



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gonzalez Gestro, Rosaluz Elcira (orcid.org/0000-0001-8770-3224)

ASESORES:

Dra. Campana Añasco de Mejia, Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

Dr. Barreto Perez, Danny Jamnier German (orcid.org/0000-0003-1906-4437)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico humildemente a Dios quien siempre ha sido mi guía en todo momento. A mi esposo e hijos por el apoyo incondicional, amor y comprensión logrando continuar fortalecidos en este arduo camino. A mis padres y hermanas por el amor y apoyo que me han brindado para superarme.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por contribuir en mi crecimiento profesional con una visión humana y competitiva, a mis docentes que día a día con sus enseñanzas incrementaron mis conocimientos y experiencias y a mis colegas ya que con su participación hicieron posible la realización de esta tesis.

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	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	10
3.5 Procedimiento.	10
3.6 Método de análisis de datos.	10
3.7 Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Características sociodemográficas de la muestra	12
Tabla 2	Frecuencia de la variable habilidades gerenciales	12
Tabla 3	Frecuencias de las dimensiones de habilidades gerenciales	13
Tabla 4	Frecuencia de la variable satisfacción laboral	13
Tabla 5	Frecuencia de las dimensiones de satisfacción laboral	14
Tabla 6	Cruce entre las variables	15
Tabla 7	Prueba de hipótesis general	16
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica 1	17
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 2	18
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 3	19

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño del estudio

8

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

La metodología fue básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, y de corte transversal, con una muestra de 104 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos. Para medir cada variable se utilizó el cuestionario con 20 preguntas cada uno.

El resultado fue que si existe relación entre la variable habilidades gerenciales y satisfacción laboral (p -valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.596, siendo positiva moderada, es decir a mayores habilidades gerenciales mayor satisfacción laboral. También se observó que la satisfacción laboral presenta buena satisfacción en 91% de la muestra y 9% regular, al estar estas variables relacionadas tal como se estableció en la prueba de hipótesis.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, satisfacción laboral, competencias gerenciales.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between managerial skills and job satisfaction of intensive care nursing staff at a hospital in Lima, 2023.

The methodology was basic, quantitative approach, non-experimental, correlational, and cross-sectional design, with a sample of 104 nurses from the intensive care unit. To measure each variable, the questionnaire with 20 questions each was used.

The result was that there is a relationship between the variable managerial skills and job satisfaction ($p\text{-value } 0.01 < 0.05$), with a strength of relationship of 0.596, being moderately positive, that is, the greater the managerial skills, the greater the job satisfaction. It was also shown that job satisfaction presents good satisfaction in 91% of the sample and 9% regular, as these variables are related as established in the hypothesis.

Keywords: Managerial skills, job satisfaction, managerial competencies.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones están modificando sus modelos gerenciales debido a los constantes cambios tecnológicos, científicos, socioculturales, entre otros factores. Este contexto demanda que dichas instituciones dispongan de personal adecuado, formado y competente que posea habilidades gerenciales para dirigir los distintos procesos de gestión que corresponden a la función gerencial (Sánchez y Poveda, 2019).

Así mismo en el sector salud deben aplicarse habilidades gerenciales (HG) para mantener un espacio laboral sano donde los colaboradores y gerentes se integren logrando el bienestar del equipo de trabajo en base a sus necesidades cumpliendo los objetivos institucionales (Lizama y Mendoza, 2021).

Según Peiró (2020), las (HG) aquellas capacidades del gerente que permiten gestionar el trabajo propio y el de su equipo. Estas permiten lograr los objetivos organizacionales, aumentar la calidad de los servicios, optimizar los recursos disponibles y generar un clima laboral favorable.

Por otro lado, la satisfacción laboral (SL) es cuando un trabajador experimenta sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo y esta influye en el bienestar del trabajador, así como en su desempeño, compromiso, productividad y permanencia en la organización (García y Cedeño, 2019).

En los últimos años existen estudios sobre incidencia de (HG) en donde se reporta que todas las instituciones han pasado por una gestión inadecuada de sus líderes al no aplicar ni poseer estas habilidades; brindando un mal servicio al cliente agregándose una serie de problemas internos, como la insatisfacción laboral la cual influye en la atención al usuario (Lizama, 2021).

Es por ello que se necesita de gerentes con habilidades para crear y aplicar procesos que aseguren la (SL) y por ende aseguren la calidad de atención (Zavala et.al., 2023).

A nivel internacional ha habido un aumento significativo en la satisfacción laboral traduciéndose esto en seguridad del paciente, sin embargo, el progreso en la reducción de eventos adversos prevenibles ha sido mínimo, reportándose entre 210000 y 400000 usuarios estadounidenses que sufrieron daños mientras estaban

hospitalizados debido a errores del personal esto en comparación con la estimación original de 98000 personas (James, 2020).

Así mismo en España, Sánchez y Fernández (2018) realizaron un estudio con profesionales de enfermería que trabajan en cuidados intensivos de diferentes hospitales donde hallaron una relación entre las competencias gerenciales y el grado de (SL).

En América Latina, se realizó un estudio en Ecuador con profesionales de enfermería donde encontraron una asociación entre las (HG) y la satisfacción laboral (García y Cedeño, 2019).

A nivel nacional en el sector salud según el Ministerio de Salud (MINSA, 2019) no se logra cubrir la brecha de profesionales para la atención de los pacientes, así mismo mencionan que las condiciones laborales son ineficientes observándose un bajo rendimiento del profesional de la salud, incumplimiento de los objetivos institucionales e ineficiente calidad de servicio.

Esto repercute en la (SL) del personal siendo un reto para la coordinación de enfermería gestionar sus planes estratégicos que permitan dotar de personal de acuerdo a la demanda de pacientes, abastecer de insumos médicos, manejar al recurso humano, solucionar conflictos del equipo multidisciplinario, así como el manejo de los problemas secundarios a la mala atención de los pacientes.

Por lo mencionado, fue necesario realizar un estudio que permita medir la relación entre las (HG) y (SL).

Para abordar esta situación problema, se utilizó la herramienta de espina de Ishikawa (diagrama de causa-efecto) permitiendo identificar de manera clara y organizada las posibles causas que influyen en la satisfacción laboral y cómo las habilidades gerenciales podrían ser una de ellas.

En tal sentido nació la necesidad de plantear las preguntas ¿Cuál es la relación entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023? ¿Cómo se relaciona las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales con la satisfacción laboral?, ¿Cómo se relaciona las habilidades gerenciales en su dimensión técnica con la satisfacción laboral? y ¿Cómo se relaciona las habilidades gerenciales en su dimensión humana con la satisfacción laboral?

La justificación **teórica** del estudio permitió la comprensión de los conceptos e impacto de las dos variables. Así mismo mediante la revisión bibliográfica se obtuvo diversos conceptos de estas y sus diferentes enfoques científicos.

La justificación **práctica** del estudio beneficia a los enfermeros de cuidados intensivos de un hospital de Lima permitiendo gestionar mejor el recurso humano de los enfermeros a través de la aplicación de las (HG), logrando que el gestor de enfermería direcciona y encamine el trabajo logrando la disminución de la estancia del paciente, menor costos y con una atención de calidad apuntando siempre a la mejora continua.

Metodológicamente, el enfoque cuantitativo permitió seguir las pautas correctas para la investigación; así como la evaluación de las variables mediante herramientas idóneas las cuales se validaron se y obtuvieron datos confiables de la investigación permitiendo que los resultados obtenidos sirvan para investigaciones futuras.

Por lo mencionado se planteó el objetivo general del estudio establecer la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2023. Los objetivos específicos permitieron identificar la relación entre las habilidades gerenciales conceptuales, humanas, técnicas y la satisfacción laboral.

La hipótesis general planteó: existe relación entre las habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023 y las hipótesis específicas: existe relación entre las habilidades gerenciales conceptuales, humanas y técnicas y la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron antecedentes sobre el tema a investigar, a nivel internacional tenemos a Grubaugh y Flynn (2018) los cuales investigaron en un hospital de Colorado en New Jersey la relación entre la percepción de enfermería sobre el liderazgo y gestión de conflictos de las jefas de enfermería. La muestra fue de 257 enfermeras en donde se concluyó que la gestión de conflictos es una competencia importante de liderazgo en enfermería.

Así mismo Flower et. al. (2021) publicó un estudio en Estados Unidos evaluando la importancia de la satisfacción entre trabajadores y su influencia en el cuidado enfermero realizaron previamente la revisión de treinta artículos que incluían los temas de seguridad del paciente, (SL), liderazgo, estilos y practicas innovadoras de gestión y (HG) y llegaron a la conclusión que ambas variables tienen relación.

Halcomb et. al. (2018) exploraron la (SL) y las habilidades de liderazgo de las enfermeras en el hospital de Wollongong en Australia, realizaron una revisión integradora buscando datos electrónicos en CINAHL, MEDLINE, Scopus y Web of Science, concluyendo que es necesario garantizar las (HG) para tener un entorno satisfactorio.

A nivel nacional se consultó a Gallarday (2022) quién evaluó en un hospital de Minsa III en Lima, las habilidades directivas y la (SL) en los enfermeros del servicio de Medicina, se obtuvo una correlación de 0,810 en spearman es decir que si hay más nivel de habilidades directivas aumentará el nivel de (SL).

Así mismo Valenzuela (2020), realizó una investigación en el Hospital Regional del Cusco para identificar la relación entre las (HG) de las jefas de enfermería y la satisfacción de los enfermeros, tuvieron como muestra 216 trabajadores con una correlación de spearman de 0.174 concluyendo que las (HG) influyen en la (SL).

Barazorda (2021), en su estudio aplicado en el centro de Salud Tamburco en Abancay, determinó la asociación entre las habilidades directivas y la (SL) de las enfermeras con una muestra de 30 trabajadores concluyendo que ambas variables se encuentran correlacionadas ya que a mejores habilidades directivas se espera una mayor (SL).

Así mismo Gutiérrez (2022) realizó un estudio en la Microred Santa Rosa Aymaraes en Apurímac, determinó que si existe relación entre ambas variables.

Por otro lado, Vega (2020) realizó un estudio en el Hospital Militar de Lima, concluyendo que cuando las (HG) aumentan, la (SL) también lo hace.

Lizama (2020) realizó un estudio en el Puesto de Salud en Cañete donde determinó la incidencia de las (HG) en la organización del personal concluyendo que fue baja.

Por último, Neyra (2020), realizó un estudio en un Hospital del Callao, en el cual determinó que existe correlación entre las (HG) en sus tres dimensiones: conceptuales, técnicas, y humanas y (SL) de las enfermeras.

Dentro de las bases teóricas la primera variable es las (HG) para Whetten y Cameron (2011) son destrezas que aplican diversos factores como la estrategia, la experiencia y herramientas para producir resultados eficaces dentro de una organización; así como la utilización de la personalidad para lograr estos resultados. También son definidas como el grupo de destrezas adquiridas y desarrolladas por las personas mediante capacitaciones en el área produciendo resultados positivos (Madrigal, 2021).

Por último, se define a las habilidades gerenciales como aquellas habilidades aprendidas durante la experiencia laboral debido a las funciones asignadas y a los cambios constantes en la cultura organizacional con la finalidad de avanzar institucionalmente; estas habilidades son: liderazgo, comunicación asertiva, toma de decisiones, solución de problemas, planeamiento, innovación, proyección; creatividad entre muchos más (Cadena, 2019).

De acuerdo a estos conceptos las habilidades gerenciales tienen tres **dimensiones** (Madrigal, 2021) las cuales son: las **habilidades conceptuales** analizan, predicen y planifican el contexto de la institución, así como la influencia de esta en el personal. Se observa la capacidad de coordinar e interpretar definiciones del área. Las **habilidades técnicas** permiten utilizar recursos y relaciones necesarios permitiendo aplicar tareas y acciones que afronten los problemas de la institución ejerciendo el dominio de una profesión **y las habilidades humanas** permiten trabajar en equipo con respeto resolviendo las necesidades de los demás obteniendo el logro de objetivos en común; estas habilidades influyen en los demás mediante la motivación y dirección del personal.

Así mismo (Alcón, 2014) define a **las habilidades conceptuales** como las aptitudes que tiene el gerente para realizar coordinación y realizar acciones o actividades en pro de la institución. Las **técnicas** son esenciales para que el

gerente mejore su desempeño y la influencia en el personal a su cargo y las **humanas** permiten la dirección eficaz del personal logrando que estos tengan un desempeño óptimo en pro de la organización.

El teorista Robert Katz (1955) mencionó que los gerentes para liderar requieren de habilidades gerenciales: las técnicas que son los conocimientos y competencias en diversas áreas; las humanas que permiten el trabajo armónico individual y grupal y por último las conceptuales que permiten razonar y decidir en situaciones abstractas y difíciles (Caicedo, 2011).

Se seleccionó el modelo de Katz como base teórica para el trabajo de investigación ya que menciona tres habilidades gerenciales que son importantes en el sector salud; estas habilidades permiten que el líder o gerente realice una adecuada gestión mediante la aplicación de sus competencias y el buen manejo de recurso humano mejorando la calidad del servicio de salud prestado.

Respecto a la segunda variable la (SL) se define como la respuesta emocional positiva de los empleados al entorno que lo rodea y al realizar las actividades designadas en su trabajo (Pujol, 2020). También es definida como un estado emocional positivo durante la experiencia laboral el cual es alcanzado satisfaciendo las necesidades individuales (Andresen et. al., 2007); es la actitud que tiene un empleado en sus labores y se basa en la experiencia que adquiere en el trabajo; las dimensiones de la (SL) son: salario, beneficios, relaciones interpersonales, supervisión, trabajo en sí mismo y oportunidades de crecimiento (Judge et.al., 2017).

Aranaz y Mira (1988) diseñaron un instrumento “Cuestionario Font-Roja” para evaluar la (SL) en el área de la salud (Manrique et.al., 2019) cuyas dimensiones son: la **satisfacción por el trabajo** es el estado de ánimo de la personas sea positivo o negativo de acuerdo a factores relacionados en el quehacer laboral (Caballero, 2002), la **competencia profesional** es el conjunto de capacidades y habilidades de una persona desarrolladas durante su formación (Gómez, 2015), la **presión del trabajo** es un factor que genera estrés en el trabajador, influye en la productividad de las personas de modo positivo o negativo (Rodríguez, 2013), la **promoción profesional según** Cifuentes y Manrique (2015) es el proceso que permite al trabajador obtener mejor salario ya que obtiene un cargo con mayor jerarquía y responsabilidad en la institución (Hidalgo, 2021), la **relación interpersonal con los compañeros** cuya definición según Ramírez

(2019) es cuando existe una relación social positiva o negativa entre los trabajadores en una institución el cual influye en el comportamiento de estos, las **características extrínsecas del estatus** que son el grado de reconocimiento del trabajador ya sea por cargo ocupado, desempeño o remuneración y la **monotonía laboral se refiere al grado** de influencia del trabajo rutinario y las relaciones entre trabajadores (Cifuentes y Manrique, 2015).

Así mismo el teorista Herzberg Frederick (1959), refiere que los empleados reaccionarán frente a la situación que acontece durante su trabajo y depende de dos factores: los higiénicos o extrínsecos y los motivacionales o intrínsecos relacionados al entorno del trabajo (Neyra, 2020). También menciona que los factores higiénicos son las condiciones externas del trabajo como: el salario, las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa, la seguridad en el trabajo, la relación con los demás empleados y los factores motivacionales se refieren a las condiciones internas del trabajo (Manso, 2002).

Se seleccionó el modelo de Hertzberg como base teórica para el trabajo de investigación porque se considera que el autor enfoca factores externos e internos que formaron parte de las dimensiones del instrumento a utilizar en el trabajo de investigación; esta teoría también ayuda a los jefes de servicio a entender los factores que se relacionan con la (SL) y les permite implementar estrategias para mejorarla en su organización; obteniendo mejores resultados por parte de sus trabajadores; ya que un trabajador satisfecho realiza una mejor labor y una atención con calidad.

III. METODOLOGÍA

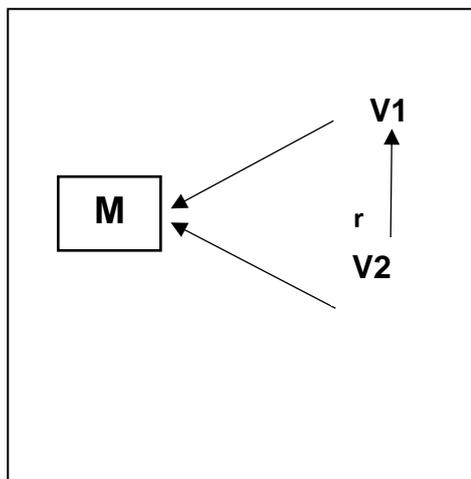
3.1 Tipo y diseño del estudio

El presente trabajo de investigación es básica ya que permitió mejorar los conocimientos del estudio de acuerdo a diversas teorías; leyes en base al análisis y procesamiento de datos (Grajales, 2000); es de enfoque cuantitativo, las variables se midieron con precisión y de manera ordinal para obtener los resultados (Hernández, R., et.al., 2014).

Este estudio fue de diseño no experimental, en donde las variables no fueron manipuladas y correlacional porque se midió la relación entre las dos variables. De corte transversal porque se realizó una sola medición de la unidad muestral (Hernández, R., et.al., 2014).

Figura 1

Esquema del diseño del estudio



Dónde

V1: Habilidades Gerenciales

V2: Satisfacción laboral

r : relación entre las variables

M: muestra

3.2 Variables y operacionalización:

Las habilidades gerenciales son las habilidades aprendidas durante la experiencia laboral debido a las funciones asignadas y a los cambios constantes en la cultura organizacional con la finalidad de avanzar institucionalmente (Cadena, 2019).

Mientras que la (SL) se define como la respuesta emocional positiva de los empleados al entorno que lo rodea y al realizar las actividades designadas en su trabajo (Pujol, 2020).

La definición operacional de las (HG) se midió mediante un cuestionario que evalúa tres dimensiones: conceptuales, técnicas y humanas, con 20 ítems, con una escala de Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1), ver anexo (1).

La definición operacional de la (SL) se midió mediante un cuestionario con las dimensiones: satisfacción por el trabajo, competencia profesional, presión por el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral, con 20 ítems, con una escala de Muy Satisfecho (4), Satisfecho (3), Poco satisfecho (2), Insatisfecho (1), ver anexo (1).

3.3 Población, muestra y muestreo:

La población fue representada por 140 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, los criterios de inclusión fueron: ser enfermeras con antigüedad laboral mínima de 2 años y permanencia en el servicio de tres meses, mientras que los criterios de exclusión fueron que tengan inasistencia por enfermedad, licencia, vacaciones o que no desearon participar en el estudio.

La muestra fue de 104 enfermeras la cual se calculó mediante la calculadora Questionpro (ver anexo 3).

El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple ya que todas las unidades muestrales formaron la muestra (Hernández, R., et.al., 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos

La técnica que se usó fue la encuesta, ya que es una herramienta que permite recoger datos a partir de las unidades de observación generadas por las variables (Hernández, R., et.al., 2014) y el instrumento seleccionado fue un cuestionario. Se utilizó dos instrumentos, uno sobre habilidades gerenciales creado por Alcón en el año 2014 con 20 ítems y el segundo instrumento Font Roja para medir satisfacción laboral de Aranaz y Mira elaborado en el año 1988, validado en Colombia por Manrique et. al. en el año 2019 y modificado para ser aplicado en personal de enfermería por Hidalgo en el año 2021 que consta de 20 preguntas; las respuestas generadas se encuentran en escala tipo Likert. (ver anexo 2)

Para la validez del instrumento se realizó la consulta con (03) jueces expertos con rango de Magister quienes evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia dando la categoría de aplicable (ver anexo 4)

La fiabilidad se determinó por una prueba piloto a 20 enfermeras, se calculó el alfa de Cronbach para el cuestionario habilidades gerenciales obteniendo un valor 0.907 siendo confiable y para el cuestionario satisfacción laboral obteniendo un valor 0.978 siendo confiable (ver anexo 5)

3.5 Procedimientos:

Etapa 1 : Se realizó la coordinación con la institución obteniendo los permisos requeridos.

Etapa 2: Se identificó la muestra, se informó que es de manera voluntaria y anónima su participación y se procedió explicar el cuestionario, luego se solicitó el llenado.

Etapa 3: Se recogió los cuestionarios, depurándose los cuestionarios en blanco o con preguntas no contestadas y se procedió a enumerarlos.

Etapa 4: Se elaboró la base con los datos recolectados.

3.6 Método de análisis de datos:

Una vez recolectado los datos se procesaron en una hoja de Microsoft Excel, donde se ingresaron los datos codificados de manera numérica asignándoles un número y valor; se realizó una limpieza de datos para asegurar la calidad de la

información y luego se trasladaron al programa estadístico SPSS V25. Se utilizó el análisis de frecuencia, porcentaje y medidas de tendencia central para evaluar la parte descriptiva.

Para determinar la significancia de la relación se empleó la correlación de Spearman y se realizó la prueba de hipótesis.

Finalmente, la información obtenida se muestra a través de tablas y gráficos realizando el análisis de estas, con las conclusiones y recomendaciones necesarias.

3.7 Aspectos éticos:

Este estudio cumple con los aspectos de ética, respetando los principios de no maleficencia ya que los datos recolectados no fueron usados para provocar daño a los participantes; respeto ya que se consideró el anonimato de los participantes manteniendo la información codificada siendo sólo manipulada por el investigador, participaron aquellos que dieron su consentimiento informado (ver anexo 6); beneficencia ya que la investigación ayuda al equipo de enfermería para mejorar la gestión administrativa a realizar beneficiando la calidad del cuidado que brindan, por último el principio de justicia, ya que se usó equitativamente los recursos disponibles y se usó responsablemente la información obtenida.

IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

ENFERMEROS		
EDAD	Frecuencia	%
20-34 años	15	14
35-40 años	30	29
41-46 años	28	27
47 -52 años	19	18
53 años a más	12	12
Total	104	100
SEXO	Frecuencia	%
FEMENINO	82	79
MASCULINO	22	21
TOTAL	104	100

En la tabla 1 se evidencia los resultados sociodemográficos de la muestra en donde se observa que el 29% de enfermeros tienen entre 35 a 40 años, el 27% entre 41 a 46 años, el 18% entre 47 y 52 años, el 14% entre 20 a 34 años y el 12% corresponde a los enfermeros que tienen 53 años a más; así mismo se puede evidenciar que el 79% de los encuestados son mujeres y el 21% varones.

Tabla 2

Frecuencias de la variable habilidades gerenciales.

HABILIDADES GERENCIALES					
		Frecuencia	%	Porcentaje válido	%
Válido	REGULARES HABILIDADES	9	8.7	8.7	8.7
	BUENAS HABILIDADES	95	91.3	91.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

En la tabla 2 se evidencia que el 91.3% de los enfermeros consideran que tienen habilidades gerenciales buenas y el 8.7% regulares.

Tabla 3*Frecuencias de las dimensiones de las habilidades gerenciales.*

		CONCEPTUALES		TÉCNICAS		HUMANAS	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Válido	REGULARES HABILIDADES	46	44.2	11	10.6	14	13.5
	BUENAS HABILIDADES	58	55.8	93	89.4	90	86.5
	Total	104	100.0	104	100.0	104	100

En la tabla 3 se evidencia que la dimensión habilidades conceptuales tiene el 55.8% que considera que tiene buenas habilidades y el 44.2% regulares habilidades. Para la dimensión habilidades técnicas el 89.4% considera que tiene buenas habilidades y el 10.6% regulares habilidades. Para la dimensión habilidades humanas el 86.5% consideran que tienen buenas habilidades y el 13.5% regulares habilidades.

Tabla 4*Frecuencias de la variable satisfacción laboral*

		SATISFACCION LABORAL			
		Frecuencia	%	Porcentaje válido	%
Válido	REGULAR SATISFACCION LABORAL	9	8.7	8.7	8.7
	BUENA SATISFACCION LABORAL	95	91.3	91.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

En la tabla 4 se evidencia que el 91.3% de los enfermeros consideran que tienen buena satisfacción laboral y el 8.7% regular.

Tabla 5

Frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

		Satisfacción por el trabajo		Competencia Profesional		Presión por el trabajo		Promoción profesional		Relación Interpersonal		Características Extrínsecas		Monotonía	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Válido	MALA	19	18.3	14	13.5	-	-	17	16.3	27	26	34	32.7	59	56.7
	REGULAR	53	51.0	58	55.8	77	74.0	60	57.7	50	48	51	49	45	43.3
	BUENA	32	30.8	32	30.8	27	26.0	27	26.0	27	26	19	18.3	-	-
	Total	104	100.0	104	100.0	104	100.0	104	100.0	104	100.0	104	100.0	104	100

En la tabla 5 se evidencia que la dimensión satisfacción por el trabajo tiene el 51.0% que considera que tiene regular satisfacción, 30.8% tiene buena satisfacción y el 18.3% regular, para la dimensión competencia profesional el 55.8% considera que tiene regular satisfacción, 30.8% buena satisfacción y el 13.5% regular. En la dimensión presión por el trabajo 74% consideran que tienen regular satisfacción y el 26% buena y en la dimensión promoción profesional refiere que el 57.7% tiene regular satisfacción, 26% buena y 16.3 mala satisfacción. Para la dimensión relación interpersonal el 48% tiene regular satisfacción, el 26 % tiene buena satisfacción y el 26% mala.

En la dimensión características extrínsecas el 49% tiene regular satisfacción, 32.7% tiene mala satisfacción y 18.3 tiene buena satisfacción y en la dimensión monotonía el 56.7% tiene mala satisfacción y el 43.3% tiene regular satisfacción.

Tabla 6

Variable habilidades gerenciales y satisfacción laboral.

			SATISFACCIÓN LABORAL				
			REGULAR	%	BUENA	%	Total
HABILIDADES GERENCIALES	REGULARES	Recuento	9	9%	0	0%	9
	BUENAS	Recuento	0	0%	95	91%	95
		Total %		9%		91%	100

En la tabla 6 se puede evidenciar que cuando las habilidades gerenciales son buenas el 91% de las enfermeras consideran que tiene una buena satisfacción laboral y cuando las habilidades gerenciales son regulares el 9% de los enfermeros considera que tiene regular satisfacción laboral.

4.2 Inferencial

H0: No existe relación entre las habilidades gerenciales conceptuales, humanas y técnicas y la satisfacción laboral del personal de enfermería

H1: Existe relación entre las habilidades gerenciales conceptuales, humanas y técnicas y la satisfacción laboral del personal de enfermería

Sig. <0.05

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			Habilidades gerenciales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1.000	.596**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	104	104
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.596**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se evidencia que existe relación entre la variable habilidades gerenciales y satisfacción laboral (p -valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.596, siendo positiva moderada, es decir a mayores habilidades gerenciales mayor satisfacción laboral y se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre las habilidades gerenciales conceptuales y la satisfacción laboral.

H1: existe relación entre las habilidades gerenciales conceptuales y la satisfacción laboral.

Sig. <0.05

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica.

		Habilidades conceptuales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.332**
		N	.<.001
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	104
		Sig. (bilateral)	.332**
		N	<.001

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se evidencia que existe relación entre la variable habilidades conceptuales y satisfacción laboral (p-valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.332, siendo positiva baja, es decir a mayores habilidades conceptuales mayor satisfacción laboral y se acepta hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre las habilidades gerenciales técnicas y la satisfacción laboral.

H1: existe relación entre las habilidades gerenciales técnicas y la satisfacción laboral.

Sig. <0.05

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica.

			Habilidades técnicas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	1.000	.322**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	104	104
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.322**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se evidencia que existe relación entre la variable habilidades técnicas y satisfacción laboral (p-valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.322, siendo positiva baja, es decir a mayores habilidades técnicas mayor satisfacción laboral, por tanto, se acepta hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre las habilidades gerenciales humanas y la satisfacción laboral.

H1: existe relación entre las habilidades gerenciales humanas y la satisfacción laboral.

Sig. <0.05

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica

			Habilidades humanas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades humanas	Coeficiente de correlación	1.000	.652**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	104	104
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.652**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	104	104

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10 se evidencia que existe relación entre la variable habilidades humanas y satisfacción laboral (p -valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.652, siendo positiva moderada, es decir a mayores habilidades humanas mayor satisfacción laboral y se acepta hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Se tuvo una muestra de 104 participantes, selección mediante muestreo aleatorio simple, siendo de sexo femenino el 79% y de sexo masculino el 21%; así mismo el 29% de la muestra oscilaban en el rango de edad de 35-40 años, el 27% entre los 41 a 46 años, el 18%, de 47-52 años, el 14% de 20 a 34 años y el 12% de 53 años a más.

Sobre la prueba de hipótesis general de determinar la relación entre (HG) y (SL) del personal de enfermería de cuidados intensivos se encontró que existe relación entre la variable (HG) y (SL) (p -valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.596, siendo positiva moderada, es decir a mayores habilidades gerenciales mayor satisfacción laboral. Similar resultado encontró Flower et. al. (2021) en una revisión de treinta artículos sobre la importancia de la satisfacción entre trabajadores y su influencia en el cuidado enfermero llegando a la conclusión que se necesita (HG) para lograr la (SL) de las enfermeras, mientras Gallarday (2022) encontró una asociación alta entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en los enfermeros. Valenzuela (2020), buscando la asociación entre las (HG) de las jefas de enfermería y la satisfacción de los enfermeros encontró una asociación baja y directa entre ambas variables, mientras que Barazorda (2021) y Gutiérrez (2022) establecieron que existe una asociación positiva entre las variables.

Por otra parte, es importante el desarrollo de (HG) porque son el grupo de destrezas adquiridas y desarrolladas por las personas mediante capacitaciones en el área produciendo resultados positivos al interactuar en un cargo directivo con los diferentes profesionales que conforman el servicio de salud (Madrigal, 2021). También se pudo observar que la satisfacción laboral presenta una buena satisfacción en 91% de los encuestados, y 9% de regular, al estar estas variables relacionadas tal como se estableció en la prueba de hipótesis, podemos afirmar que el desarrollo de (HG) es crucial para mejorar la satisfacción de los trabajadores, al permitir que los trabajadores se sientan escuchados, apoyados, organizados, valorados.

La línea a proseguir investigando puede ser el abordaje de la problemática de las habilidades gerenciales de manera cualitativa, a fin de poder indagar sobre los factores que condicionan que el trabajador considera que no está siendo dirigido

y gestionado de manera adecuada, igualmente como limitación se puede establecer la dificultad de abarcar muestras grandes debido a las múltiples restricciones, de las autoridades de los hospitales para realizar investigaciones en el sector salud.

Sobre la hipótesis específica uno de determinar la relación entre las habilidades gerenciales conceptuales (HC) y (SL) del personal de enfermería de cuidados intensivos se encontró que existe relación entre la variable HC y satisfacción laboral (p -valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.332, siendo positiva baja lo que llevó a establecer que existe relación positiva entre ambas variables.

De acuerdo a esto la relación entre estas variables se puede explicar con diferentes teorías. Una de ellas es la Teoría del Ajuste Persona-Ambiente que plantea que la satisfacción laboral se produce cuando existe un buen ajuste entre las características de la persona (como sus habilidades, intereses y valores) y las características del ambiente laboral (como las demandas, los recursos y las recompensas) (Kristof-Brown et al., 2005). De acuerdo a esto se podría esperar que los trabajadores con una alta habilidad conceptual se sientan más satisfechos en ambientes laborales que les permitan aplicar y desarrollar dicha habilidad, así como enfrentar desafíos intelectuales y creativos.

Otra teoría es de las Necesidades de McClelland (1987), que propone que las personas tienen tres necesidades básicas que influyen en su motivación y satisfacción laboral. Según esta teoría, los trabajadores con una alta habilidad conceptual tendrían una mayor necesidad de logro, es decir, de alcanzar metas desafiantes y obtener retroalimentación sobre su desempeño. Por lo tanto, se sentirían más satisfechos en trabajos que les ofrezcan oportunidades de aprendizaje, crecimiento y reconocimiento.

Ambas teorías coinciden con diversos estudios que hallaron una relación entre ambas variables; Neyra (2020) encontró que existe una relación entre ambas variables en los enfermeros de cuidados intensivos. Asimismo, Gutiérrez et al. (2018) hallaron que la habilidad conceptual se asocia con la satisfacción laboral en sus colaboradores. Estos estudios sugieren que esta habilidad permite mejorar la satisfacción de los trabajadores.

También se pudo observar que en la dimensión (HC) el 55.8% de los encuestados considera que tiene buenas habilidades conceptuales y el 44.2% regulares, las habilidades conceptuales son aptitudes que permite realizar coordinaciones, acciones y actividades en pro de lograr un objetivo institucional (Alcón, 2014) este resultado es porque la muestra está compuesta por enfermeros de cuidados intensivos, personal que cuenta con estudios universitarios y constantemente participan en capacitaciones de actualización (Neyra, 2020); además que laboran en un área que requiere de una alta capacidad de análisis y evaluación de situaciones complejas y críticas, así como de una visión integral y estratégica de los procesos de atención al paciente. Estas características se relacionan con la habilidad conceptual por lo que podría explicar por qué los enfermeros de cuidados intensivos tienen una percepción positiva sobre su habilidad conceptual, lo que a su vez se refleja en su satisfacción laboral.

Así mismo sobre la prueba específica dos de determinar la relación entre las (HG) técnicas y (SL) (p -valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.322, siendo positiva lo que llevó a establecer que existe relación positiva entre ambas variables.

De acuerdo a esto la relación de ambas variables se puede explicar con diferentes teorías. Una de ellas es la Teoría del Ajuste Persona-Ambiente, que plantea que la satisfacción laboral se produce cuando existe un buen ajuste entre las características de la persona (como sus habilidades, intereses y valores) y las características del ambiente laboral (como las demandas, los recursos y las recompensas) (Kristof-Brown et al., 2005). De acuerdo a lo mencionado se podría esperar que los trabajadores con una alta habilidad técnica se sientan más satisfechos en ambientes laborales que les permitan aplicar y desarrollar dicha habilidad, así como cumplir con los estándares de calidad y eficiencia.

Otra teoría es la de la Equidad de Adams (1965), que propone que los trabajadores comparan sus aportes (como su esfuerzo, su tiempo y su habilidad) con sus resultados (como su salario, su reconocimiento y su progreso) y los evalúan en relación con los de otros trabajadores similares. Según esta teoría, los trabajadores con una alta habilidad técnica tendrían una mayor expectativa de

obtener resultados acordes con su aportación, lo que les generaría una mayor satisfacción laboral si perciben que existe equidad.

Ambas teorías coinciden con algunos estudios que han encontrado una relación entre ambas variables; Coronado (2023) encontró que existe una asociación entre las dos variables en los enfermeros de cuidados intensivos. Asimismo, Donawa (2018) halló que la habilidad técnica se asocia con la satisfacción laboral en sus colaboradores, similar resultado encontró Neyra (2020) en el cual determinó que existe relación entre ambas variables. Estos estudios sugieren esta habilidad permite mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

También se pudo observar que en la dimensión habilidades técnicas el 89.4% de los encuestados considera que tiene buenas habilidades y el 10.6% regulares, es importante el desarrollo de estas habilidades ya que son los conocimientos y competencias que se tiene en diversas áreas (Caicedo, 2011) este resultado es porque la muestra está compuesta por enfermeros de cuidados intensivos, que es un área que requiere de conocimiento y dominio de los métodos, las herramientas y las normas propias de su profesión. Estas características se relacionan con la habilidad técnica, que es una de las habilidades gerenciales más relevantes para los gerentes, ya que les permite realizar su trabajo con eficacia, calidad y productividad (Chiavenato, 2009); Además los enfermeros de cuidados intensivos participan constantemente en actividades de capacitación y actualización profesional, lo que favorece el aprendizaje y mejora de competencias técnicas (Neyra, 2020).

Sobre la prueba específica H3 de determinar la relación entre las habilidades gerenciales humanas y satisfacción laboral (p-valor $0.01 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.652.

De acuerdo a esto la relación entre ambas variables se puede explicar con diferentes teorías. Una de ellas es la Teoría del Intercambio Social, que plantea que las interrelaciones personales se basan en un proceso de intercambio de recursos tangibles e intangibles, como el apoyo, el respeto, la confianza y el reconocimiento. Según esto los trabajadores con una alta habilidad humana tendrían una mayor capacidad para establecer relaciones positivas y recíprocas con sus compañeros y

superiores, lo que les generaría una mayor satisfacción laboral al percibir que reciben beneficios acordes a sus aportes (Cropanzano y Mitchell, 2005).

Otra teoría es la del Ajuste Persona-Organización, que plantea que la satisfacción laboral se produce cuando existe un buen ajuste entre las características de la persona (como sus habilidades, intereses y valores) y las características de la organización (como su cultura, su clima y sus objetivos) (Kristof-Brown et al., 2005). De acuerdo a esto, se podría esperar que los trabajadores con una alta habilidad humana se sientan más satisfechos en organizaciones que valoren la colaboración, la comunicación y el liderazgo participativo.

Estas teorías coinciden con algunos estudios que han encontrado una relación entre las dos variables. Coronado (2023) encontró que existe una asociación significativa entre ambas variables en los enfermeros de cuidados intensivos. Asimismo, Donawa (2018) halló que la habilidad humana se asocia con la satisfacción laboral en docentes universitarios, similar resultado encontró Neyra (2020) en el cual determinó que existe asociación entre ambas variables. Estos estudios sugieren que esta habilidad permite mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

También se pudo observar que el 86.5% de los encuestados consideran que tienen buenas habilidades humanas y el 13.5% regulares, es importante el desarrollo de estas habilidades ya que permiten trabajar en equipo con respeto resolviendo las necesidades de los demás obteniendo el logro de objetivos en común; estas habilidades influyen en los demás mediante la motivación y dirección del personal (Madrigal, 2021)) este resultado es porque la muestra está compuesta por enfermeros de cuidados intensivos, que es un área que requiere de una alta capacidad de interactuar, comunicarse y relacionarse efectivamente con otras personas, tanto individualmente como en grupo. Estas características se relacionan con la habilidad humana, que es una de las habilidades gerenciales más fundamentales para los líderes y gerentes, ya que les permite liderar, motivar, influir y resolver conflictos con sus colaboradores, superiores y clientes (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, los enfermeros de cuidados intensivos tienen un nivel educativo alto, ya que la mayoría cuenta con estudios universitarios o técnicos superiores, lo que implica un mayor desarrollo de la habilidad humana. Además, el personal de enfermería de cuidados intensivos participa constantemente en actividades de capacitación y actualización profesional, que favorece el aprendizaje y mejora de las competencias humanas (Neyra, 2020).

Por todo lo mencionado podemos observar que esta investigación es muy importante ya que las variables de estudio tienen relación positiva; es decir que al mejorar las habilidades gerenciales en sus tres dimensiones aumenta la satisfacción laboral de los enfermeros; el cual obtener un ambiente laboral positivo y esto contribuirá a alcanzar altos niveles en los estándares de cuidado del paciente.

Así mismo los resultados de esta investigación podrían ser relevantes para otros hospitales a nivel local, nacional y en otras partes del mundo. La esperanza es que esta búsqueda de mejorar las (HG) y la (SL) de los enfermeros en cuidados intensivos inspire cambios positivos en el sector salud y el bienestar de quienes dedican sus vidas a cuidar a los demás aportando el desarrollo de mejores prácticas en la gestión de enfermería y en la comunidad de gestores en salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación positiva entre la variable habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos.

Segunda: Existe relación positiva entre la variable habilidades conceptuales y satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos.

Tercera: Existe relación positiva entre la variable habilidades técnicas y satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos.

Cuarta: Existe relación positiva entre la variable habilidades humanas y satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Teniendo en cuenta la influencia de las variables estudiadas, se recomienda a las jefaturas implementar acciones dentro de su área que contribuyan a mejorar el desempeño de las competencias; entre ellas tenemos a la capacitación y actualización en gestión ya que permitirá mejorar los procesos y servicio que lidera.

Segunda: Se propone realizar más estudios sobre las variables de análisis a nivel local y global, ya que se consideran como dos factores clave para la eficiencia dentro de las organizaciones.

Tercera: Se recomienda a las jefaturas desarrollar comunicación efectiva con su equipo de trabajo, esto les permitirá transmitir ideas, expectativas y feedback de manera clara y asertiva. También les permitirá escuchar a los colaboradores y comprender sus necesidades, opiniones y sugerencias ya que permitirá mejorar la satisfacción laboral.

Cuarta: Se recomienda a las jefaturas planificar, priorizar y ejecutar actividades de manera eficiente y ordenada. Esto permitirá delegar funciones o tareas al equipo de trabajo, así como supervisar su avance y calidad.

Quinto: Se recomienda a las jefaturas fomentar el trabajo en equipo promoviendo la participación, comunicación, reconocimiento de los colaboradores y la solución de conflictos; esto permitirá crear un clima laboral positivo con confianza, respeto y cooperación además permitirá lograr la satisfacción laboral.

Sexto: Se recomienda a las jefaturas ejercer un liderazgo positivo ya que permitirá motivar y guiar a los colaboradores hacia el logro de los objetivos de la institución. También permitirá tomar decisiones acertadas y resolver problemas.

Séptimo: Se recomienda a las jefaturas ofrecer programas de formación y desarrollo profesional y personal para los colaboradores esto les permitirá mejorar la calidad de atención que brindan y el clima laboral.

Octavo: Se recomienda a la jefatura proporcionar a los colaboradores oportunidades para desarrollar sus habilidades, adquirir nuevos

conocimientos y avanzar en sus carreras profesionales esto les permitirá mejorar la calidad de atención que brindan y el clima laboral.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Aguirre, A., Arévalo, A., Bernal, C., & Hernández, M. (2015). Análisis de las habilidades gerenciales en la formación del estudiante universitario. Trabajo monográfico. Universidad Militar Nueva Granada.
- Alcón, N. (2014). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes. Tesis. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Andresen, M., Domsch, M. E., & Cascorbi, A. H. (2007). Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: A study of European maritime pilots. *Journal of Labor Research*, 28(4), 714–734. <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Aranaz, J., & Mira, J. (1988). Cuestionario Font Roja: Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Revista Todo Hospital*, 52, 63-66.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2017). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Barazorda, E. (2021). Habilidades directivas y satisfacción laboral en el centro de salud de Tamburco, Abancay 2020. Tesis. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 6(1–2), 1-9.

Cadena, F. (2019). Teoría organizacional y habilidades gerenciales. Libro electrónico. Editorial Areandina.

Caicedo Rolón, A. J. (2011). Necesidades de capacitación en habilidades gerenciales para los gerentes de producción del sector de la arcilla del área metropolitana de Cúcuta. Tesis. Universidad Francisco de Paula Santander.

Castañeda, M. B., Cabrera, A. F., Navarro, Y., & de Vries, W. (2010). Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: Un libro práctico para investigadores y administradores educativos. EDIPUCRS

Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades. (2019). Análisis de Situación de Salud del Perú 2019. Ministerio de Salud.

www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (9ª ed.). McGraw-Hill.

Cifuentes, J., & 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.v32n2.4620>

Coronado Huacho, S. F. (2021). Habilidades gerenciales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa María – Huaura, 2021. Tesis. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Coronado, J. (2023). Relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo – 2023. Tesis. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

- Cropanzano, R., y Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cruz, M. & Gutiérrez, J. (2017). Relación entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en unidades de cuidados intensivos de hospitales públicos y privados de Lima Metropolitana. *Revista Científica de Enfermería*, 13(1), 7-16
- Donawa, L. (2018). The relationship between managerial skills and job satisfaction among academic staff at the University of the West Indies. Tesis. University of the West Indies.
- Fowler, K., Smyth, E., & McInnes, S. (2018). Job satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: an integrative review. *BMC Family Practice*, 19(1), 136. <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0819-1>
- García, M. (2019). Habilidades gerenciales: conceptualización, clasificación e importancia. *Revista de Investigación y Desarrollo en Educación Superior*, 14, 35-49.
- García, J. & Cedeño, M. (2019). Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 5(2), 1-16
- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales (Libro electrónico). Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Gutiérrez, M., Martínez, J., y Hernández, A. (2018). Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(26), 3-20.
- Grubaugh, M., & Flynn, L. (2018). Relationships among nurse manager leadership skills, conflict management, and unit teamwork. *The Journal of Nursing Administration*, 48(7/8), 383–388. <https://doi.org/10.1097/nna.0000000000000633>

- Halcomb, E., Smyth, E., & McInnes, S. (2018). Job satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: an integrative review. *BMC Family Practice*, 19(1), 136.
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., & Baptista Lucio P.(2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill.
- Hernández, M., Martínez, J., & Hernández, A. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería universitaria*, 9(1), 7–15. [https://doi.org/10.1016/S1665-7063\(12\)71576-8](https://doi.org/10.1016/S1665-7063(12)71576-8)
- Hidalgo, E. (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021 (Tesis)*. Universidad César Vallejo.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper and Brothers.
- Ishikawa, K. (1986). *What is Total Quality Control? The Japanese Way*. Prentice-Hall.
- James, J. T. (2013). A new, evidence-based estimate of patient harms associated with hospital care. *Journal of Patient Safety*, 9(3), 122–128. <https://doi.org/10.1097/pts.0b013e3182948a69>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *The Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kirk, R. E. (2014). Simple Random Sample. *International Encyclopedia of Statistical Science* (pp. 1-4). Springer.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., y Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-

organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.

Luengo-Martínez, C., & Sanhueza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y seguridad del trabajo*, 62(245), 261–275.

Moreno Baquedano, M. J., & Wong Aitken, H. G. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 11-22.

Neyra, J. (2020). Relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Gorostegui, E. P. (2018). Comportamiento humano y habilidades directivas. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces.

Paredes-Zempual, D., Ibarra-Morales, L. E. y Moreno-Freites, Z. E. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50–1, 1–23. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>

Peiró, R. (2020). Habilidades gerenciales - Qué es, definición y concepto. *Economipedia*.

Pérez, J., & Gutiérrez, J. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima. *Revista Científica InnovaTecnoLogico*, 7(2), 29-38.

Pérez, A., & Sánchez, M. (2021). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 1-18.

- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- QuestionPro. (s.f.). Calculadora de tamaño de muestra. Calculadora Net Promoter Score. QuestionPro
- Ramírez-Rojas, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Investigación & Negocios*, 11(17), 23 - 29. <https://www.ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/31>
- Saberes de Conocimiento. (2020). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Recimundo*, 3(esp), 682-705.
- Sánchez, A. (2017). Satisfacción laboral: concepto, dimensiones y factores asociados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 105-115.
- Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. ScienceDirect. (s. f.). Recuperado el 29 de julio de 2023,
- Sánchez, A. & Fernández, M. (2018). Competencias gerenciales y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que trabajan en unidades de cuidados intensivos. *Enfermería Intensiva*, 29(4), 159-167.
- Wong, K. C., Woo, K. Z., & Woo, K. H. (2016). Ishikawa Diagram. En *Quality Improvement in Behavioral Health* (pp. 119-132). Springer International Publishing.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable habilidades gerenciales.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Habilidades Conceptuales	Planificación Organización Dirección Control	1-6	1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.	Buenas habilidades gerenciales 74 – 100
Habilidades Técnicas	Manejo de sistemas de comunicación Toma de decisiones Manejo de equipos	7-10		Regulares habilidades gerenciales 47 -73
Habilidades Humanas	Motivación Compromiso Reconocimiento Empatía regular Trabajo en equipo	11 – 20		Malas habilidades gerenciales 20-46

Baremo de la variable habilidades gerenciales

Dimensión	Ítems	Rangos por dimensiones
Habilidades Conceptuales	1-6	Buenas 23-30 Regulares 15-22 Malas 6-14
Habilidades Técnicas	7-10	Buenas 16 - 20 Regulares 10 - 15 Malas 4 – 9
Habilidades Humanas	11-20	Buenas 38-50 Regulares 24-37

		Malas 10-23
Habilidades gerenciales	1-20	Buenas habilidades gerenciales 74 - 100 Regulares habilidades gerenciales 47 -73 Malas habilidades gerenciales 20-46

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Satisfacción por el trabajo	Satisfacción en el trabajo	1-5	4= Muy satisfecho 3 = Satisfecho 2 = Poco Satisfecho 1 = Insatisfecho	Buena satisfacción laboral 62-80
	Interés por el trabajo			Regular satisfacción laboral 41 -61
Competencia profesional	Puesto acorde a capacidad	6-9		
	Capacidad para el trabajo			Malas satisfacción laboral 20-40
Presión por el trabajo	Recursos suficientes			
	Presión en el trabajo	9-12		
Promoción profesional	Carga de trabajo			
	Capacitaciones			
Relación interpersonal con los compañeros	Reconocimiento laboral	13-15		
	Relación cordial con los compañeros	16-17		

Características extrínsecas del estatus	Independencia para organizar el trabajo Salario adecuado	18- 19
Monotonía laboral	Trabajo monótono	20

Baremo de la variable Satisfacción laboral

Dimensión	Ítems	Rangos por dimensiones
Satisfacción por el trabajo	1-5	Buena 16 -20 Regular 10 - 15 Mala 4-9
Competencia profesional	6-9	Buena 14 -20 Regular 9-13 Mala 4 -8
Presión por el trabajo	9-12	Buena 14 -20 Regular 9-13 Mala 4 -8
Promoción profesional	13-15	Buena 11 -12 Regular 7-10 Mala 3 -6
Relación interpersonal con los compañeros	16-17	Buena 8 -9 Regular 5- 7 Mala 2-4
Características extrínsecas del estatus	18-19	Buena 8-9 Regular 5-7 Malas 2 – 4
Monotonía laboral	20	Buena 5-6 Regular 3 -4

		Mala 1-2
Satisfacción laboral	1-20	Buena satisfacción laboral 62-80 Regular satisfacción laboral 41 -61 Malas satisfacción laboral 20-40

Anexo 2: Cuestionarios.

INSTRUMENTO DE HABILIDADES GERENCIALES

La escala de valoración fue del 1 al 5 de acuerdo a lo indicado en el siguiente cuadro:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidad conceptual y la satisfacción laboral?						
1	¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio?	5	4	3	2	1
2	¿Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución?	5	4	3	2	1
3	¿Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución?	5	4	3	2	1
4	¿Traza y realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas?	5	4	3	2	1
5	¿Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales?	5	4	3	2	1
6	¿Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución?	5	4	3	2	1
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidad técnica y la satisfacción laboral?						

7	¿Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo entre las licenciadas de enfermería?	5	4	3	2	1
8	¿Toma decisiones acorde con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas?	5	4	3	2	1
9	¿Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo?	5	4	3	2	1
10	¿Participa usted con su jefe en el trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidad humana y la satisfacción laboral?						
11	¿Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución?	5	4	3	2	1
12	¿Promueve entre los miembros del personal asistencial la identificación con la institución y su desarrollo?	5	4	3	2	1
13	¿Se preocupa por la institución y su funcionamiento?	5	4	3	2	1
14	¿Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por las enfermeras que trabajan con usted?	5	4	3	2	1
15	¿Estimula la integración entre el personal que labora en la institución y los directivos?	5	4	3	2	1
16	¿Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?	5	4	3	2	1
17	¿Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad de la institución?	5	4	3	2	1

18	¿Demuestra receptividad ante los planeamientos de las enfermeras?	5	4	3	2	1
19	¿Escucha con empatía cuando el personal que labora con usted le comunica algún problema?	5	4	3	2	1
20	¿Propicia la motivación en el desempeño del personal?	5	4	3	2	1

Ficha técnica del instrumento para medir el cumplimiento de las BPA

Nombre del instrumento	Habilidades gerenciales
Autor	Alcón N. 2014
Adaptado	Neyra 2020
Administración	Individual
Sujeto de investigación	Enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima.
Numero de ítems	20
Descripción de la escala	Escala Likert

INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

La escala de valoración fue del 1 al 4 de acuerdo a lo indicado en el siguiente cuadro:

INSATISFECHO	POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4

	ÍTEMS	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	POCO SATISFECHO	INSATISFECHO
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción por el trabajo?					
1	¿Qué tan satisfecho se encuentra por la comunicación con la coordinación de enfermería?	4	3	2	1
2	¿Qué tan satisfecho se encuentra con el ambiente físico e instalaciones del lugar de trabajo?	4	3	2	1
3	¿Qué tan satisfecho se encuentra por el interés que muestra la coordinación de enfermería por las cosas que usted realiza?	4	3	2	1
4	¿Qué tan satisfecho se encuentra usted por las actividades que realiza, es decir interés por su trabajo?	4	3	2	1
5	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el puesto que ocupa acorde a su capacidad y preparación?	4	3	2	1
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión competencia profesional?					

6	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su propia capacidad para realizar su trabajo?	4	3	2	1
7	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la participación que le dan en la toma de decisiones para el área?	4	3	2	1
8	¿Qué tan satisfecho se encuentra con los recursos o insumos que brinda la coordinación de enfermería para realizar su trabajo?	4	3	2	1
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión presión por el trabajo?					
9	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el control o presión que esta ejerce en su trabajo?	4	3	2	1
10	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la carga de trabajo que le asignan?	4	3	2	1
11	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería con la equidad en la repartición de carga laboral?	4	3	2	1
12	¿Qué tan satisfecho se encuentra con el tiempo para realizar el trabajo que le asignan, siente que es suficiente?	4	3	2	1
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión promoción profesional?					
13	¿Qué tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones para reforzar su	4	3	2	1

	trabajo que recibe por parte de la coordinación de enfermería?				
14	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el reconocimiento que le da por su trabajo?	4	3	2	1
15	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por las posibilidades de promoción profesional de su trabajo?	4	3	2	1
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión relación interpersonal con los compañeros?					
16	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la relación laboral que existe con los compañeros en su trabajo?	4	3	2	1
17	¿Qué 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?	4	3	2	1
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión características extrínsecas del estatus?					
18	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la independencia que le da para organizar su trabajo?	4	3	2	1
19	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la remuneración que recibe?	4	3	2	1
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión monotonía laboral?					
20	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la variedad de actividades su trabajo,	4	3	2	1

	es decir, es el mismo todos los días resulta monótono o no?				
--	--	--	--	--	--

Ficha técnica del instrumento para medir el cumplimiento de las BPA

Nombre del instrumento	Cuestionario Font Roja
Autor	Aranaz J. 1988
Adaptado	Manrique et. al. 2019 – Hidalgo 2021
Administración	Individual
Sujeto de investigación	Enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima.
Numero de ítems	20
Descripción de la escala	Escala Likert

Anexo 3: Cálculo de la muestra.

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: ? 95% 99%

Margen de Error: ?

Población: ?

Tamaño de Muestra:

Interpretación de la correlación

-1		Correlación negativa grande y perfecta
-0,9	a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7	a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4	a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2	a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01	a -0,19	Correlación negativa muy baja
0		Correlación nula
0,01	a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2	a 0,39	Correlación positiva baja
0,4	a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7	a 0,89	Correlación positiva alta
0,9	a 0,99	Correlación positiva muy alta
1		correlación positiva grande y perfecta

Anexo 4: Validez de los cuestionarios y formatos de validación.

Validez del instrumento habilidades gerenciales.

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Lisset Cerna Pérez	Aplicable
2	Magister	Dolores Barreto Huillca	Aplicable
3	Magister	Yenny Chumpitaz Ipanaque	Aplicable

Validez del instrumento satisfacción laboral.

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Magister	Lisset Cerna Pérez	Aplicable
2	Magister	Dolores Barreto Huillca	Aplicable
3	Magister	Yenny Chumpitaz Ipanaque	Aplicable

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS N°1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lisset Cerna Pérez
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LICENCIADA DE ENFERMERIA ESPECIALISTA EN UCI
Institución donde labora:	Hospital Arzobispo Loayza
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir habilidades gerenciales.
Autora:	Alcón, 2014 – Adaptado para el personal de enfermería por Neyra, 2020.
Procedencia:	Venezuela
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de Salud
Significación:	El cuestionario de las habilidades gerenciales se evaluará mediante tres dimensiones: conceptuales, técnicas y humanas, con 20 ítems, donde los valores son: 5 siempre, 4 casi Siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁRE A	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Gerenciales	Habilidades conceptuales	Las habilidades conceptuales analizan, predicen y planifican el contexto de la institución, así como la influencia de esta en el personal. Se observa la destreza de coordinar e interpretar ideas, conceptos y prácticas (Madrigal, 2021).
	Habilidades técnicas	Las habilidades técnicas permiten utilizar recursos y relaciones necesarios permitiendo aplicar tareas y acciones que afronten los problemas de la institución ejerciendo el dominio de una carrera o una

	Habilidades humanas	práctica profesional (Madrigal, 2021). Las habilidades humanas permiten trabajar en equipo con respeto resolviendo las necesidades de los demás obteniendo el logro de objetivos en común; estas habilidades influyen en los demás mediante la motivación y dirección del personal (Madrigal, 2021).
--	---------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades Gerenciales elaborado por Alcón Neyra en el año 2014 y modificado por Neyra en el año 2020 para ser aplicado en el personal de enfermería. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Habilidades Gerenciales

- **Primera dimensión:** Habilidades conceptuales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales conceptuales y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución.	4	4	4	
Organización	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio. Es puntual en el cumplimiento de los informes que	4	4	4	

	le asigna la institución.				
Dirección	Traza y realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas.	4	4	4	
Control	Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales. Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Habilidades técnicas
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales técnicas y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de sistemas de comunicación	Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo entre las licenciadas de enfermería.	4	4	4	
Toma de decisiones	Toma decisiones acordes con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas.	4	4	4	
Manejo de equipo	Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo. Participa usted con su jefe en el trabajo en equipo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Habilidades Humanas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales humanas y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	<p>Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución.</p> <p>Propicia la motivación en el desempeño del personal.</p>	4	4	4	
Compromiso	<p>Promueve entre los miembros del personal asistencial la identificación con la institución y su desarrollo.</p> <p>Se preocupa por la institución y su funcionamiento.</p>	4	4	4	
Reconocimiento	<p>Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por las enfermeras que trabajan con usted.</p> <p>Comparte con el personal las</p>	4	4	4	

	actividades extra asistenciales para celebrar los logros.				
Empatía Regular	<p>Demuestra receptividad ante los planeamientos de las enfermeras.</p> <p>Escucha con empatía cuando el personal que labora con usted le comunica algún problema.</p>	4	4	4	
Trabajo en equipo	<p>Estimula la integración entre el personal que labora en la institución y los directivos.</p> <p>Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad de la institución.</p>	4	4	4	




 Lic. Lizett Lina Cerna Pérez
 Mag. en Gestión en Servicios de la Salud
 CÉP: 069246 REE: 020185

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lisset Cerna Pérez
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LICENCIADA DE ENFERMERIA ESPECIALISTA EN UCI
Institución donde labora:	Hospital Arzobispo Loayza
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Font Roja para medir satisfacción laboral.
Autora:	Aranaz 1988 – Validado en Latinoamérica por Manrique et.al. 2019 – Modificado para personal de enfermería por Hidalgo 2021
Procedencia:	España / Colombia / Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de Salud
Significación:	El cuestionario mide siete dimensiones: Satisfacción por el trabajo, competencia profesional, presión por el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral. Con 20 ítems, donde los valores son: 1 Insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 satisfecho y 4 muy satisfecho.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Satisfacción por el trabajo	La satisfacción por el trabajo es el estado de ánimo de las personas sea positivo o negativo de acuerdo a factores relacionados en el quehacer laboral (Caballero, 2002).
	Competencia profesional	La competencia profesional es el conjunto de capacidades y habilidades de una persona desarrolladas durante su formación (Gómez, 2015).
	Presión del trabajo	

	Promoción profesional	La presión del trabajo es un factor que genera estrés en el trabajador, influye en la productividad de las personas de modo positivo o negativo (Rodríguez, 2013).
	Relación interpersonal	La promoción profesional según Cifuentes y Manrique (2015) es el proceso que permite al trabajador obtener mejor salario ya que obtiene un cargo con mayor jerarquía y responsabilidad en la institución.
	Características extrínsecas del estatus	La relación interpersonal con los compañeros cuya definición según Ramírez (2019) es cuando existe una relación social positiva o negativa entre los trabajadores en una institución el cual influye en el comportamiento de estos.
	Monotonía laboral	Las características extrínsecas del estatus que son el grado de reconocimiento del trabajador ya sea por cargo ocupado, desempeño o remuneración (Cifuentes y Manrique, 2015). La monotonía laboral se refiere al grado de influencia de la rutina de trabajo y las relaciones interpersonales que ejerce en el trabajador (Cifuentes y Manrique, 2015).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por Aranaz en el año 1988, validado en Latinoamérica por Manrique et.al. 2019 y modificado para aplicar al personal de enfermería por Hidalgo en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que

		está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Satisfacción por el trabajo
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción en el trabajo	Que tan satisfecho se encuentra por la comunicación con	4	4	4	

	<p>la coordinación de enfermería.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con el ambiente físico e instalaciones del lugar de trabajo.</p>				
Interés por trabajo	<p>Que tan satisfecho se encuentra por el interés que muestra la coordinación de enfermería por las cosas que usted realiza.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra usted por las actividades que realiza, es decir interés por su trabajo.</p>	4	4	4	
Puesto acorde a capacidad	<p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el puesto que ocupa acorde a su capacidad y preparación.</p>	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Competencia profesional
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión competencia profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para el trabajo	<p>Que tan satisfecho se encuentra con su propia capacidad para realizar su trabajo.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la participación que le dan en la toma de decisiones para el área.</p>	4	4	4	
Recursos suficientes	Que tan satisfecho se encuentra	4	4	4	

	con los recursos o insumos que brinda la coordinación de enfermería para realizar su trabajo.				
--	---	--	--	--	--

- **Tercera dimensión:** Presión del trabajo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión presión del trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión en trabajo	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el control o presión que esta ejerce en su trabajo.	4	4	4	
Carga de trabajo	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la carga de trabajo que le asignan. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de	4	4	4	

	<p>enfermería con la equidad en la repartición de carga laboral.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con el tiempo para realizar el trabajo que le asignan, siente que es suficiente.</p>				
--	--	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Promoción profesional.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión promoción profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	Que tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones para reforzar su trabajo que recibe por parte de la coordinación de enfermería.	4	4	4	
Reconocimiento laboral	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el reconocimiento	4	4	4	

	que le da por su trabajo.				
	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por las posibilidades de promoción profesional de su trabajo.				

- **Quinta dimensión:** Relación interpersonal con los compañeros.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión relación interpersonal con los compañeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación cordial compañeros	Que tan satisfecho se encuentra con la relación laboral que existe con los compañeros en su trabajo. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de	4	4	4	

	enfermería por el papel que desempeña a la hora de fomentar las relaciones con sus compañeros de trabajo.				
--	---	--	--	--	--

- **Sexta dimensión:** Características extrínsecas del estatus.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión características extrínsecas del estatus.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Independencia para organizar trabajo	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la independencia que le da para organizar su trabajo.	4	4	4	
Salario adecuado	Que tan satisfecho se encuentra con la remuneración que recibe.	4	4	4	

-

- **Séptima dimensión:** Monotonía laboral.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión monotonía laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo monótono	Que tan satisfecho se encuentra con la variedad de actividades su trabajo, es decir, es el mismo todos los días resulta monótono o no.	4	4	4	




Lic. Lizett Lina Cerna Pérez
Lic. en Gestión en Servicios de la Salud
CEP: 069246 REE: 020185

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dolores Barreto Huilca
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LICENCIADA DE ENFERMERIA ESPECIALISTA EN UCI
Institución donde labora:	Hospital de Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir habilidades gerenciales.
Autora:	Alcón, 2014 – Adaptado para el personal de enfermería por Neyra, 2020.
Procedencia:	Venezuela
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de Salud
Significación:	El cuestionario de las habilidades gerenciales se evaluará mediante tres dimensiones: conceptuales, técnicas y humanas, con 20 ítems, donde los valores son: 5 siempre, 4 casi Siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Gerenciales	Habilidades conceptuales	Las habilidades conceptuales analizan, predicen y planifican el contexto de la institución, así como la influencia de esta en el personal. Se observa la destreza de coordinar e interpretar ideas, conceptos y prácticas (Madrigal, 2021).
	Habilidades técnicas	Las habilidades técnicas permiten utilizar recursos y relaciones necesarios permitiendo aplicar tareas y acciones que afronten los problemas de la institución ejerciendo el dominio de una carrera o una práctica

	Habilidades humanas	profesional (Madrigal, 2021). Las habilidades humanas permiten trabajar en equipo con respeto resolviendo las necesidades de los demás obteniendo el logro de objetivos en común; estas habilidades influyen en los demás mediante la motivación y dirección del personal (Madrigal, 2021).
--	---------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades Gerenciales elaborado por Alcón Neyra en el año 2014 y modificado por Neyra en el año 2020 para ser aplicado en el personal de enfermería. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Habilidades Gerenciales

- **Primera dimensión:** Habilidades conceptuales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales conceptuales y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución.	4	4	4	
Organización	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio. Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución.	4	4	4	

Dirección	Traza y realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas.	4	4	4	
Control	Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales. Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Habilidades técnicas
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales técnicas y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de sistemas de comunicación	Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación	4	4	4	

	para mantener un clima armónico de trabajo entre las licenciadas de enfermería.				
Toma de decisiones	Toma decisiones acordes con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas.	4	4	4	
Manejo de equipo	Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo. Participa usted con su jefe en el trabajo en equipo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Habilidades Humanas.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales humanas y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Propicia	4	4	4	

	<p>estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución.</p> <p>Propicia la motivación en el desempeño del personal.</p>				
Compromiso	<p>Promueve entre los miembros del personal asistencial la identificación con la institución y su desarrollo.</p> <p>Se preocupa por la institución y su funcionamiento.</p>	4	4	4	
Reconocimiento	<p>Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por las enfermeras que trabajan con</p>	4	4	4	

	<p>usted.</p> <p>Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros.</p>				
Empatía Regular	<p>Demuestra receptividad ante los planeamientos de las enfermeras.</p> <p>Escucha con empatía cuando el personal que labora con usted le comunica algún problema.</p>	4	4	4	
Trabajo en equipo	<p>Estimula la integración entre el personal que labora en la institución y los directivos.</p> <p>Ejecuta</p>	4	4	4	

	actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad de la institución.				
--	--	--	--	--	--


Dolores Barreto Huillca
ENFERMERA - ESPECIALISTA
CEP: 7353, RNE: 25005


EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS N° 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento " Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dolores Barreto Huilca
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LICENCIADA DE ENFERMERIA ESPECIALISTA EN UCI
Institución donde labora:	Hospital de Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Font Roja para medir satisfacción laboral.
Autora:	Aranaz 1988 – Validado en Latinoamérica por Manrique et.al. 2019 – Modificado para personal de enfermería por Hidalgo 2021
Procedencia:	España / Colombia / Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de Salud
Significación:	El cuestionario mide siete dimensiones: Satisfacción por el trabajo, competencia profesional, presión por el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral. Con 20 ítems, donde los valores son: 1 Insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 satisfecho y 4 muy satisfecho.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Satisfacción por el trabajo	La satisfacción por el trabajo es el estado de ánimo de las personas sea positivo o negativo de acuerdo a factores relacionados en el quehacer laboral (Caballero, 2002).
	Competencia profesional	La competencia profesional es el conjunto de capacidades y habilidades de una persona desarrolladas durante su formación (Gómez, 2015).
	Presión del trabajo	La presión del trabajo es un factor que genera estrés en el trabajador, influye en la

		<p>productividad de las personas de modo positivo o negativo (Rodríguez, 2013).</p>
	Promoción profesional	<p>La promoción profesional según Cifuentes y Manrique (2015) es el proceso que permite al trabajador obtener mejor salario ya que obtiene un cargo con mayor jerarquía y responsabilidad en la institución.</p>
	Relación interpersonal	<p>La relación interpersonal con los compañeros cuya definición según Ramírez (2019) es cuando existe una relación social positiva o negativa entre los trabajadores en una institución el cual influye en el comportamiento de estos.</p>
	Características extrínsecas del estatus	<p>Las características extrínsecas del estatus que son el grado de reconocimiento del trabajador ya sea por cargo ocupado, desempeño o remuneración (Cifuentes y Manrique, 2015).</p>
	Monotonía laboral	<p>La monotonía laboral se refiere al grado de influencia de la rutina de trabajo y las relaciones interpersonales que ejerce en el trabajador (Cifuentes y Manrique, 2015).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por Aranaz en el año 1988, validado en Latinoamérica por Manrique et.al. 2019 y modificado para aplicar al personal de enfermería por Hidalgo en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo

esencialo importante, es decir debe ser incluido.		que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Satisfacción por el trabajo
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción en el trabajo	Que tan satisfecho se encuentra por la comunicación con la coordinación de enfermería. Que tan satisfecho se	4	4	4	

	encuentra con el ambiente físico e instalaciones del lugar de trabajo.				
Interés por trabajo	<p>Que tan satisfecho se encuentra por el interés que muestra la coordinación de enfermería por las cosas que usted realiza.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra usted por las actividades que realiza, es decir interés por su trabajo.</p>	4	4	4	
Puesto acorde a capacidad	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el puesto que ocupa	4	4	4	

	acorde a su capacidad y preparación.				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

- **Segunda dimensión:** Competencia profesional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión competencia profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para el trabajo	Que tan satisfecho se encuentra con su propia capacidad para realizar su trabajo.	4	4	4	
	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la participación que le dan en la toma				

	de decisiones para el área.				
Recursos suficientes	Que tan satisfecho se encuentra con los recursos o insumos que brinda la coordinación de enfermería para realizar su trabajo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Presión del trabajo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión presión del trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Presión en trabajo	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el control o presión que esta ejerce en su	4	4	4	

	trabajo.				
Carga de trabajo	<p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la carga de trabajo que le asignan.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería con la equidad en la repartición de carga laboral.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con el tiempo para realizar el trabajo que le asignan, siente que es suficiente.</p>	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Promoción profesional.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión promoción profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	Que tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones para reforzar su trabajo que recibe por parte de la coordinación de enfermería.	4	4	4	
Reconocimiento labral	<p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el reconocimiento que le da por su trabajo.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por las posibilidades de promoción profesional de</p>	4	4	4	

	su trabajo.				
--	-------------	--	--	--	--

- **Quinta dimensión:** Relación interpersonal con los compañeros.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión relación interpersonal con los compañeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación cordial compañeros	Que tan satisfecho se encuentra con la relación laboral que existe con los compañeros en su trabajo. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el papel que	4	4	4	

	desempeña a la hora de fomentar las relaciones con sus compañeros de trabajo.				
--	---	--	--	--	--

- **Sexta dimensión:** Características extrínsecas del estatus.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión características extrínsecas del estatus.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Independencia para organizar trabajo	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la independencia que le da para organizar su trabajo.	4	4	4	
Salario adecuado	Que tan satisfecho se encuentra con la remuneración que recibe.	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Monotonía laboral.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión monotonía laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo monótono	Que tan satisfecho se encuentra con la variedad de actividades su trabajo, es decir, es el mismo todos los días resulta monótono o no.	4	4	4	



Dolores Barreto Huillca
 ENFERMERA - ESPECIALISTA
 CEP: 7353 RNE: 25055

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS N°3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Yenny Chumpitaz Ipanaque
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LICENCIADA DE ENFERMERIA ESPECIALISTA EN UCI
Institución donde labora:	Hospital Ventanilla
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir habilidades gerenciales.
Autora:	Alcón, 2014 – Adaptado para el personal de enfermería por Neyra, 2020.
Procedencia:	Venezuela
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de Salud
Significación:	El cuestionario de las habilidades gerenciales se evaluará mediante tres dimensiones: conceptuales, técnicas y humanas, con 20 ítems, donde los valores son: 5 siempre, 4 casi Siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Habilidades Gerenciales	Habilidades conceptuales	Las habilidades conceptuales analizan, predicen y planifican el contexto de la institución, así como la influencia de esta en el personal. Se observa la destreza de coordinar e interpretar ideas, conceptos y prácticas (Madrigal, 2021).
	Habilidades técnicas	Las habilidades técnicas permiten utilizar recursos y relaciones necesarios permitiendo aplicar tareas y acciones que afronten los problemas de la institución ejerciendo el dominio de una carrera o una práctica profesional (Madrigal, 2021).

Habilidades humanas	Las habilidades humanas permiten trabajar en equipo con respeto resolviendo las necesidades de los demás obteniendo el logro de objetivos en común; estas habilidades influyen en los demás mediante la motivación y dirección del personal (Madrigal, 2021).
---------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Habilidades Gerenciales elaborado por Alcón Neyra en el año 2014 y modificado por Neyra en el año 2020 para ser aplicado en el personal de enfermería. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Habilidades Gerenciales

- **Primera dimensión:** Habilidades conceptuales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales conceptuales y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución.	4	4	4	
Organización	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio. Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución.	4	4	4	
Dirección	Traza y realiza estrategias innovadoras para bien del	4	4	4	

	servicio y logro de metas.				
Control	<p>Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales.</p> <p>Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución.</p>	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Habilidades técnicas
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales técnicas y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de sistemas de comunicación	Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener	4	4	4	

	un clima armónico de trabajo entre las licenciadas de enfermería.				
Toma de decisiones	Toma decisiones acordes con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas.	4	4	4	
Manejo de equipo	Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo. Participa usted con su jefe en el trabajo en equipo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Habilidades Humanas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales humanas y la satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	<p>Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución.</p> <p>Propicia la motivación en el desempeño del personal.</p>	4	4	4	
Compromiso	<p>Promueve entre los miembros del personal asistencial la identificación con la institución y su desarrollo.</p>	4	4	4	

	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.				
Reconocimiento	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por las enfermeras que trabajan con usted. Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros.	4	4	4	
Empatía Regular	Demuestra receptividad ante los planeamientos de las enfermeras. Escucha con	4	4	4	

	<p>empatía cuando el personal que labora con usted le comunica algún problema.</p>				
Trabajo en equipo	<p>Estimula la integración entre el personal que labora en la institución y los directivos.</p> <p>Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad de la institución.</p>	4	4	4	


 Lilypetaz FL
 Licenciada Especialista en
 Gineco Obstetricia
 CEP 62558 RNE 22400
 RNM 2043

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento " Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Yenny Chumpitaz Ipanaque
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	LICENCIADA DE ENFERMERIA ESPECIALISTA EN UCI
Institución donde labora:	Hospital Ventanilla
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Font Roja para medir satisfacción laboral.
Autora:	Aranaz 1988 – Validado en Latinoamérica por Manrique et.al. 2019 – Modificado para personal de enfermería por Hidalgo 2021
Procedencia:	España / Colombia / Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de Salud
Significación:	El cuestionario mide siete dimensiones: Satisfacción por el trabajo, competencia profesional, presión por el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral. Con 20 ítems, donde los valores son: 1 Insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 satisfecho y 4 muy satisfecho.

4. Soporte teórico

Escala /ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Satisfacción por el trabajo	La satisfacción por el trabajo es el estado de ánimo de las personas sea positivo o negativo de acuerdo a factores relacionados en el quehacer laboral (Caballero, 2002).
	Competencia profesional	La competencia profesional es el conjunto de capacidades y habilidades de una persona desarrolladas durante su formación (Gómez, 2015).
	Presión del	La presión del trabajo es un factor que genera estrés en el trabajador, influye en la

trabajo	productividad de las personas de modo positivo o negativo (Rodríguez, 2013).
Promoción profesional	La promoción profesional según Cifuentes y Manrique (2015) es el proceso que permite al trabajador obtener mejor salario ya que obtiene un cargo con mayor jerarquía y responsabilidad en la institución.
Relación interpersonal	La relación interpersonal con los compañeros cuya definición según Ramírez (2019) es cuando existe una relación social positiva o negativa entre los trabajadores en una institución el cual influye en el comportamiento de estos.
Características extrínsecas del estatus	Las características extrínsecas del estatus que son el grado de reconocimiento del trabajador ya sea por cargo ocupado, desempeño o remuneración (Cifuentes y Manrique, 2015).
Monotonía laboral	La monotonía laboral se refiere al grado de influencia de la rutina de trabajo y las relaciones interpersonales que ejerce en el trabajador (Cifuentes y Manrique, 2015).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por Aranaz en el año 1988, validado en Latinoamérica por Manrique et.al. 2019 y modificado para aplicar al personal de enfermería por Hidalgo en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

importante, es decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Satisfacción por el trabajo
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión satisfacción por el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción en el trabajo	Que tan satisfecho se encuentra por la comunicación con la coordinación de enfermería. Que tan satisfecho se encuentra con	4	4	4	

	el ambiente físico e instalaciones del lugar de trabajo.				
Interés por trabajo	<p>Que tan satisfecho se encuentra por el interés que muestra la coordinación de enfermería por las cosas que usted realiza.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra usted por las actividades que realiza, es decir interés por su trabajo.</p>	4	4	4	
Puesto acorde a capacidad	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el puesto que ocupa acorde a su capacidad y	4	4	4	

	preparación.				
--	--------------	--	--	--	--

- **Segunda dimensión:** Competencia profesional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión competencia profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para el trabajo	<p>Que tan satisfecho se encuentra con su propia capacidad para realizar su trabajo.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la participación que le dan en la toma de</p>	4	4	4	

	decisiones para el área.				
Recursos suficientes	Que tan satisfecho se encuentra con los recursos o insumos que brinda la coordinación de enfermería para realizar su trabajo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Presión del trabajo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión presión del trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Presión en trabajo	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el control o presión que esta ejerce en su trabajo.	4	4	4	
Carga de	Que tan satisfecho	4	4	4	

trabajo	<p>se encuentra con la coordinación de enfermería por la carga de trabajo que le asignan.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería con la equidad en la repartición de carga laboral.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con el tiempo para realizar el trabajo que le asignan, siente que es suficiente.</p>				
---------	---	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Promoción profesional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión promoción profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	Que tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones para reforzar su trabajo que	4	4	4	

	recibe por parte de la coordinación de enfermería.				
Reconocimiento laboral	<p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el reconocimiento que le da por su trabajo.</p> <p>Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por las posibilidades de promoción profesional de su trabajo.</p>	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Relación interpersonal con los compañeros.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión relación interpersonal con los compañeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación cordial	Que tan satisfecho	4	4	4	

compañeros	<p>se encuentra con la relación laboral que existe con los compañeros en su trabajo.</p> <p>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.</p>				
------------	--	--	--	--	--

- **Sexta dimensión:** Características extrínsecas del estatus.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades

gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión características extrínsecas del estatus.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Independencia para organizar trabajo	Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la independencia que le da para organizar su trabajo.	4	4	4	
Salario adecuado	Que tan satisfecho se encuentra con la remuneración que recibe.	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Monotonía laboral.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en su dimensión monotonía laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Trabajo monótono	Que tan satisfecho se encuentra con la	4	4	4	

	variedad de actividades su trabajo, es decir, es el mismo todos los días resulta monótono o no.				
--	---	--	--	--	--


~~Lilypetaz FL~~
Lilypetaz Ipanaque
Licenciada Especialista en
Gineco Obstetricia
CEP 62558 RNE 22486
RNM 2043

Anexo 5: Fiabilidad de los cuestionarios y base de datos del piloto.

Fiabilidad del cuestionario habilidades gerenciales.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	20

Fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	20

Base de datos del piloto del cuestionario habilidades gerenciales

H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	1	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	2	5	5	5
5	4	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	3	2	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	3	5	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3

Base de datos del piloto del cuestionario satisfacción laboral

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20
4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	1	4	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2

Anexo 6: Consentimiento informado.

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza misma, y a su vez el rol que cumplen como participantes.

La presente investigación esta conducida por: ROSALUZ ELCIRA GONZALEZ GESTRO, teniendo como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital Lima, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano, se agradece su participación.

Luego de haber leído el consentimiento informado, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación. Y reconozco que la información que yo provea en el transcurso la investigación es estrictamente confidencial, ya que el resultado de este estudio será parte de una tesis, que a la vez ayudará a realizar nuevas investigaciones. Por lo tanto, no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionados en este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO DE MEJIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.", cuyo autor es GONZALEZ GESTRO ROSALUZ ELCIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO DE MEJIA DNI: 31035536 ORCID: 0000-0001-9970-3117	Firmado electrónicamente por: TCAMPANAJ el 08- 08-2023 07:59:12

Código documento Trilce: TRI - 0643705