permite que el investigador obtenga los datos esenciales del objeto de estudio y las preguntas deben ser elaboradas de forma cuidadosa (Gómez, 2012).

Para medir de la variable habilidades gerenciales, se utilizó el cuestionario de los autores Whetten y Cameron modificado, tomado de su libro "Habilidades Directivas", el mismo que contiene de 26 preguntas adaptado a una escala ordinal que consta de cinco categorías: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; el instrumento estuvo conformado por tres dimensiones: Habilidades personales (7 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7), habilidades personales (12 ítems: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19) y habilidades grupales (7 ítems: 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26).

Para medir la variable satisfacción laboral, se aplicó el cuestionario Font Roja, elaborado por Aranaz y Mira modificado, conformado por 20 preguntas adaptado a una escala ordinal en cuatro categorías: 1 insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 satisfecho y 4 muy satisfecho. Este instrumento estuvo constituido por siete

dimensiones: Satisfacción por el trabajo (5 ítems: 1, 2, 3, 4 y 5), competencia profesional (3 ítems: 6, 7 y 8), presión por el trabajo (4 ítems: 9, 10, 11 y 12), promoción profesional (3 ítems: 13, 14 y 15), relación interpersonal con los compañeros (2 ítems: 16 y 17), características extrínsecas del estatus (2 ítems: 18 y 19) y monotonía laboral (1 ítem: 20).

### **Validez**

La validez en investigación es definida por Villasís et al. (2018) como la información que más se aproxima a la verdad, es decir que dicha información, resultados o instrumentos, serán válidos en el momento que no contengan errores. La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante evaluación de juicio de expertos y se consultó a tres expertos con maestría a fin al tema de investigación para realizar la respectiva evaluación de nueve aspectos esenciales en investigación.

### **Tabla 2.**

*Evaluación de la validez de instrumentos de habilidades gerenciales y satisfacción laboral.*

<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado</b>	<b>Evaluación</b>
Betty Mazacon Roca	Doctorado	Aprobado con valoración de alto nivel
Dennis Sesme Troya	Maestría	Aprobado con valoración de alto nivel
Marilú Hinojoza Guerero	Maestría	Aprobado con valoración de alto nivel

Nota: Ficha de evaluación mediante juicio de expertos.

### **Confiabilidad**

Celina y Campos (2005) definen a la confiabilidad como el grado en que un instrumento de investigación que contiene varios ítems mide una determinada población y la medición de este se refiere que está libre de errores. Además, Hernández et al. (2016) indican que un instrumento es considerado como confiable cuando al aplicarlo en varios momentos, a los mismos individuos y en las mismas condiciones, se consiguen resultados iguales.

**Tabla 3.**

*Confiabilidad de los instrumentos.*

<b>Instrumento</b>	<b>N° ítems</b>	<b>Resultados</b>
Cuestionario sobre habilidades gerenciales	26	Alfa Cronbach: ,940
Cuestionario sobre satisfacción laboral	20	Alfa Cronbach: ,958

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

### **3.5 Procedimientos**

Para el desarrollo de esta investigación se inició con la solicitud de autorización dirigida al director médico del nosocomio donde se desarrolló este estudio, luego se estructuraron los cuestionarios de cada una de las variables, que fueron validados por 3 expertos en la temática, para esto se usó el formato de validez de expertos propio de la Universidad, posteriormente los instrumentos atravesaron el proceso de prueba piloto donde se determinó la confiabilidad de los mismos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos resultantes del estudio fueron analizados a través del programa estadístico SPSS V. 25 y Microsoft Excel 2019, los mismos que se representaron mediante tablas y figuras. Por su parte, para la respectiva comprobación de las hipótesis y así realizar la correlación de las variables, se usó el análisis estadístico inferencial a través de la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman, puesto que las variables en estudio son cualitativas y los datos de una variable tienen una distribución no normal comprobado mediante la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov (más de 50 datos).

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación se desarrolló bajo los principios de ética establecidos en el artículo 3 del código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, los cuales son: autonomía, beneficencia, competencia profesional y científica, cuidado del medio ambiente, integridad humana, justicia, libertad, no maleficencia, probidad, respeto a la propiedad intelectual, responsabilidad, transparencia y precaución.

#### **IV. RESULTADOS**

El presente estudio se diseñó con el objetivo general de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021, del mismo modo, se abordaron tres objetivos específicos, que conciernen a identificar la relación de las dimensiones de las habilidades gerenciales (personales, interpersonales y grupales) con la satisfacción laboral, los mismos que cada uno poseen sus hipótesis específicas.

Para la consecución de resultados de las correlaciones entre las variables, dimensiones, y así verificar la confirmación de las hipótesis se emplearon dos cuestionarios, uno respecto a las habilidades gerenciales con 26 preguntas y otro en relación a la satisfacción laboral con 20 preguntas basados en la escala de Likert. Por su parte, la muestra fue de 84 profesionales de enfermería. Además, se empleó un muestreo no probabilístico intencionado, ya que, se incluyó a toda la muestra, respetando los criterios de inclusión, los mismos que consistieron en auxiliares y licenciados/as de enfermería; por otro lado, los criterios de exclusión fueron todo personal de salud de otras profesiones que laboran en la mencionada casa de salud.

Para realizar el respectivo análisis estadístico inferencial en las dos variables, se tomó en cuenta que, al tratarse de variables cualitativas y de escala ordinal, se empleó la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov Smirnov (muestra superior de 50 datos) la cual el resultado fue mayor de 0.05 para la variable habilidades gerenciales, lo que demostró una distribución normal, sin embargo, el resultado fue menor de 0.05 para la variable satisfacción laboral, es decir, una distribución no normal, por lo cual, para la comprobación de la hipótesis se usó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman por tratarse de variables cualitativas.

A continuación, se muestran los resultados del estudio efectuado:

Como se aprecia en la tabla 4 y figura 1, respecto al nivel de las habilidades gerenciales de la coordinación de enfermería, la mayor parte de del personal de enfermería (52,4%) la calificaron como eficiente, mientras que poco menos de la mitad (46,4%) la calificaron con el nivel de regular y solo el 1,2% la calificaron como deficiente.

**Tabla 4.**

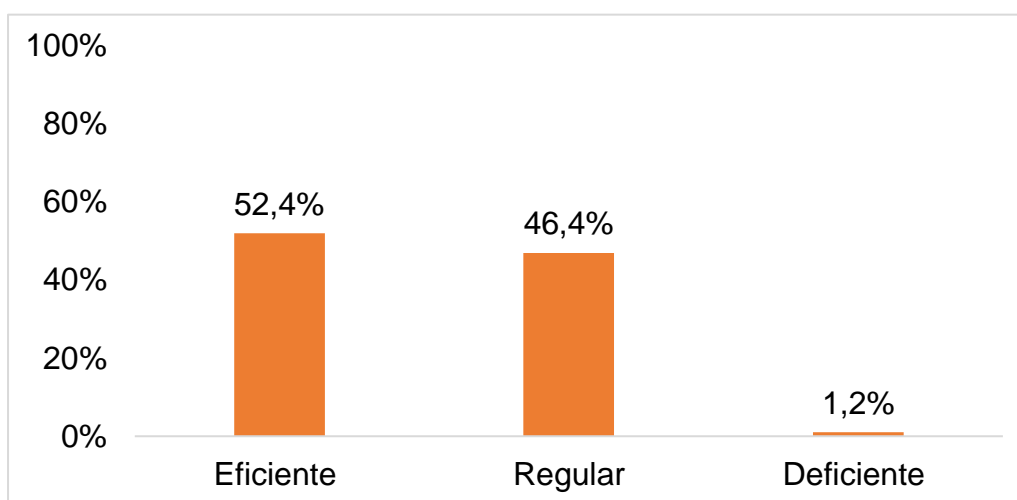
*Niveles de habilidades gerenciales percibidos del personal de enfermería.*

<b>Niveles</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Eficiente	44	52,4%
Regular	39	46,4%
Deficiente	1	1,2%
Total	84	100%

Nota: Cuestionario sobre habilidades gerenciales, aplicado al personal de enfermería.

**Figura 1.**

*Niveles de habilidades gerenciales percibidos del personal de enfermería.*



Nota: Datos de la tabla 4.

Según la tabla 5 y figura 2 con respecto a las dimensiones de las habilidades gerenciales, el personal de enfermería calificó como eficiente con un 70,2% a las habilidades grupales, con un 54,7% a las habilidades personales, mientras que con un 46,4% a las habilidades interpersonales, así mismo calificaron como regular con un 51,2% a las habilidades interpersonales, con un 43,0% a las habilidades personales y con el 28,6% a las habilidades grupales, finalmente como deficiente indicaron a las habilidades personales y las interpersonales con un 2,4% y las grupales con el 1,2%.

**Tabla 5.**

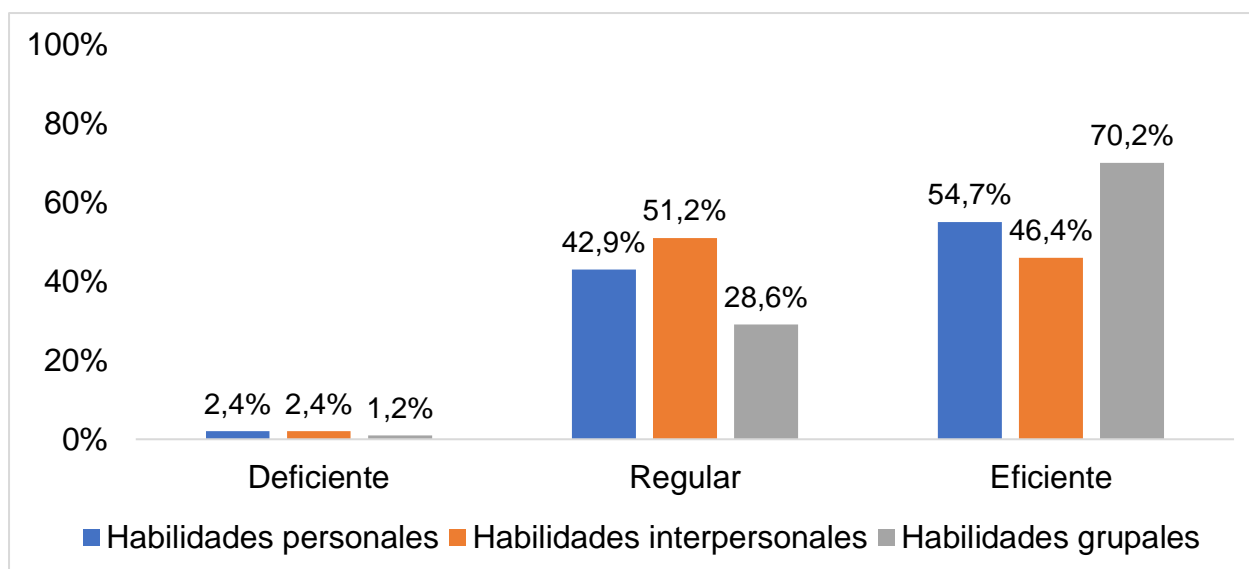
*Niveles de las dimensiones de las habilidades gerenciales.*

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	N°	%	N°	%	N°	%
Habilidades personales	2	2,4%	36	42,9%	46	54,7%
Habilidades interpersonales	2	2,4%	43	51,2%	39	46,4%
Habilidades grupales	1	1,2%	24	28,6%	59	70,2%

Nota: Cuestionario sobre habilidades gerenciales, aplicado al personal de enfermería.

**Figura 2.**

*Niveles de las dimensiones de las habilidades gerenciales.*



Nota: Datos de la tabla 5.

Los datos de la tabla 6 y figura 3, muestran el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros y enfermeras respecto al papel que desempeña la coordinación de enfermería, donde la muestra indicó que más de la mitad con un 67,8% se encuentran regularmente satisfechos, el 29,8% mostró estar satisfecho, mientras que solo el 2,4% manifestaron estar insatisfechos.

**Tabla 6.**

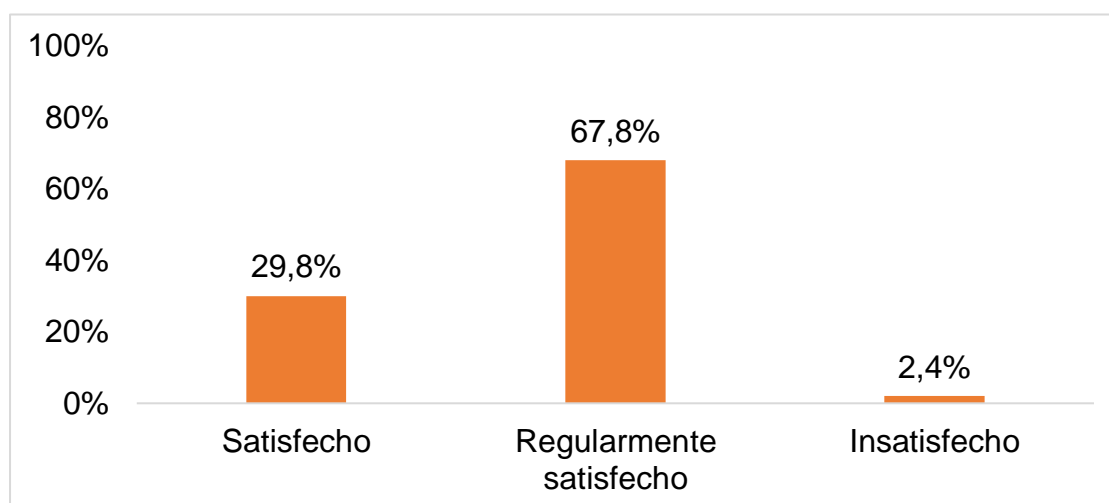
*Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería.*

Nivel	N°	%
Satisfecho	25	29,8%
Regularmente satisfecho	57	67,8%
Insatisfecho	2	2,4%
Total	84	100%

Nota: Cuestionario Font-Roja modificado, aplicado al personal de enfermería.

**Figura 3.**

*Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería.*



Nota: Datos de la tabla 6.



En cuanto a la tabla 7 y a la figura 4, respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral, la monotonía laboral muestra una gran tendencia en regularmente satisfecho representado por el 76,2%, seguido de las características extrínsecas del estatus con un 72,6%, mientras que la satisfacción por el trabajo representa el 40,4% de satisfacción casi igual con la competencia profesional con un 38,1%, sin embargo, en la dimensión de relación interpersonal con los compañeros mostraron el 14,3% de insatisfacción, así mismo con el 9,5% las características extrínsecas del estatus y la promoción profesional.

**Tabla 7.**

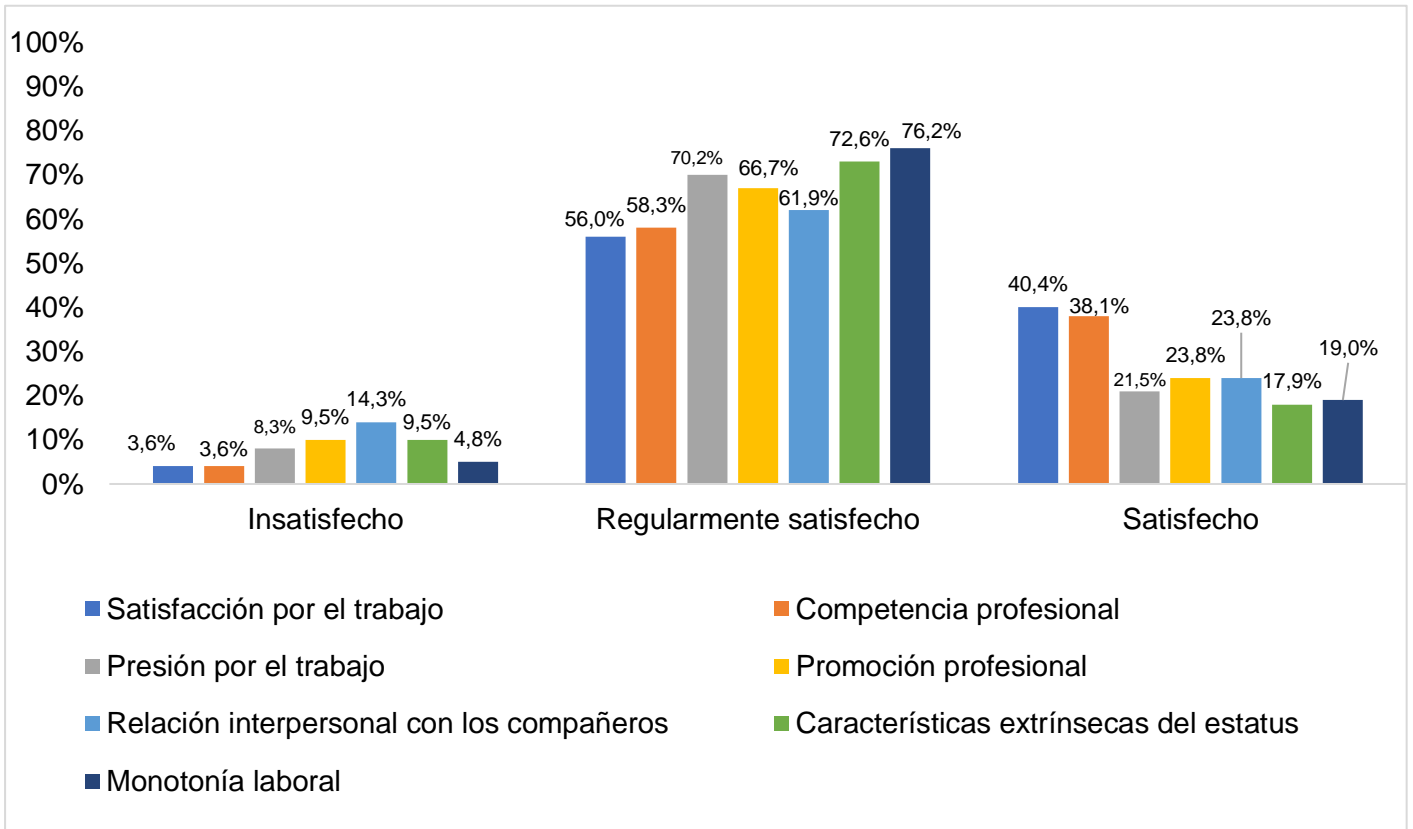
*Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral.*

Dimensiones	Insatisfecho		Regularmente satisfecho		Satisfecho	
	N°	%	N°	%	N°	%
Satisfacción por el trabajo	3	3,6%	47	56,0%	34	40,4%
Competencia profesional	3	3,6%	49	58,3%	32	38,1%
Presión por el trabajo	7	8,3%	59	70,2%	18	21,5%
Promoción profesional	8	9,5%	56	66,7%	20	23,8%
Relación interpersonal con los compañeros	12	14,3%	52	61,9%	20	23,8%
Características extrínsecas del estatus	8	9,5%	61	72,6%	15	17,9%
Monotonía laboral	4	4,8%	64	76,2%	16	19,0%

Nota: Cuestionario Font-Roja modificado, aplicado al personal de enfermería.

**Figura 4.**

*Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral.*



Nota: Datos de la tabla 7.

### Prueba de normalidad de datos

Como se observa en la tabla 8, al aplicar la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov (muestra superior a 50 datos), se obtuvo como resultado un  $p < 0.05$  para la variable habilidades gerenciales, lo que demostró una distribución normal, sin embargo, el resultado para la variable satisfacción laboral fue  $p = 0.05$ , es decir, que existe una distribución no normal para esta variable, por cuanto, para la comprobación de la hipótesis de este estudio se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, ya que se trata de variables cualitativas.

**Tabla 8.**

*Prueba de normalidad de datos de las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,082	84	,200*	,969	84	,041
Satisfacción laboral	,172	84	,000	,913	84	,000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

## Comprobación de hipótesis

### Objetivo general:

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

### Hipótesis general:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

Ho: No Existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

Como se observa en la tabla 9, la correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0,662 lo que demuestra una correlación positiva moderada y un resultado de  $p=0,000$  ( $<0,05$ ). Los resultados de regresión señalan que la variable habilidades gerenciales predicen en un 44% a la variable satisfacción laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, lo cual se traduce a que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador, 2021.

### Tabla 9.

*Correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral.*

Correlaciones		Habilidades gerenciales	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		R <sup>2</sup>		0.44=44%
		N°	84	84

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

### **Objetivo específico 1:**

Identificar la relación entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021

### **Hipótesis específica 1:**

Hi: Existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

En la tabla 10, se corrobora que al aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, se observa que existe correlación positiva baja entre las habilidades gerenciales personales y la dimensión relación interpersonal con los compañeros ( $\rho = 0,358$   $p = 0,001$ ), por otra parte, con las dimensiones satisfacción por el trabajo ( $\rho = 0,518$   $p = 0,000$ ), competencia profesional ( $\rho = 0,400$   $p = 0,000$ ), presión por el trabajo ( $\rho = 0,424$   $p = 0,000$ ), promoción profesional y ( $\rho = 0,544$   $p = 0,000$ ), características extrínsecas del estatus ( $\rho = 0,418$   $p = 0,000$ ), monotonía laboral ( $r = 0,486$   $p = 0,000$ ), y con la variable satisfacción laboral ( $r = 0,573$   $p = 0,000$ ) se obtuvo una correlación positiva moderada. Los resultados de regresión señalan que la dimensión habilidades gerenciales personales predicen en un 33% a la variable satisfacción laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica del investigador, lo cual significa que existe una correlación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador, 2021.

**Tabla 10.***Correlación entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral.*

<b>Dimensión habilidades gerenciales personales</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>P</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Satisfacción por el trabajo	,518**	,000	0.27=27%
Competencia profesional	,400**	,000	0.16=16%
Presión por el trabajo	,424**	,000	0.18=18%
Promoción profesional	,544**	,000	0.30=30%
Relación interpersonal con los compañeros	,358**	,001	0.13=13%
Características extrínsecas del estatus	,418**	,000	0.17=17%
Monotonía laboral	,486**	,000	0.24=24%
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>,573**</b>	<b>,000</b>	<b>0.33=33%</b>

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

## **Objetivo específico 2:**

Establecer la relación entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021

## **Hipótesis específica 2:**

Hi: Existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

Al analizar la tabla 11, aplicando la prueba de correlación de Rho de Spearman, se evidencia una correlación positiva moderada entre las habilidades gerenciales interpersonales y las dimensiones satisfacción por el trabajo ( $\rho=0,434$   $p=0,000$ ), competencia profesional ( $\rho=0,426$   $p=0,000$ ), presión por el trabajo ( $\rho=0,568$   $p=0,000$ ) promoción profesional ( $\rho=0,489$   $p=0,000$ ), relación interpersonal con los compañeros ( $\rho=0,493$   $p=0,000$ ), características extrínsecas del estatus ( $\rho=0,417$   $p=0,000$ ), monotonía laboral ( $\rho=0,425$   $p=0,000$ ) y con la variable satisfacción laboral, ( $\rho=0,629$   $p=0,000$ ), se evidenció que existe una correlación positiva moderada. Los resultados de regresión señalan que la dimensión habilidades gerenciales interpersonales predicen en un 40% a la variable satisfacción laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica del investigador, lo cual significa que existe una correlación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador, 2021.

**Tabla 11.**

*Correlación entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral.*

<b>Dimensión habilidades gerenciales interpersonales</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>P</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Satisfacción por el trabajo	,434**	,000	0.19=19%
Competencia profesional	,426**	,000	0.18=18%
Presión por el trabajo	,568**	,000	0.32=32%
Promoción profesional	,489**	,000	0.24=24%
Relación interpersonal con los compañeros	,493**	,000	0.24=24%
Características extrínsecas del estatus	,417**	,000	0.17=17%
Monotonía laboral	,425**	,000	0.18=18%
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>,629**</b>	<b>,000</b>	<b>0.40=40%</b>

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



### **Objetivo específico 3:**

Conocer la relación entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

### **Hipótesis específica 3:**

Hi: Existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

En la tabla 12, al aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, se observa la presencia de una correlación positiva baja entre las habilidades gerenciales grupales y las dimensiones características extrínsecas del estatus ( $\rho=0,387$   $p=0,000$ ), por su parte, con las dimensiones satisfacción por el trabajo ( $\rho=0,482$   $p=0,000$ ), competencia profesional ( $r=0,524$   $p=0,000$ ), presión por el trabajo ( $\rho=0,499$   $p=0,000$ ), promoción profesional ( $\rho=0,527$   $p=0,000$ ) relación interpersonal con los compañeros ( $\rho=0,469$   $p=0,000$ ), monotonía laboral ( $r=0,438$   $p=0,000$ ), y con la variable satisfacción laboral, ( $\rho=0,616$   $p=0,000$ ) se muestra que existe una correlación positiva moderada. Los resultados de regresión señalan que la dimensión habilidades gerenciales grupales predicen en un 38% a la variable satisfacción laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, lo cual se traduce a que existe una correlación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador, 2021.

**Tabla 12.**

*Correlación entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral.*

<b>Dimensión habilidades gerenciales grupales</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>P</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Satisfacción por el trabajo	,482**	,000	0.23=23%
Competencia profesional	,524**	,000	0.27=27%
Presión por el trabajo	,499**	,000	0.25=25%
Promoción profesional	,527**	,000	0.14=14%
Relación interpersonal con los compañeros	,469**	,000	0.22=22%
Características extrínsecas del estatus	,387**	,000	0.15=15%
Monotonía laboral	,438**	,000	0.19=19%
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>,616**</b>	<b>,000</b>	<b>0.38=38%</b>

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

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021.

Los hallazgos encontrados mostraron correlación positiva moderada entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, esto quiere decir que en la medida que las habilidades gerenciales personales, interpersonales y grupales se desarrollen de manera adecuada en la institución evaluada, contribuirán a fortalecer la satisfacción hacia el trabajo, mejorar las relaciones interpersonales con los compañeros, poder trabajar a presión en el trabajo, fortalecer la competencias profesionales, mejorar la promoción profesional, estar satisfecho con las características extrínsecas del estatus y poder disminuir la monotonía laboral.

Así mismo es importante señalar que las habilidades gerenciales fueron consideradas como eficientes y además se obtuvo una percepción de regularmente satisfecha del personal de enfermería acerca de la satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Arrascue et al. (2021), ya que, encontró niveles adecuados de habilidades gerenciales en los jefes de un establecimiento de salud. Por su parte, respecto a la satisfacción laboral, los resultados concuerdan con los encontrados por Herrera y Manrique (2019) en donde se evidenció en los resultados que en las instituciones hospitalarias existe una mayor satisfacción por el trabajo. Por otro lado, en cuanto a la relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral, Gonzáles (2021) indica que las habilidades directivas personales y grupales se relacionan con la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, sin embargo, este autor manifiesta que las habilidades directivas interpersonales no se relacionan con la satisfacción laboral debido a que existe una correlación baja, directa y significativa. Por otra parte, Sánchez et al. (2019) menciona que los profesionales de la salud perciben a las habilidades administrativas de los jefes como regulares, lo que puede ocasionar bajos que existan bajos niveles de satisfacción laboral. Ante ello, se puede observar que estos datos son parecidos a los encontrados en este estudio, en donde las habilidades gerenciales tienen una influencia importante en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Los resultados guardan relación con la postura teórica de McGregor (1960) y sus teorías “X” y “Y”, que son un referente en la administración de organizaciones. Esta teoría tiene un enfoque democrático y participativo, plantea que los gerentes de las organizaciones conciben que los trabajadores obtienen una fuente de satisfacción en el trabajo que realizan, así que se esforzarán cada vez más por alcanzar el mejor rendimiento posible tanto para beneficio personal como institucional, así mismo la teoría de Herzberg (1966) indica que el rendimiento laboral de los profesionales está íntimamente ligado a la satisfacción que los profesionales sienten en el trabajo, por lo que, en este estudio se evidenció que la muestra se encuentra medianamente satisfecha en términos generales.

Griffin y Fleet (2016) expresan que un gerente idóneo debe poseer habilidades gerenciales eficientes como característica indispensable en una organización, que tienen como meta alcanzar un objetivo con máxima eficacia y que está centrada al manejo correcto del recurso humano, donde un grado adecuado de satisfacción laboral de los trabajadores también juega un papel preponderante; así mismo, Madrigal (2006) indica que las habilidades directivas se deben adquirir para generar resultados esperados en el ámbito laboral, las mismas que deben aparecer en función de la capacidad y carácter de dirigir en relación con las metas planteadas (Whetten y Cameron, 2011). En cuanto a la satisfacción laboral, Wright y Bonett (2007) indican que esta debe ser la forma clásica y habitual de operacionalización de la alegría en el sitio donde los profesionales desempeñan sus labores. Dicho todo esto, en el presente estudio la población estudiada calificó como eficiente muchas de las cualidades y/o capacidades gerenciales mencionadas de la coordinación de enfermería, asociadas a un nivel medianamente satisfecho de satisfacción laboral, puesto que estas variables se relacionan en esta investigación.

Con respecto al objetivo específico 1, el cual consistió en identificar la relación entre las habilidades gerenciales personales y la satisfacción laboral del personal de enfermería, los datos obtenidos indicaron que existe una asociación positiva y moderada; así mismo, se evidencia que las habilidades gerenciales personales tienen un impacto positivo en la promoción profesional, satisfacción por el trabajo, monotonía laboral, presión por el trabajo, características extrínsecas del estatus y en la competencia profesional, a excepción de la dimensión relación interpersonal

con los compañeros en donde se evidenció una correlación positiva baja, esto significa que en la medida que las habilidades gerenciales personales se lleven a cabo de forma idónea en el establecimiento de salud estudiado, ayudarán a obtener niveles de satisfacción laboral adecuados, lo que quiere decir que la coordinación de enfermería si mantiene un buen desarrollo del autoconocimiento con el fin de mejorar, así mismo, esta maneja el estrés personal de forma adecuada utilizando métodos eficaces para hacerlo manteniendo una relación abierta con su personal, además busca y ejecuta las mejores alternativas para brindar una solución a los problemas que puedan originarse en el trabajo y lo hace de manera analítica y creativa.

Estos hallazgos coinciden con los identificados por Neyra (2020), el cual indica que las habilidades gerenciales técnicas o personales en los establecimientos de salud se asocian con la satisfacción laboral de enfermeros, así mismo Fernández et al. (2019) refiere que los profesionales de enfermería tienen un grado medio de satisfacción laboral con tendencia a alto. Por otro lado, Santa Cruz (2017) expresa que las competencias gerenciales personales en directivos unidades médicas de primer nivel de atención se encuentran en un nivel bajo, debido a falencias como el deficiente grado de conocimiento e incapacidad para resolver problemas.

En este contexto, las habilidades gerenciales personales se centran en el dominio de la propia personalidad de los gerentes, ya que, guardan relación al contexto personal de los directivos, que en determinados casos no implican a otras personas, como lo plantea Pérez et al. (2014), también es importante recalcar que la autodirección y el autoconocimiento tienen un rol fundamental en este tipo de habilidades directivas, aún más si se trata del ámbito de la salud, uno de los más trascendentes en estos tiempos (Ramírez, 2018). Si existe un buen desarrollo de habilidades gerenciales personales por parte de los directivos de una organización, estos van a incrementar y mejorar el desarrollo del autoconocimiento, permitir desenvolverse de la mejor manera ante situaciones de estrés personal y poder resolver de forma analítica y creativa de problemas que se puedan presentar (Whetten y Cameron, 2011). Todo lo anteriormente argumentado concuerda y guarda importante relación con los hallazgos que se encontraron en este estudio de investigación.

En cuanto al objetivo específico 2, el cual fue establecer la relación entre las habilidades gerenciales interpersonales y la satisfacción laboral del personal de enfermería, los resultados hallados mostraron que existe una correlación positiva moderada; de igual forma se muestra que las habilidades gerenciales interpersonales tienen un impacto positivo en la presión por el trabajo, relación interpersonal con los compañeros, promoción profesional, satisfacción por el trabajo, competencia profesional, monotonía laboral y en las características extrínsecas del estatus, esto manifiesta que en la medida que las habilidades gerenciales interpersonales se ejecuten de la mejor manera en el nosocomio en cuestión, contribuirán a obtener niveles elevados de satisfacción laboral, lo que se traduce a que la coordinación de enfermería si mantiene buenas relaciones y técnicas de comunicación y/o interrelación, fomentando creatividad e innovación con su equipo de trabajo, ayudando a sus colaboradores a identificar sus problemas para superarlos, del mismo modo, mejora la calidad de sus habilidades y conocimientos para así ganar poder e influencia en beneficio del grupo, de igual manera, motiva a los demás utilizando múltiples recompensas para reconocer los desempeños notables, también se asegura de que los profesionales se sientan tratados con justicia y equidad, de forma similar, desarrolla un correcto manejo de conflictos, actuando de forma neutral generando alternativas múltiples para solucionarlo sin afectar las relaciones entre su equipo.

Estos resultados tienen similitud con los encontrados por Tecsihua (2018) donde indica que las habilidades gerenciales interpersonales como la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud tienen una relación positiva y significativa. Así mismo, Dias et al. (2017) demostró que existe un elevado nivel de satisfacción en las enfermeras en cuanto a la relación con los compañeros de trabajo, también por el trabajo que realizan y por el reconocimiento laboral que reciben, sin embargo, Gonzáles (2021) manifiesta que las habilidades gerenciales interpersonales no se relacionan con la satisfacción laboral, puesto que existe una correlación baja y significativa. Por otro lado, Padilla et al. (2020) menciona que gran parte del personal de enfermería muestran satisfacción por el trabajo, sin embargo, este autor plantea que los mismos mostraron estar insatisfechos respecto a la relación interpersonal con los compañeros de labores.

En ese sentido, las habilidades gerenciales interpersonales conciernen a aquellas en las que orientan a eventos o situaciones que surgen al interrelacionarse con los trabajadores, es decir, la conexión que se da con las personas en donde es indispensable la existencia de asertividad y comunicación efectiva (Hernández, 2016). Al poseer buenas habilidades interpersonales se puede establecer relaciones positivas a través de una comunicación de apoyo, adquirir poder e influencia entre los trabajadores para mejora continua, lograr motivar a los demás mediante diversas estrategias y saber manejar los conflictos de la mejor manera para buscar soluciones viables (Whetten y Cameron, 2011). Estas posturas teóricas planteadas por estos autores, coinciden con los hallazgos encontrados en este estudio.

En relación al objetivo específico 3, que fue conocer la relación entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021, los datos obtenidos mostraron que existe una asociación positiva moderada; de igual manera, se constata que las habilidades gerenciales grupales tienen un efecto positivo en la promoción profesional, competencia profesional, presión por el trabajo, satisfacción por el trabajo, relación interpersonal con los compañeros y en la en la monotonía laboral, a excepción de la dimensión características extrínsecas del estatus en donde se evidenció una correlación positiva baja. En términos generales esto significa que cuando que las habilidades gerenciales grupales se desarrollen de forma eficaz, los niveles de satisfacción laboral serán apropiados, lo que quiere decir que la coordinación de enfermería cuando delega trabajo a sus subordinados realiza el respectivo seguimiento y mantiene responsabilidad en las tareas asignadas, además especifica claramente los resultados que se desea conseguir, así mismo, establece la formación de grupos efectivos para un eficiente trabajo en equipo y lidera el cambio positivo transmitiendo energía positiva a los demás cuando interactúa con ellos.

Estos resultados concuerdan con los hallados por Vega (2020), donde encontró una correlación positiva y significativa entre las habilidades gerenciales grupales y la satisfacción laboral, este autor refiere que en la medida que el liderazgo en las habilidades gerenciales incrementa, también lo hace la satisfacción laboral, de igual

manera Palomino et al. (2018) manifiesta que los profesionales de la salud estuvieron satisfechos en su gran mayoría en relación a los factores extrínsecos del trabajo. Por otro lado, Pérez et al. (2017) expresa que el personal de enfermería muestra insatisfacción laboral en el trabajo debido a diversos factores que pueden afectar a la institución.

En ese marco, las habilidades gerenciales grupales emergen en el instante que un directivo interactúa con su grupo de trabajadores, además se entiende que el liderazgo se transforma en una pieza clave, el gerente tiene que estar predispuesto a colaborar con la organización en diferentes situaciones y escenarios, es por esto que el desarrollo organizacional tiene su inicio a partir de una adecuada gestión y participación de este (Ascón y García, 2019). En este sentido, debe de existir por parte de los gerentes, una buena gestión al momento de delegar y facultar alguna tarea, tener la habilidad de crear equipos de trabajos efectivos y poder encabezar el cambio positivo (Whetten y Cameron, 2011). Todo lo antes referido se asocia con los resultados hallados en este estudio.

El presente estudio presenta la limitación de que se ha trabajado con el personal de enfermería de un solo establecimiento sanitario de segundo nivel, sin tomar en cuenta el resto de personal sanitario de las diferentes profesiones, lo que no permite conocer si existe la misma relación con las variables de estudio. Sin embargo, los resultados tienen implicancias prácticas, dado que brindan una visión general de ambas variables lo que va a permitir a los directivos, en especial a la coordinación de enfermería, identificar aspectos de mejora para el bienestar del establecimiento de salud.



## VI. CONCLUSIONES

1. Las habilidades gerenciales se relacionan de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral ( $\rho=0,662$ ,  $p=0,000$ ,  $R^2=44\%$ ) del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021.
2. Las habilidades gerenciales personales se relacionan de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral ( $\rho=0,573$ ,  $p=0,000$ ,  $R^2=33\%$ ) del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021.
3. Las habilidades gerenciales interpersonales se relacionan de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral ( $\rho=0,629$ ,  $p=0,000$ ,  $R^2=40\%$ ) del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021.
4. Las habilidades gerenciales grupales se relacionan de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral ( $\rho=0,616$ ,  $p=0,000$ ,  $R^2=38\%$ ) del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a los directivos del hospital fortalecer políticas institucionales y/o administrativas para que la coordinación de enfermería pueda reforzar las habilidades gerenciales, las mismas que permitan crear un ambiente de trabajo donde se exprese la satisfacción laboral del personal de enfermería.
2. Se recomienda que las autoridades médicas y administrativas del establecimiento de salud que desarrollen estrategias enfocadas a mejorar las habilidades personales de la coordinación de enfermería, con el fin de que tengan los conocimientos necesarios para ocupar el cargo en que se encuentra y el personal de enfermería se encuentre satisfecho con sus superiores.
3. Es necesario que las Unidades Técnico-Médicas del nosocomio evalúen constantemente las habilidades gerenciales interpersonales en la institución, para mejorar las relaciones interpersonales con los jefes y con los compañeros de trabajo.
4. Se propone que el Departamento de Calidad fomente capacitaciones en cuanto a las habilidades gerenciales grupales en los directivos, con el objetivo de fortalecer el trabajo en equipo de los compañeros y exista satisfacción por parte de ellos.
5. Se sugiere ampliar esta investigación con las variables en estudio, pero tomando en consideración todos los profesionales sanitarios, no solo enfermeras, con otros establecimientos de salud para así comprobar si existe la misma relación con las variables.

## REFERENCIAS

- Álvarez, L., Álvarez, L. y De Miguel M. (2017). Variables que inciden en la mejora de la satisfacción laboral en hospitales de Holguín. *Ciencias Holguín*, 23(1), 1-16. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181549596007.pdf>
- Álvarez, L., De Miguel, M., Noda, E., Álvarez, L. y Galcerán G. (2016). Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(3), 407-417. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2016.v42n3/407-417/es/>
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, O. y Guerrero M. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Aranaz., J. y Mira, J. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*, (52), 63-68. <https://www.scienceopen.com/document?vid=73252254-9bfd-4843-a43b-e2ce43989ef7>
- Arévalo, R., Álvarez, G. y Miles, D. (2003). Evidencia española sobre los factores higiénicos y motivadores de la teoría de Herzberg sobre motivación laboral. *In Gestión científica empresarial: temas de investigación actuales*, 119-128. [https://www.researchgate.net/publication/242095730\\_EVIDENCIA\\_ESPANAOLA\\_SOBRE\\_LOS\\_FACTORES\\_HIGIENICOS\\_Y\\_MOTIVADORES\\_DE\\_LA\\_TEOIRA\\_DE\\_HERZBERG\\_SOBRE\\_MOTIVACION\\_LABORAL-DE-HERZBERG-SOBRE-MOTIVACION-LABORAL.pdf](https://www.researchgate.net/publication/242095730_EVIDENCIA_ESPANAOLA_SOBRE_LOS_FACTORES_HIGIENICOS_Y_MOTIVADORES_DE_LA_TEOIRA_DE_HERZBERG_SOBRE_MOTIVACION_LABORAL-DE-HERZBERG-SOBRE-MOTIVACION-LABORAL.pdf)
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H. y Ruiz R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275-282. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Ascón, J. y García M. (2019). Habilidades directivas. Estrategias de formación turística en la Universidad de La Habana. *Explorador Digital*, 2(1), 45-56. <https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v2i1.326>

- Asgary, N., Walle, A. & Saraswat S. (2014). Ethical foundations and managerial challenges: The strategic implications of moral standards. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 11(2), 89. [http://www.m.www.na-businesspress.com/JLAE/WalleA\\_Web11\\_2\\_.pdf](http://www.m.www.na-businesspress.com/JLAE/WalleA_Web11_2_.pdf)
- Celina, H. y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). Mc Graw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cifuentes, J. y Manrique, F. (2015). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en enfermería*, 32(2), 217-227. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46207>
- Cowin, L., Johnson, M., Craven, R. y Marsh, H. (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International journal of nursing studies*, 45(10), 1449-1459. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>
- Dias, C., Teixeira, A., Oroski, G. y Conceição, M. (2017). Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enfermería Global*, 16(47), 193-239. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C. y Moraes D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Revista Nure Inv*, 16, 103. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7474844>
- García, Y., Martínez, M., Rivera, M. y Gutiérrez S. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. *Ciencia Administrativa*, 26-42. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. (1ra ed.). Buendía. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2019>
- González, P., Del Mar, M. y Cubo S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los hospitales públicos de Badajoz. *Med. Segur Trab*, 61 (239), 195-206. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000200006>
- González, J. (2021). *Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57372>
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. *On line*, 14. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Griffin, R. y Fleet D. (2016). *Habilidades directivas: evaluación y desarrollo*. Cengage Learning. [https://issuu.com/cengagelatam/docs/habilidades\\_directivas.\\_evaluaci\\_\\_n](https://issuu.com/cengagelatam/docs/habilidades_directivas._evaluaci__n)
- Gürbüz, S., Şahin, F. & Köksal O. (2014). Revisiting of theory X and Y. *Management Decision*, 52 (10). <https://doi.org/10.1108/MD-06-2013-0357>
- Head, T. (2011). Douglas Mc. Gregor's legacy: lessons learned, lessons lost. *Journal of Management History*, 17(2), 202-216. <https://doi.org/10.1108/17511341111112604>
- Hernández, J. y Díaz, A. (2016). Habilidades directivas en la gestión de universidades públicas como empresas del conocimiento. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 11(21), 102-127. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6855959.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias en Metodología de la*

*investigación*. (6ta Ed.). McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

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

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. The world Publishing Company. <https://psycnet.apa.org/record/1966-35012-000>

Katz, R. (1955). *Habilidades para una administración efectiva*. (1era ed.). Biblioteca Harvard. <https://es.scribd.com/document/314222292/Las-Habilidades-de-Un-Administrador-Efectivo-Robert-Katz>

Kopelman, R., Prottas, D. & Davis A. (2008). Douglas McGregor's theory X and Y: Toward a construct-valid measure. *Journal of Managerial Issues*, 255-271. <https://www.jstor.org/stable/40604607?seq=1>

Kreitner, R. y Kinicki A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. McGraw-Hil. [https://www.academia.edu/35636754/Kreitner\\_Robert\\_Comportamiento\\_De\\_Las\\_Organizaciones\\_PDF](https://www.academia.edu/35636754/Kreitner_Robert_Comportamiento_De_Las_Organizaciones_PDF)

Madero, S. (2011). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUA*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Madrigal, B. (2006). *Habilidades Directivas*. (2da ed.). Mc Graw Hill. [https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades\\_directivas\\_2da\\_ed\\_berta](https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades_directivas_2da_ed_berta)

- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Mc Graw Hill. [http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Motivation/McGregor\\_The\\_Human\\_Side\\_of\\_Enterprise.pdf](http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Motivation/McGregor_The_Human_Side_of_Enterprise.pdf)
- Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A. y Fikri, N. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta sanitaria*, 32, 352-361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Neyra, A. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Callao]. Repositorio UNAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5250>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. (1ra ed.). Ediciones de la U. Disponible en: [https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_DISENO\\_Y\\_EJECUCION](https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION)
- Padilla, M., Troya, C., Camach, L. y Benavides L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5(1). <https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
- Palomino, J., Kasano, J., Crespo, H. y Eslava L. (2018). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del área de consulta externa del servicio de ginecobstetricia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé en Lima, Perú. *Revista de la Federación Centroamericana de Obstetricia y Ginecología*, 21(3) 53-58. <http://ww.revistamedica.org/index.php/revcog/article/download/713/622>
- Pérez, F., Guzmán, T. y Santa Cruz F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible capital*, 10(3), 528-561. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.511>

- Pérez, M., González, P., Castañón, I. y Morales K. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermera*, 1(1), 23-29. Disponible en: [http://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Tecnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria/vol1num1/Revista\\_de\\_T%C3%A9cnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria|\\_y\\_Salud\\_V1\\_N1\\_4.pdf](http://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria|_y_Salud_V1_N1_4.pdf)
- Peruzzo, H., Marcon, S., Silva, I., Matsuda, M., Haddad, M., Peres, A. y Barreto M. (2020). Competencias gerenciales esenciales de enfermeros: acciones e interacciones en el contexto de la estrategia Salud de la Familia. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(6). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0511>
- Pimienta, J. y De la Orden A. (2017). *Metodología de la investigación*. (3era ed.). Pearson. <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Pineda, E., De Alvarado, E. y de Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación: manual para el desarrollo de personal de salud*. (2da ed.). OPS. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3132>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372018000100004&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372018000100004&script=sci_abstract&tlng=en)
- Rico, P. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 14, 137-158. <https://www.redalyc.org/pdf/2331/233124703007.pdf>
- Salessi, S. y Omar A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 20(34), 93-108. <http://hdl.handle.net/11336/53885>



- Sánchez, C., Gómez, M. y Tovar L. (2019). Factores determinantes de la administración y su relación con la satisfacción laboral en la salud pública ecuatoriana. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 2(2), 157-164. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/234>
- Sánchez, M. y García, D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*. 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, M. y Poveda J. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1). <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5/2>
- Santa Cruz, A. (2017). Análisis de las competencias Gerenciales de los Jefes de establecimientos del primer nivel de atención de Salud. Geresal Lambayeque. 2015. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque: REM* 3(1), 15-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5971603>
- Tecsihua, J. (2018). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú. Callao 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15680>
- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Atenas*, 2(34), 1-15. <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/194/364>
- Uribe, D. (2016). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 34(1), 57-65. <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/169/161>
- Valenzuela, R. (2021). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57291>

- Vega, C. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la Dirección de Salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio UWIENER. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392g>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Whetten, D. y Cameron K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8va Ed.). Pearson Educación. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. (1 era ed.). Editorial UOC. [https://books.google.com/books/about/La\\_Comunicaci%C3%B3n\\_en\\_las\\_Relaciones\\_Inter.html?id=xsHHilcCfigC](https://books.google.com/books/about/La_Comunicaci%C3%B3n_en_las_Relaciones_Inter.html?id=xsHHilcCfigC)
- Wright, T. & Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Yáñez, M., Ávila, J., Bermúdez, M., De Miguel, I., Bellver, V., Guilabert, M. y Mira J. (2016). Estudio Delphi para identificar las competencias en gestión del directivo de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial*, 31(2), 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2015.08.005>
- Zaldúa, A. (2018). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9830>

## **ANEXOS**

**Operacionalización de variables**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición
Habilidades gerenciales	Son un conjunto de capacidades y acciones que poseen las personas y que conllevan a alcanzar determinados resultados, las mismas pueden ser visibles, a diferencia de los atributos o cualidades que son solamente mentales ligadas a la personalidad; se dividen en: habilidades personales, interpersonales y grupales (Whetten y Cameron, 2011).	La variable habilidades gerenciales se evaluó a través de un cuestionario que se aplicó al personal de enfermería que labora en el Hospital Efren Jurado López, el mismo mide las habilidades personales, habilidades interpersonales, así como las habilidades grupales.	Habilidades personales	1.Desarrollo del autoconocimiento 2.Manejo del estrés personal 3.Solución analítica y creativa de problemas	Ordinal
			Habilidades interpersonales	4.Establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo 5.Ganar poder e influencia 6.Motivación de los demás 7.Manejo de conflictos	
			Habilidades grupales	8.Facultamiento y delegación 9.Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo 10.Liderar el cambio positivo	
Satisfacción laboral	Es un estado emocional positivo de la percepción de las experiencias laborales del trabajador, está dada por el reconocimiento que recibe y es la forma más clásica de operacionalización de la felicidad en el lugar donde las personas laboran. Se divide en 7 dimensiones: a)Satisfacción por el trabajo; b)Competencia profesional; c)Presión del trabajo; d)Promoción profesional; e)Relación interpersonal con los compañeros; f)Características extrínsecas del estatus; g)Monotonía laboral (Aranaz y Mira, 1988).	La satisfacción laboral se midió en el personal de enfermería que trabaja en el Hospital Efren Jurado López mediante un cuestionario que evalúa las siguientes dimensiones: satisfacción por el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotónia laboral.	Satisfacción por el trabajo	1.Satisfacción en el trabajo 2.Interés por trabajo 3.Puesto acorde a capacidad	Ordinal
			Competencia profesional	4.Capacidad para el trabajo 5.Recursos suficientes	
			Presión del trabajo	6.Presión en trabajo 7.Carga de trabajo	
			Promoción profesional	8.Capacitaciones 9.Reconocimiento laboral	
			Relación interpersonal con los compañeros	10.Relación cordial con compañeros	
			Características extrínsecas del estatus	11.Independencia para organizar trabajo 12.Salario adecuado	
			Monotonía laboral	13.Trabajo monótono	

## Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

**Tema:** Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021.

### CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES

**SEXO:** M  F  **EDAD:** 25-35  36-45  46 o más

**FORMACION:** Licenciado/A  Auxiliar

**ÁREA:** Consulta externa  Emergencia  Quirófano  Hospitalización

**TIPO DE CONTRATO:** Nombramiento  Contrato ocasional

Estimado (a) profesional de enfermería, el presente cuestionario es de carácter anónimo y se utilizará solamente para fines de la investigación, por lo que se solicita de la manera más cordial responder a cada una de las preguntas con sinceridad y libertad.

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos las preguntas que permitirán evaluar las habilidades gerenciales de la coordinación de enfermería de esta casa de salud.

**Responda utilizando la siguiente escala y marcando con una X su respuesta**

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

#### Variable: Habilidades Gerenciales

N°	Dimensión: Habilidades personales	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Indicador 1 La coordinación de enfermería solicita información a los demás acerca de las fortalezas y debilidades de esta, como base para su mejora.					
2						
3						
4	Indicador 2 La coordinación de enfermería, ante situaciones estresantes, utiliza métodos eficaces de administración del tiempo, ordena asuntos pendientes y prioriza actividades.					
5						
6	Indicador 3 La coordinación de enfermería, cuando enfrenta un problema, plantea clara y explícitamente cuál es el problema. Evita tratar de resolverlo antes de que lo haya definido.					
7						

<b>Dimensión: Habilidades Interpersonales</b>						
8	Indicador 4	La coordinación de enfermería trata de fomentar más creatividad e innovación entre su equipo de trabajo.				
9		La coordinación de enfermería es clara acerca de cuándo debe dar entrenamiento a alguien y cómo hacerlo.				
10		La coordinación de enfermería es capaz de ayudar a los demás a reconocer y definir sus propios problemas.				
11	Indicador 5	La coordinación de enfermería se esfuerza más y toma más iniciativas para ganar más poder.				
12		La coordinación de enfermería continuamente está mejorando la calidad de sus habilidades y conocimientos.				
13		La coordinación de enfermería se esfuerza por generar nuevas ideas, iniciar nuevas actividades y minimizar las tareas rutinarias.				
14		La coordinación de enfermería usa amenazas o exigencias para imponer su voluntad a los demás.				
15	Indicador 6	Cuando una persona necesita ser motivada, la coordinación de enfermería, determina si tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una actividad.				
16		La coordinación de enfermería, utiliza diferentes recompensas para reforzar los desempeños excepcionales.				
17		La coordinación de enfermería se asegura de que los profesionales se sientan tratados con justicia y equidad.				
18	Indicador	La coordinación de enfermería, cuando dos personas están en conflicto no toma partido, sino que permanece neutral.				
19		La coordinación de enfermería, cuando dos personas están en conflicto ayuda a ambos a generar alternativas múltiples para solucionarlo.				
<b>Dimensión: Habilidades Grupales</b>						
20	Indicador 8	La coordinación de enfermería, ayuda a sentirse competente en su trabajo al reconocer y celebrar sus pequeños éxitos.				
21		La coordinación de enfermería, cuando delega trabajo da seguimiento y mantiene responsabilidad de las tareas asignadas				
22		La coordinación de enfermería, cuando delega trabajo especifica claramente los resultados que desea.				
23	Indicador 9	La coordinación de enfermería, sabe cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo de trabajo.				
24		La coordinación de enfermería, conoce diversas maneras de facilitar la realización de las actividades en equipo.				
25	Indicad	La coordinación de enfermería, transmite energía positiva a los demás cuando interactúa con ellos.				
26		La coordinación de enfermería, expresa gratitud con frecuencia y claridad, incluso por los actos insignificantes.				



**Tema:** Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador, 2021.

## CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL

Estimado (a) profesional de enfermería, el presente cuestionario es de carácter anónimo y se utilizará solamente para fines de la investigación, por lo que se solicita de la manera más cordial responder a cada una de las preguntas con sinceridad y libertad.

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos las preguntas que permitirán evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de esta casa de salud.

**Responda utilizando la siguiente escala y marcando con una X su respuesta**

**1. Insatisfecho**

**2. Poco satisfecho**

**3. Satisfecho**

**4. Muy Satisfecho**

### Variable: Satisfacción Laboral

N°	Dimensión: Satisfacción por el trabajo		Escala			
			1	2	3	4
1	Ind:1	Que tan satisfecho se encuentra por la comunicación con la coordinación de enfermería				
2		Que tan satisfecho se encuentra con el ambiente físico e instalaciones del lugar de trabajo				
3	Ind:2	Que tan satisfecho se encuentra por el interés que muestra la coordinación de enfermería por las cosas que usted realiza.				
4		Que tan satisfecho se encuentra usted por las actividades que realiza, es decir interés por su trabajo.				
5	Ind:3	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el puesto que ocupa acorde a su capacidad y preparación.				
		Dimensión: Competencia profesional	Escala			
			1	2	3	4
6	Ind:4	Que tan satisfecho se encuentra con su propia capacidad para realizar su trabajo.				
7		Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la participación que le dan en la toma de decisiones para el área.				
8	Ind:5	Que tan satisfecho se encuentra con los recursos o insumos que brinda la coordinación de enfermería para realizar su trabajo.				
		Dimensión: Presión por el trabajo	Escala			
			1	2	3	4
9	Ind:6	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el control o presión que esta ejerce en su trabajo.				

10	Ind:7	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la carga de trabajo que le asignan.				
11		Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería con la equidad en la repartición de carga laboral.				
12		Que tan satisfecho se encuentra con el tiempo para realizar el trabajo que le asignan, siente que es suficiente.				
<b>Dimensión: Promoción profesional</b>			<b>Escala</b>			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
13	Ind:8	Que tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones para reforzar su trabajo que recibe por parte de la coordinación de enfermería.				
14	Ind:9	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el reconocimiento que le da por su trabajo.				
15		Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por las posibilidades de promoción profesional de su trabajo.				
<b>Dimensión: Relación interpersonal con los compañeros</b>			<b>Escala</b>			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
16	Ind:10	Que tan satisfecho se encuentra con la relación laboral que existe con los compañeros en su trabajo.				
17		Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el papel que desempeña a la hora de fomentar las relaciones con sus compañeros de trabajo.				
<b>Dimensión: Características extrínsecas del estatus</b>			<b>Escala</b>			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
18	Ind:11	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la independencia que le da para organizar su trabajo.				
19	Ind:12	Que tan satisfecho se encuentra con la remuneración que recibe.				
<b>Dimensión: Monotonía laboral</b>			<b>Escala</b>			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
20	Ind:13	Que tan satisfecho se encuentra con la variedad de actividades su trabajo, es decir, es el mismo todos los días resulta monótono o no.				



## Validez de los instrumentos

### Cuestionario sobre habilidades gerenciales



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### FICHA DE EXPERTO

TEMA: HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL EFREN JURADO LÓPEZ, ECUADOR, 2021.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100	OBSERVACIONES
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>							
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado						98
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables						98
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación						98
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems						98
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.						98
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación						98
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.						98
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores						98
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación						98

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 21 mayo del 2021.

Evaluación numérica: 98  
Evaluación cualitativa : EXCELENTE

Mgr: MARILU MERCEDES HINOJOSA GUERRERO  
D.N.I: 1204928560  
Teléfono: 0958879042  
E-mail: [mhinojosa@ucv.edu.ec](mailto:mhinojosa@ucv.edu.ec)  
Registro SENESCYT: 1013-15-86070753  
Firma:



## Cuestionario sobre satisfacción laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE EXPERTO

TEMA: HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL EFREN JURADO LÓPEZ, ECUADOR, 2021.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES			
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100				
ASPECTOS DE VALIDACION																														
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																												99	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																												99	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																												99	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																												99	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																												99	

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																												99	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																												99	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																												99	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																												99	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 21 mayo del 2021.

Evaluación numérica: 98  
Evaluación cualitativa : EXCELENTE

Mgtr: MARILU MERCEDES HINOJOSA GUERRERO  
D.N.I: 1204926560  
Teléfono: 0958879042  
E-mail: [mhinojosa@uvb.edu.ec](mailto:mhinojosa@uvb.edu.ec)  
Registro SENESCYT: 1013-15-86070753  
Firma:



MARILU MERCEDES HINOJOSA GUERRERO

# Cuestionario sobre habilidades gerenciales



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE EXPERTO

TEMA: HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL EFREN JURADO LÓPEZ, ECUADOR, 2021.

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			93		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					Considero que el instrumento posee muchos ítems (33)

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			100		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																		90			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			100		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		90			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>Guayaquil, mayo del 2021.</p> <p>Evaluación numérica : 93</p> <p>Evaluación cualitativa : Excelente</p> <p>Mgtr.: <i>Roberto Pazos Ruiz</i></p> <p>C.I.: 2201785628</p> <p>Teléfono: 0993182445</p> <p>E-mail: <i>bmason@unv.edu.ec</i></p>
--

# Cuestionario sobre satisfacción laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE EXPERTO

TEMA: HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL EFREN JURADO LÓPEZ, ECUADOR, 2021.

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				Entre la frase "Que tiene Satisfacción" al medir Satisfacción se debe indicar con una expresión					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95							

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																			95		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			95		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, mayo del 2021.

Evaluación numérica : 96  
Evaluación cualitativa : Excelente

Betty María Paredes R.

Mgtr.: Betty María Paredes R.  
C.I.: 2201485628  
Teléfono: 0993182445  
E-mail: bmaria@uvb.edu.ec

## Cuestionario sobre habilidades gerenciales



### FICHA DE EXPERTO

**TEMA:** HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL  
EFREN JURADO LÓPEZ, ECUADOR, 2021.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		93			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			96		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			96		

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																			96	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			96	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			97	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, mayo del 2021.

**Evaluación numérica** : 94  
**Evaluación cualitativa** : EXCELENTE



Firmado electrónicamente por:  
**DENNIS**  
**LISSETT SESME**  
**TROYA**

**Mgtr.:** Dennis Sesme Troya  
**C.I.:** 0940124167  
**Teléfono:** 0991177475  
**E-mail:** [dsesmetroya@gmail.com](mailto:dsesmetroya@gmail.com)

## Cuestionario sobre satisfacción laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE EXPERTO

TEMA: HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL  
EFREN JURADO LÓPEZ, ECUADOR, 2021.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			NO TODAS LAS INTERROGANTES SON OBSERVABLES.
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				97	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				96	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				98	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				97	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, mayo del 2021.

Evaluación numérica : 96

Evaluación cualitativa : EXCELENTE



Escaneado electrónicamente por:

DENNISIS  
LISSETT SESME  
TROYA

Mgr.: Dennis Sesme Troya

C.I.: 0940124167

Teléfono: 0991177475

E-mail: [dsesmetroya@gmail.com](mailto:dsesmetroya@gmail.com)

## Confiabilidad de los instrumentos

**Tabla 13.**

*Prueba de fiabilidad de la variable habilidades gerenciales.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	26

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

**Tabla 14.**

*Estadísticas de total de la variable habilidades gerenciales.*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	95,6154	274,756	,826	,936
I2	96,8462	279,308	,352	,943
I3	95,1538	280,474	,613	,938
I4	95,3846	278,923	,645	,938
I5	96,3077	274,731	,595	,938
I6	95,6154	274,256	,692	,937
I7	95,5385	275,269	,759	,936
I8	95,2308	275,859	,710	,937
I9	95,3077	283,064	,548	,939
I10	95,5385	277,769	,759	,937
I11	95,8462	270,474	,700	,937
I12	95,2308	278,859	,683	,937
I13	95,6154	273,423	,874	,935
I14	97,4615	277,436	,372	,943
I15	96,0000	285,333	,328	,942
I16	96,4615	265,269	,598	,939
I17	95,3077	273,064	,822	,936
I18	95,6154	284,423	,479	,939
I19	95,7692	277,192	,570	,938

I20	95,6923	270,731	,673	,937
I21	95,3077	276,731	,698	,937
I22	95,6154	278,090	,705	,937
I23	95,8462	267,141	,791	,935
I24	95,5385	278,603	,728	,937
I25	95,2308	291,026	,252	,942
I26	95,3846	284,923	,441	,940

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

**Tabla 15.**

*Prueba de fiabilidad de las dimensiones de la variable habilidades gerenciales.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
Habilidades personales	,830	Buena
Habilidades interpersonales	,871	Muy buena
Habilidades grupales	,869	Muy buena

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

**Tabla 16.**

*Prueba de fiabilidad de la variable satisfacción laboral.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,958	20

Nota: Programa estadístico SPSS V.25



**Tabla 17.***Estadísticas de total de la variable satisfacción laboral.*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	54,3077	97,231	,867	,954
I2	54,5385	95,936	,766	,955
I3	54,4615	96,103	,800	,954
I4	54,1538	100,141	,546	,958
I5	54,3846	96,090	,739	,955
I6	53,8462	100,641	,567	,957
I7	54,6154	97,923	,707	,956
I8	54,7692	96,026	,796	,954
I9	54,6154	99,423	,598	,957
I10	54,8462	96,141	,778	,954
I11	54,7692	98,026	,787	,955
I12	54,5385	101,936	,444	,959
I13	54,5385	96,603	,850	,954
I14	54,4615	96,936	,891	,953
I15	54,3846	100,423	,677	,956
I16	54,5385	98,936	,847	,954
I17	54,4615	96,603	,764	,955
I18	54,5385	96,269	,876	,953
I19	54,6923	102,231	,468	,958
I20	54,8462	100,808	,554	,957

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

**Tabla 18.**

*Prueba de fiabilidad de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
Satisfacción por el trabajo	,888	Muy buena
Competencia profesional	,744	Respetable
Presión por el trabajo	,777	Muy respetable
Promoción profesional	,821	Buena
Relación interpersonal con los compañeros	,840	Buena
Características extrínsecas del estatus	,626	Mínimamente aceptable
Monotonía laboral	,697	Mínimamente aceptable

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

Como se observa en la tabla 19 y figura 5, según el género del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López que participó en este estudio, indica que la gran mayoría (84,5%) son mujeres y en mucho menos proporción (15,5%) son hombres.

**Tabla 19.**

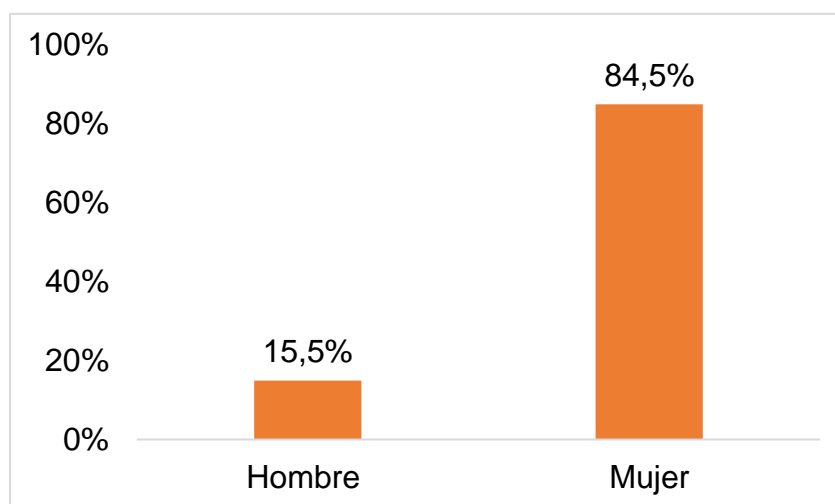
*Género del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.*

<b>Género</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Hombre	13	15,5%
Mujer	71	84,5%
Total	84	100%

Nota: Cuestionario sobre habilidades gerenciales, aplicado al personal de enfermería.

**Figura 5.**

*Género del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.*



Nota: Datos de la tabla 19.

Según la tabla 20 y figura 6, las edades del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, el 60,7% está en el rango de entre 23 a 32 años, el 29,8% en el rango entre 33 a 61 años y el 9,5% en el rango entre 42-49 años, lo que indica que la mayoría de los profesionales de enfermería de esta casa de salud son adultos jóvenes.

**Tabla 20.**

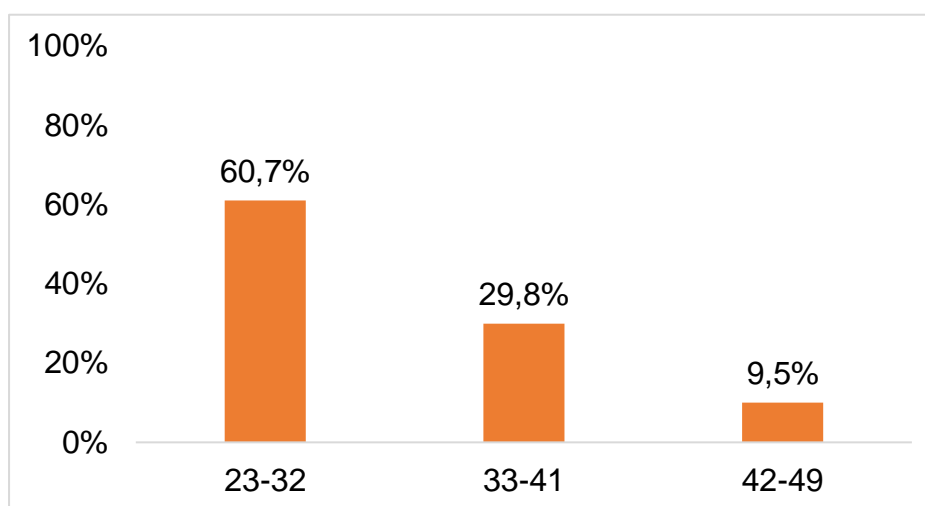
*Edad del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López.*

Edad	N°	%
23-32 años	51	60,7%
33-41 años	25	29,8%
42-49 años	8	9,5%
Total	84	100%

Nota: Cuestionario sobre habilidades gerenciales, aplicado al personal de enfermería.

**Figura 6.**

*Edad del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López.*



Nota: Datos de la tabla 20.

Respecto al área de labores del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, la tabla 21 y figura 7 muestra que el 42,9% trabaja en el área de emergencia, el 29,8% lo hace en área de consulta externa, el 14,2% trabaja en el área de hospitalización y, por último, el 13,1% labora en el área de quirófano.

**Tabla 21.**

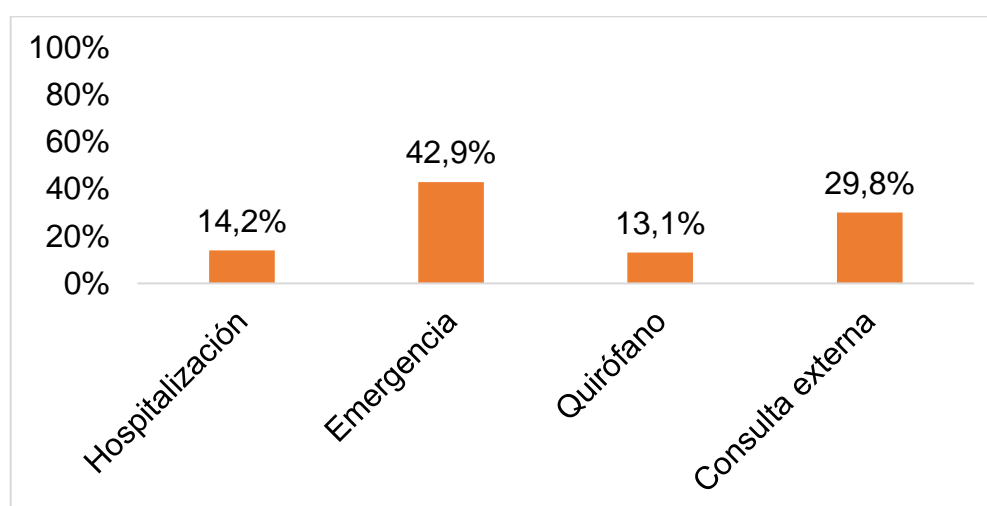
*Área de labores del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López.*

Área de labores	N°	%
Hospitalización	12	14,2%
Emergencia	36	42,9%
Quirófano	11	13,1%
Consulta externa	25	29,8%
Total	84	100%

Nota: Cuestionario sobre habilidades gerenciales, aplicado al personal de enfermería.

**Figura 7.**

*Área de labores del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López.*



Nota: Datos de la tabla 21.

En la tabla 22 y figura 8 se observa que el tipo de contrato del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, la mayoría (53,6%) tiene un contrato ocasional, mientras que un poco menos de la mitad (46,4%) tiene un nombramiento definitivo que les brinda estabilidad laboral.

**Tabla 22.**

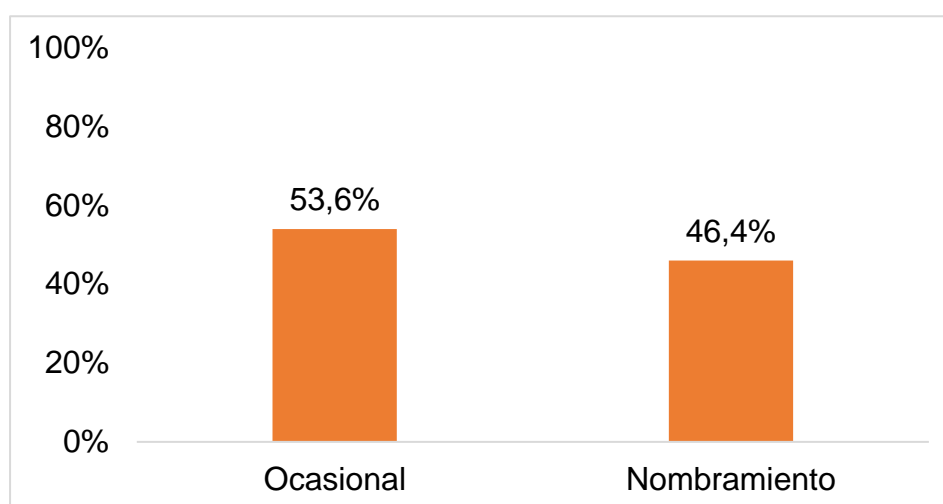
*Tipo de contrato del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.*

<b>Tipo de contrato</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Ocasional	45	53,6%
Nombramiento	39	46,4%
Total	84	100%

Nota: Cuestionario sobre habilidades gerenciales, aplicado al personal de enfermería.

**Figura 8.**

*Tipo de contrato del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.*



Nota: Datos de la tabla 22.

En cuanto a la formación del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, en la tabla 23 y figura 9, se evidencia que poco más de la mitad son auxiliares de enfermería representados por un 52,4%, mientras que solamente 47,6% son licenciados/as en enfermería.

**Tabla 23.**

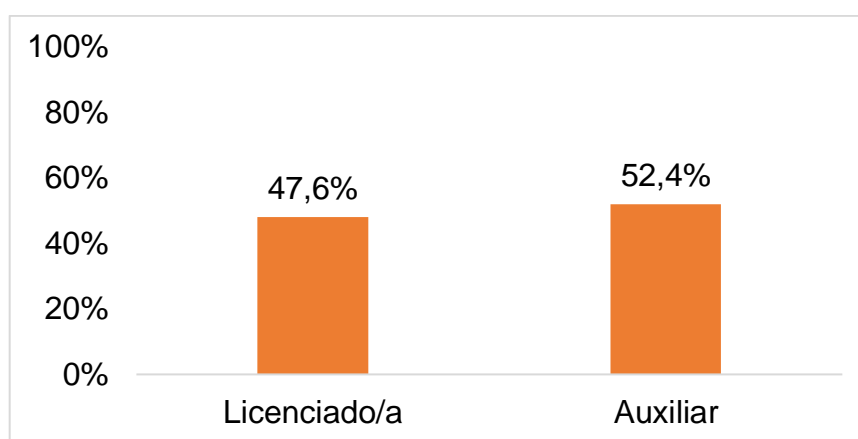
*Formación del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.*

<b>Formación</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Licenciado/a	40	47,6%
Auxiliar	44	52,4%
Total	84	100%

**Fuente:** Cuestionario sobre habilidades gerenciales, aplicado al personal de enfermería.


**Figura 9.**

*Formación del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.*



Nota: Datos de la tabla 23.

## Permiso de la institución

 <b>INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>ACTA DE REUNIÓN DIRECCION MEDICA</b>		Código: FDAM-01 Versión: 01	Hospital del Día Dr. Efrén Jurado López
	Proceso: Comité de Bioética	Fecha de emisión: 18-06-2021	Fecha de versión: 03-Ene-2016	

Aplicado: A cualquier procedimiento.

<b>GENERALIDADES</b>	
<b>Convocada por:</b> Sr. Med. Jorge Luis Mejillon Calderon	<b>Acta No:</b> 009
<b>Medio de convocatoria:</b> Memorando Nro. IESS-HD-EJL-DM-2019-0562-M	<b>Fecha de Reunión:</b> 28.05.20201
<b>Comité o grupo:</b> Comité de Bioética	<b>Hora inicio:</b> 12:00 <b>Hora Fin:</b> 12:45
	<b>Lugar:</b> Dirección Médica

### Orden del día

- Se revisa autorización para investigación titulada: "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López". A cargo del Lic. Erik Calixto Hidalgo Salabarría.

### Desarrollo y Acuerdo


- Se autoriza realizar investigación titulada: "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López". A cargo del Lic. Erik Calixto Hidalgo Salabarría.
- Cabe recalcar que los resultados que se obtengan en esta investigación serán de manejo interno y estarán exclusivamente a cargo del Lic. Erik Hidalgo, quien labora en este Hospital. Dichos datos solo serán usados para el proceso de investigación del maestrante en mención.
- Los resultados obtenidos mediante la investigación que se realizará, deberán ser entregados a este Comité para que con ello se pueda actuar en el área que requiera atención.



 <b>INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>ACTA DE REUNIÓN DIRECCION MEDICA</b>		Código: FDAM-01 Versión: 01	Hospital del Día Dr. Efrén Jurado López
	Proceso: Comité de Bioética	Fecha de emisión: 18-06-2021	Fecha de versión: 03-Ene-2016	

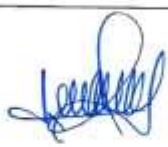

Aplicado: A cualquier procedimiento.

Compromisos y/o Tarea


ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA IMPLEMENTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>La investigación titulada: "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López". Estará A cargo del Lic. Erik Calixto Hidalgo Salabarría</li> <li>Se realizará aplicación de instrumentos al personal de enfermería en el período de mayo-Agosto del 2021.</li> </ul>	Lic. Erik Hidalgo	

### Firmas




Para constancia se firma en Guayaquil al día 18 del mes de Junio del año 2021 por los asistentes:

ASISTENTES	
NOMBRES	FIRMA
Sr. Med. Jorge Luis Mejillon Calderon Director Médico CCQA.Hospital del Día Efrén Jurado López	
Abg. Andrea Katherine Cárdenas Calderón Responsable Unidad de Talento Humano CCQA.Hospital del Día Efrén Jurado López	 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <small>HOSPITAL DEL DIA DR. EFREN JURADO LÓPEZ Abg. Andrea Cárdenas Calderón RESPONSABLE DE LA UATH</small> </div>

DA-GTP016.

 <b>INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>ACTA DE REUNIÓN DIRECCION MEDICA</b>		Código: FDAM-01 Versión: 01	Hospital del Día Dr. Efrén Jurado López
	Proceso: Comité de Bioética	Fecha de emisión: 18-06-2021	Fecha de versión: 03-Ene-2016	

Aplicado: A cualquier procedimiento.

<p>Srta. Psic. Lissette Polit. Psicóloga CCQA.Hospital del Día Efrén Jurado López</p> <p>Sr. Dr. Juan Jorge Perez Gestión de Calidad CCQA.Hospital del Día Efrén Jurado López</p> <p>Sr. Ab. Victor Ron Legal CCQA.Hospital del Día Efrén Jurado López</p>	    
--	--

DA-GTP/016.