



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal asistencial
de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Quispe Vasquez, Omar Diomenes (orcid.org/0000-0001-5301-8122)

ASESORES:

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

*A Dios, por darme vida a su vez permitirme
despertar cada mañana con salud para luchar
por mis sueños y metas, llegando hasta este
momento tan importante de mi vida profesional.*

*A mi padre, por haberme enseñando y educado
en muchos aspectos de la vida para forjarme
como persona de bien, y desde más allá
del horizonte me está cuidando.*

*A mi madre, por ser mi soporte, alentarme
a seguir luchando por lo que quiero aun
en los momentos difíciles y confiar en mí.*

*A mis hermanos y mi hija, por formar parte de
mi vida, fortaleciendo mis sentimientos*

OMAR DIOMENES QUISPE VASQUEZ

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo; por ser la persona quien estuvo apoyando constantemente a través de sus conocimientos y experiencia como docente de investigación para finalizar el trabajo.

A la Universidad César Vallejo y mis docentes de las diferentes experiencias académicas, que me brindaron el conocimiento y así lograr llegar a este momento.

A Dios, por no abandonarme en todos los aspectos de mi vida, guiándome por el camino del bien y bendecirme día a día.

A mi padre y madre, que entre los dos sacaron su hogar adelante y supieron educar a hijos de bien, entre ellos mi persona.

A mi pareja Karen, por acompañarme durante todo este arduo proceso y compartir momentos felices y algunos tristes también.

A mi familia en general, por animarme siempre a culminar este proyecto académico.

OMAR DIOMENES QUISPE VASQUEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023.", cuyo autor es QUISPE VASQUEZ OMAR DIOMENES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAP14 el 17- 01-2024 22:59:00

Código documento Trilce: TRI - 0705718





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE VASQUEZ OMAR DIOMENES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
OMAR DIOMENES QUISPE VASQUEZ DNI: 43129964 ORCID: 0000-0001-5301-8122	Firmado electrónicamente por: OMARQV el 22-12- 2023 17:26:40

Código documento Trilce: TRI - 0705740

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV RESULTADOS.....	25
V DISCUSIÓN	30
VI CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en el personal asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023.	24
Tabla 2	Motivación y valores y satisfacción laboral en el personal asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023	25
Tabla 3	Habilidades analíticas y satisfacción laboral en el personal asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023	26
Tabla 4	Habilidades interpersonales y satisfacción laboral en el personal asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023	27
Tabla 5	Habilidades emocionales y satisfacción laboral en el personal asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023	28

RESUMEN

En los últimos años se presenta un interés cada vez más creciente sobre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, resaltando la segunda variable en el trabajador que es el pilar de los establecimientos de salud para así lograr saber si está satisfecho o no con la labor que desempeña, en tal sentido el presente estudio tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023. Esta investigación tuvo un diseño correlacional simple y básica con una población y muestra de 100 personal de salud, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, siendo el cuestionario valorativo de habilidades gerenciales, constituido por 27 preguntas, y el cuestionario de desempeño laboral constituido por 24 preguntas. Los resultados encontrados fueron para la relación de habilidades gerenciales con el desempeño laboral un Rho de Spearman de 0,816. En cuanto a la relación de las dimensiones motivación y valores de habilidades gerenciales con el desempeño laboral un Rho de Spearman de 0,990, tenemos para habilidades analíticas un Rho de Spearman de 0,972, para habilidades interpersonales un Rho de Spearman de 0,978 y para habilidades emocionales un Rho de Spearman de 0,976.

Palabras clave: habilidades, gerenciales, desempeño, laboral.

ABSTRACT

In recent years, there has been an increasingly growing interest in management skills and job satisfaction, highlighting the second variable in the worker who is the pillar of health establishments in order to know if he is satisfied or not with the work he does. plays, in this sense the present study aimed to determine what relationship exists between management skills and job satisfaction of the healthcare staff of a health facility in Pacasmayo, 2023. This research had a simple and basic correlational design with a population and sample of 100 health personnel, to whom 2 questionnaires were applied, the management skills assessment questionnaire, consisting of 27 questions, and the job performance questionnaire, consisting of 24 questions. The results found were a Spearman's Rho of 0.816 for the relationship between management skills and job performance. Regarding the relationship of the motivation dimensions and values of managerial skills with job performance, a Spearman's Rho of 0.990, we have for analytical skills a Spearman's Rho of 0.972, for interpersonal skills a Spearman's Rho of 0.978 and for emotional skills a Spearman's rho of 0.976.

Keywords: skills, managerial, performance, work.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial en esta última década hay un interés cada vez más creciente en las habilidades y destrezas del personal que laboran en los innumerables establecimientos que dispensan los servicios de salud; como en todos los ámbitos de la sociedad; estas habilidades se imprimen en el desempeño laboral y finalmente el trabajador se puede sentir satisfecho con su labor o no, en este punto hemos de considerar la importancia que reviste el que se tomen decisiones acertadas en especial los que dirigen los establecimientos, pues en ellos recae haciéndose sumadamente importante que se desarrollen las habilidades gerenciales garantizando que se cumpla lo propuesto. (Pereda J. , 2016)

Se explorará la conexión entre el habilidades gerenciales y satisfacción laboral, para comprender mejor esta relación, analizaremos los estudios previos de estas variables clave. Sobre la interacción de estas variables encontramos diversas publicaciones, con resultados variados, dependiendo de la población ya sean personal sanitario en general o específicamente médicos, enfermeras, odontólogos, directivos.

Es interesante como la ONU señala que de 4 trabajadores solo 1 se siente que no es valorado en su trabajo en diferencia de aquellos que se siente valorados ocupan cargos jerárquicos en dichas organizaciones lo que pone al descubierto lo inseparable que la producción y el rendimiento laboral con la estabilidad y la satisfacción de los colaboradores, así como un buen desempeño es el resultado de trabajadores satisfechos laboralmente. (ONU, 6 de abril 2022)

Es así pues diversos países de Europa les preocupa conocer si los trabajadores se encuentran satisfechos o no con su labor, debido se realizó una investigación que refleja en 2021, el adecuado equilibrio que debe haber entre el trabajo y la vida particular es el atributo de la organización sumamente importante de todo el mundo, por lo que el 51% de las personas eligen solo esa opción. La ética, el crecimiento profesional y los valores de los empleadores son los elementos trascendentales en la garantía de la satisfacción en el ámbito laboral de los que realizan sus actividades. Los variados índices de la satisfacción del personal asistencial lo conforman los

siguientes rasgos de la institución: un 60% de los que laboran perciben que sus pares contribuyen en más proporción en la felicidad de una persona que labora. Las instituciones con el más alto nivel de felicidad de sus empleados superaron en un 20.2% en las instituciones que presentaron un muy bajo nivel en la satisfacción de sus colaboradores. un 57% de los colaboradores se mostraron satisfechos con su desempeño, el 50% de los trabajadores señalan lo mismo. Solo un 32.9% de los trabajadores a nivel mundial se sienten más que satisfechos con la labor realizada. (Mawgoud, 2023).

En países de Latinoamérica es común conceder mucha importancia a la satisfacción laboral de sus trabajadores es un tema sobre la cual ha versado investigaciones como la realizada en Ecuador, así se ha investigado en especial en relación a satisfacción en el ámbito laboral del personal que asiste en los hospitales y establecimientos de atención de salud, siendo ampliamente documentadas. (Anazco, 2018)

En la misma dirección se realizó un estudio otra ciudad de Ecuador: en Manabí, que nos muestran claramente como las relaciones interpersonales, el salario o pago por las prestaciones y la implementación de políticas de trabajo son factores que imprimen una gran huella sobre la insatisfacción de los trabajadores. (Zaldua, 2018)

Lo mismo sucede en país de Brasil donde se evaluó las competencias en aspecto gerencial de los colegiados de enfermería que ejecutan su labor en la Estrategia de Salud la Familia, identificando una diversidad de competencias gerenciales en los licenciados de enfermería, aunque poco desarrolladas por lo complejo del contexto que simboliza la atención de salud que se dispensa en el país

Debemos enfatizar que los establecimiento de salud es un sistema complejo donde se reúnen no solo equipos, insumos, tecnología y que genera ganancias sin embargo requiere habilidades complejas y al mismo tiempo específicas o circunscritas al contexto y los requerimientos de la institución; en todos los que conforman esta entidad; pero en forma particular de quienes son los lideres pues en ellos recae planificar, el control, organización y ejecutar el curso que se requieren para lograr los objetivos propuesto. Un cumulo de conocimientos por sí solos no es de gran utilidad

si estas no están templadas con eficiencia y eficacia que surge de contar con las habilidades específicas.

Solo de esta manera se produce un efecto de réplica en todos los trabajadores los que se ven influenciados por las habilidades del líder y motivados a realizar la réplica de tales habilidades caso contrario se extiende una notable desmotivación en todo los que laboran que se refleja en baja producción o disminución de labores, finalmente la insatisfacción laboral y metas cada vez más lejanas de alcanzar.

Ante lo expuesto planteamos el problema ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023?

Esta investigación tuvo como finalidad teórica de obtener información ordenada, sistemática y valiosa de teorías , conceptos de la relación de dimensiones que tiene las habilidades gerenciales y satisfacción laboral resaltando la importancia de la satisfacción laboral del trabajador que es la materia prima de los establecimientos de salud, adicional a lo mencionado debemos señalar que es la primera investigación debido a la inexistencia de estudio de las variables en cuestión en esta institución en particular constituyéndose en una valioso fuente para otros investigadores que tomen estas variables, constituye un antecedente sobre el que erigir futuras investigaciones en particular en este establecimiento de salud. Su aporte metodológico se fundamenta en la alta confiabilidad del instrumento usado para cada variable que será un valioso instrumento para futuros estudios, los mismos que fueron elaborados en concordancia a los objetivos, variables para imparcial recojo de datos. Desde la praxis, servirá para la obtención de la perspectiva certera de la estimación de aquellos que laboran acerca del trabajo que desarrollan cada día y en los diversos turnos o rotaciones, si se sienten satisfechos laboralmente, por lo que ellos mismos serán beneficiados de presente, para establecer posibles aspectos a modificar en el personal en especial en habilidades gerenciales y satisfacción laboral.

Teniendo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023. Y sus objetivos específicos Establecer la relación entre la dimensión valores y motivaciones de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023. Establecer la relación entre la dimensión habilidades analíticas de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023. Establecer la relación entre la dimensión habilidades interpersonales de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023. Establecer la relación entre la dimensión habilidades emocionales de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023.

En la misma dirección planeamos la hipótesis general, Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Padilla (2020) en Ecuador, con el motivo determinar el nivel de satisfacción laboral de profesionales de enfermería que laboran en unidades médicas de primer y segundo nivel y los factores asociados. Fue transversal, aplico el instrumento Font Roja modificado. Una muestra de 92 enfermeras. Resultando que la mayoría de licenciadas en enfermería se hallan satisfechos con la labor que realizan, se visualizaron factores que muestran insatisfacción. concluyendo que enfermeros/a están satisfechos en lo relacionado a lo laboral. (Padilla, 2020)

Así también Pinos en 2023 en Ecuador, realizó un estudio con el objetivo de precisar las habilidades gerenciales específicas que tiene que poseer el director en una institución de salud que lo capacita para llevar ejecutar cada proyecto y los planes que se han plasmado a largo plazo, así como, alcanzar el rendimiento de excelencia de los colaboradores sea esté individual o a nivel grupal. Usó el procedimiento de investigación documental, sistematizada la revisión de publicaciones. El producto mostro que las instituciones de salud, tienen un trascendental papel al ofrecer sus servicios en la comunidad hoy competitiva en gran medida, lo que motivo a los gerentes, a desarrollar habilidades gerenciales que les permitieron obtener el mayor rendimiento de cada individuo y en forma colectiva de sus colaboradores. el que concluye, que la motivación, liderazgo, planificación estratégica y comunicación son esenciales como competencias a desarrollar el gerente que dirige la institución de salud, para el éxito de los objetivos, la calidad del servicio brindado. (Pinos, 2022)

Refuerza esta investigación lo realizado por Sánchez (2019) en Ecuador su estudio Factores que determinan la administración y la conexión con la satisfacción en lo laboral en la salud pública, con el objetivo de identificar indicadores relacionados a la administración en salud y la relación con la satisfacción laboral, no experimental, correlacional y descriptivo, 115 licenciadas integraron la muestra. Los resultados nos la forman como perciben los licenciados de enfermería de forma regular la administración en funciones, lo que origina un nivel bajo de satisfacción laboral. Concluyendo en la relación existente entre las dos variables. (Sanchez C. G., 2019)

A su vez, Hidalgo 2021 en Ecuador el estudio que se centró en la vinculación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital, investigación transversal, fue no experimental, fue descriptiva, fue cuantitativa y correlacional. Su muestra conformada por 84 profesionales que participaron del estudio, elegidos por muestreo no probabilístico intencional; desarrollo temarios medidos; dos; con una escala de Likert. Sus resultados expusieron que las habilidades gerenciales ostentan un nivel eficiente de 52.4% personas encuestadas. Quien llegó a una sola conclusión las variables investigadas muestran una positiva y significativa relación. (Hidalgo, 2021)

A nivel nacional Arrascue (2021) Lima-Perú tuvo como objetivo analizar las habilidades gerenciales desde la percepción de los profesionales de salud. fue de tipo cuantitativa y correlacional. empleando un cuestionario que recoge como de captan los trabajadores las habilidades gerenciales. Con una muestra de 52 participantes. De los trabajadores de la institución. El autor expone lo que encontró las habilidades gerenciales que conforman los rasgos analíticos y los de relación intrapersonal son adecuadas en el 69%, las habilidades que corresponden a las emocionales y motivacionales fueron el 69%-58%. Donde el autor señala que más de un promedio normal de la muestra dio valores adecuados, en líneas generales sus jefes si poseían I habilidades directivas. (Arrascue, 2021)

En la misma dirección Vega (2019) en Lima- Perú en su estudio con el objetivo identificar la relación de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la dirección de salud del Hospital Militar Central Lima, 2019. Estudio fue correlacional, fue no experimental y transversal. 91 profesionales intervinieron; de todas las secciones emitieron sus respuestas a dos cuestionarios uno para habilidades gerenciales y otro para satisfacción laboral. Uso estadístico inferencial y coeficiente de correlación de Spearman ($p= 5\%$). La gran mayoría de los encuestados fueron colegiados de enfermería (51,6%), encontrando una correlación simple lineal y positiva muy considerable entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral ($Rho:0,781$), halló una correlación simple lineal y positiva similar entre las dimensiones de comunicación ($Rho:0,701$), de liderazgo ($Rho:0,754$), de motivación ($Rho:0,709$)

con la satisfacción laboral. por lo infirió que, si las habilidades gerenciales incrementan, la satisfacción laboral incrementa también. (Vega, 2019)

Reitera las investigaciones Neyra (2019) Callao-Perú, realizó un estudio donde se encuentran las dos variables de la presente investigación, las Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, su objetivo se centró en determinar la relación de las habilidades gerenciales con la satisfacción laboral del personal de enfermería, fue correlacional. La muestra de 81 profesionales colegiados de enfermería, por su parte, dos instrumentos fueron generados por el investigador y validados con antelación. Sus resultados exhibieron la existencia de una correlación positivamente controlada ($Rho= 0,768$) entre las habilidades gerenciales y la satisfacción del personal. Finalizo con la existencia de asociación estadísticamente considerable entre las variables estudiadas. (Neyra, 2019)

En tanto Zavala 2022 en Perú Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud la Flor, se contó con 45 participantes, de diseño correlacional, fue descriptivo y no experimental. Evaluaron las variables mediante instrumentos creados con este fin, siendo validados y comprobada su confiabilidad. Resultando la identificación de la relación significativa directa y mediana y entre las variables; igualmente, halló una relación entre la satisfacción laboral la comunicación, y motivación, mientras que no hubo relación significativa con el liderazgo. Asimismo, estimaron la escala en ambas variables, mostró que en habilidades gerenciales el nivel medio es el que prevalece (73.3%), a continuación, un alto nivel (24.4%) para terminar en bajo (2.2%), por su parte, en la satisfacción laboral aventaja el nivel medio (80%), junto al nivel superior (17.8%) y bajo (2.2%). Infiere el que presenta incremento de las habilidades gerenciales ocasiona una multiplicación en la satisfacción laboral de los trabajadores. (Zavala & Pamela, 2022)

Estudio la variable habilidades gerenciales Franco en lima con el objetivo de establecer la relación entre habilidades gerenciales y el clima organizacional del personal de los Servicios Médicos, no experimental, fue correlacional y transversal

32 trabajadores de población en su totalidad, aplicó dos cuestionarios que presento una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.942 en lo que fue habilidades gerenciales y $\alpha = 0.950$ en clima organizacional, los resultados revelaron un adecuado nivel en habilidades gerenciales pero, debía mejorar en relación a clima organizacional. En conclusión, se mostró la existencia una relación p valor de 0,001 media positiva para las habilidades gerenciales y el clima organizacional. (Franco.Williamns, 2022)

En nuestra región Sánchez realiza una investigación con el objetivo de determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, 2021. Con diseño correlacional, 64 personales de salud participaron en esa investigación de la población total, quienes respondieron dos cuestionarios uno de preguntas de habilidades gerenciales con 10 ítems, y otro cuestionario para cultura organizacional de 10 ítems. encontrando 86% de habilidades gerenciales y el 62.8% para cultura organizacional, con 62.8%; a las dimensiones de habilidades conceptuales 62.8%, técnicas logro el 65.1% y para humanas obtuvo 62.8%, indicativo de contar con las adecuadas habilidades y una correcta cultura organizacional. Infirió que las habilidades gerenciales si se relacionan con la cultura organizacional de acuerdo a lo que perciben cada uno del personal de salud. (Sanchez C. , 2021)

Otra investigación en nuestra región la realizo Chacón con el objetivo del estudio fue identificar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la calidad de desempeño laboral de una institución de salud, 2022, de tipo aplicado, fue cuantitativo de diseño no experimental transeccional y correlación simple, descriptiva; 80 trabajadores del total de la población; se prepararon dos cuestionarios con la debida validez del contenido y la confiabilidad probada de 0,806 y 0,815. Se infirió que en un 65.6% muestran que las habilidades gerenciales son de nivel medio y que la calidad de desempeño laboral en un 68.7% es media. Finalizo si existe relación una asociación magnifica y directa entre habilidades gerenciales y la calidad de desempeño laboral; con un (Tau-b de Kendall = 1) el nivel de habilidades gerenciales y los niveles de la calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación en la ciencia estadística significativa. ($p = 0.030 < 0.05$) Las habilidades gerenciales repercuten en

la calidad del desenvolvimiento laboral y aportan a cada logro de la institución, para mejorar aún más hay que revisar los factores que impulsen su florecimiento. (Chacon, 2022).

También Quiroz en Trujillo con el objetivo identificar en qué grado la relación de las habilidades gerenciales influye en el clima organizacional de los profesionales de la salud del Hospital Distrital, 2023, fue investigación aplicada, correlacional causal y transversal. Usaron dos cuestionarios con una población de 63 profesionales de salud, sus resultados el 69.8% mostraron un inadecuado nivel de habilidades gerenciales y el 54.0% percibía un clima organizacional deficiente. Concluyendo en la relación moderada y directa, por el coeficiente de Rho de Spearman de 0.605, hallo una relación significativa según la estadística. Pues, se declara abiertamente que, a mayor desarrollo de las habilidades gerenciales, mejor clima en la organización, y viceversa. (Quiroz, 2023)

En la misma dirección Ruiz en la ciudad de Trujillo realiza su investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Víctor Larco, 2019; fue cuantitativo, no experimenta y su instrumento el cuestionario que presentó 36 ítems que respondieron 32 Jefes del municipio, como resultado infirieron que las habilidades gerenciales directamente si influyen en el desempeño laboral de los colaboradores. (Ruiz, 2019).

Por lo expresado es necesario conceptualizar que son las habilidades gerenciales, cual son las teorías que la sustentan, que dimensiones presentan cada variable. Entonces las habilidades gerenciales o habilidades directivas para algunos autores es una agrupación de acciones o la inclinación para algo que muestran un determinado grupo de personas que al realizar lo propuesto les permite obtener los resultados esperados así lo señala el Diccionario de la Real Academia Española. (Española, 2023)

Se ha teorizado en diversas direcciones acerca de habilidades gerenciales , pero el adecuado u optimo desempeño o muestras de estas habilidades tienen su fundamento

en la verificación ininterrumpida y el compromiso para impulsar los años de servicio o desempeño en el mismo puesto laboral , pero es innegable que ambos se influyen mutuamente y estos a su vez en el planeamiento y en la estrategia del desempeño para lograr el mejoramiento del recurso humano, por esta razón el estudio de Sarmini nos mostró que la verificación, el compromiso y la experiencia del desempeño de los trabajadores aunados son el fundamento de la satisfacción laboral pues se cuenta y desarrollan las habilidades por el comportamiento que se generó. (Sarmini, 2021)

Las habilidades gerenciales se desarrollan en un tiempo, para lo que es precisos adaptarse, actualizando sus propias habilidades para hacer frente a todos y cada uno de los diversos cambios en la institución, conlleva a una mejora continua (Teo, 2019) por lo que se requiere de habilidades gerenciales, que promuevan la eficacia y al éxito, donde la clave sea el factor humano. Son los que se hallan gerenciando o en los cargos directivos, aquellos que asumen la responsabilidad de dirigir para el logro de los objetivos estratégicos. Indiscutiblemente las habilidades gerenciales giran en torno al liderazgo, refiriéndose a la capacidad de dirigir o conducir grupos sociales, que con el paso del tiempo se afianzaron en las instituciones donde se labora.

Extensamente se ha teorizado para ayudar a entender el liderazgo y en qué momento se transforman en líderes personas determinadas. En la presente investigación nos adentraremos en teorizar en función del comportamiento, es Kurt Lewin quien lleva a cabo las indagaciones iniciales donde identifica los diversos estilos de liderar (Rodriguez, 2010). Como el líder de características autocráticas, al establecer nuevas directivas e intentar concentrar el poder además de centrarse en elegir la decisión correcta, así lleva su liderazgo, en el camino va dando a conocer a los integrantes de equipo cada una de las acciones supervisando de cerca y periódicamente el trabajo. Su característica predomina lo que lo hace recibir los elogios y las críticas del grupo. Líder liberal (*laissez-faire*). El aquel liderar que ejerce evidenciando la existencia de poca participación, también usa una supervisión a distancia, para el grupo o para cada individuo hay libertad plena en sus propias elecciones, no tiene una evaluación y carece de regulación.

El líder que es democrático, ejerce a través de un plan de directivas, donde hay que promover un ambiente de exponer sus ideas y una activa participación en el equipo en la elección de la decisión, así la autoridad no se concentra solo en él. Este liderazgo direcciona a su equipo mirando en los hechos cuando realiza sus elogios y también las críticas. Las habilidades gerenciales, o conocidas como directivas son un grupo de los conocimientos, las capacidades, y las experiencias que cada individuo tiene y como va a desarrollar acciones que guardan relación con él líder en la administración de una institución. Cada plaza laboral requiere no solo de los conocimientos una actitud adecuada también se requiere habilidades altamente calificadas como las directivas concretas (Pereda F. G., 2015). Sin embargo, otras definiciones que existen respecto a las habilidades gerenciales como los adoquines para la construcción sobre el cual se coloca la administración que es efectiva, cada uno de los directivos o el gerente demuestra su propio estilo y lo pone en práctica a su modo. Esta habilidad de gerentes las comparte y la impregnan en sus trabajadores, se da las condiciones adecuadas para desarrollar correctamente lo que se propone, dándose un estilo de vida adecuado. En las muchas habilidades que un gerente debe dominar; se enlista el tener como aliado el asertividad, una buena comunicación, una adecuada consciencia de lo que es el riesgo, saber improvisar, manejar correctamente el arte de planificar, para innovar requiere de toda su creatividad, ser el líder de un proyecto que el mismo inicia, debe demostrar adecuada administración del tiempo, promover en todo momento el trabajo en diversos equipos y la toma de decisiones correctas.

Los valores y motivaciones concernientes a su desempeño del cargo de tipo gerencial. Él se relaciona con todo aquello que es capaz de realizar una persona para que otra persona de su círculo adquiriera acciones determinadas. sus valores, se demuestran en la acción, cada una de su tarea y estas afectando positiva o negativa en el desempeño de su equipo de trabajo, entre de los indicadores sobresalen sus éxitos a la orientación o dirigir el gerente para tener los resultados por lo que lo ejecuta con responsabilidad, toma de decisiones adecuadas y supervisa sus avances.

Las habilidades de dimensión analíticas permiten, evaluar las ideas, resolver los problemas en la toma de decisiones adecuadas para conseguir los productos

adecuados y positivos que ha previsto, los siguientes indicadores están en juego el identificar los problemas, usando su capacidad de análisis cuando las situaciones son complejas y analiza cuál es el posible problema las correspondientes causas y adelantar los efectos, identificar en la oportunidad correcta con la información aun incompleta pero adecuada permite una pronta resolución luego evalúa la información que recogió, selecciona con discernimiento las fuentes de su información, es la capacidad de tomar las decisiones adecuadas. Busca aprender de su experiencias, pasadas o de las de su entorno se adapta al aprendizaje en base a su experiencia y el que recoge de sus trabajadores para poder conocer cuando hay riesgos y algunas amenazas, en la resolución de inconvenientes o problemas, inmediatamente conoce que está surgiendo un problema busca con rapidez implantar y realizar ejecutar una solución de esta misma con base en la información recogida, logra una percepción de la situación, esta es información que le es útil al gerente para saber reconocer su entorno, y mirarlo en desde diferentes ángulos de ver para lograr tomar la decisión que encaje con todo y todos. (Arroyo, 2012).

Las habilidades que corresponden a las interpersonales, que es la capacidad para implantar las relaciones con su grupo de trabajo logrando comunicarse de manera correcta con las metas y las decisiones de una institución, estas habilidades refuerzan su liderazgo, pues mejorara la capacidad de su influencia en relación a los demás en el logro de sus objetivos, presenta algunos rasgos como seleccionar, entre los aspirantes al ser observados y con las restricciones correctas y desarrollando sus labores al seleccionar a los que serán sus trabajadores que laboren con efectividad aprovechando todas sus competencias al laborar para cumplir con los objetivos, la Influencia que ejerce es una de las habilidades para influenciar en cada uno de los trabajadores para alcanzar las metas que ha trazado, su trabajo al ejecutarlo en equipos cuando entre los trabajadores se tiene una mayor afinidad y mejor será su desempeño y su eficiencia en el trabajo asignado, la comunicación al transmitir las ideas de forma muy clara y a la vez persuasiva ante todo el equipo para que todos cumplan con la metas. El liderazgo es un rasgo pertinente en la influencia hacia los demás para incentivar en el desarrollo y como llevara cabo su trabajo pero con

mucho entusiasmo, la empatía como la capacidad que le permite compartir, entender y adaptar sus sentimientos de un compañero para los demás en su trabajo y ante las diversas experiencias en lo laboral (Naranjo, 2015)

En cuanto a las habilidades emocionales que se encargan de generar la capacidad en decidir sin necesariamente involucrar sus emociones para de esta manera tomar la correcta decisión, lo que le permite comprender al equipo que trabajo bajo su jefatura y en el cómo debe influir en el desempeño de las diarias actividades. La tolerancia es lo que lo capacita para poder respetar cada opinión o actitud que difiera de la suya en sus trabajadores, toma los riesgos, con la debida facultad para señalar y enumerar qué riesgos se deben tomar sopesando las consecuencias que sobrevendrán, es necesario contar con la capacidad de la intuición para tomar la decisión adecuada aun ante la posibilidad de fracasar y en la resolución de los conflictos, encontrando las soluciones a los desavenencias en una institución.

La noción de satisfacción en lo laboral es la impresión del éxito, con la expectantica que la persona había los desafíos que son interesantes y satisfactorio personalmente que es una guía de éxito en el desempeño profesional así cuando un colaborador se siente satisfecho, se interesa por la calidad en el trabajo, es leal a la institución y por lo tanto más prolijo; alcanzando las metas o propósitos; en contraposición la insatisfacción en el trabajo produce falta de estímulo en el trabajo (Quispe L. R., 2018)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) en relación a satisfacción en lo laboral la define, un positivo estado emocional resultando en la evaluación del mismo trabajo para lograr los valores laborales; caso contrario, si existe insatisfacción con el trabajo como que el trabajo es frustrante, ocasionando la dificultad para adquirir el valor del trabajo; pero , sea la satisfacción así como la insatisfacción se visualizan en condiciones de la relación.

En Extremadura España un concepto de satisfacción laboral define satisfacción en lo laboral como alcanzar el bienestar en lo emocional resultado de la evaluación de su mismo trabajo en ayuda a su entorno al lograr agregar más valor en el trabajo que realizan; y cuánto les entusiasma (están satisfecho) o molesta o fastidia (están

insatisfecho) con su trabajo; pero, la satisfacción laboral no se radica en el hecho de disfrutar del trabajo que se realiza para su empleador.

En la satisfacción laboral la importancia no solo es un fuerte y buen predictor del bienestar general de cada individuo, también es un predictor muy bueno del anhelo y decidir jubilarse de su empleo o trabajo, que es cual parte importante diariamente de la vida de una persona; cada institución conforma parte del significativo impacto en cada individuo que labora para el gerente mucho se ve reflejado; el impacto; en cómo se ven o sienten cada personas en cuanto a su trabajo, que hace que la satisfacción en lo aboral sea un acápite sumamente imprescindible para el gerente como para el trabajador.

La gran mayoría de los que proveen atención de salud o médica tienen el más alto el nivel de contacto directo con los usuarios o pacientes sin importar cuál sea el miembro o personal asistencial y los hospitales aquí juegan un papel humanamente importante en dispensar atención de alta calidad a la comuna al lograr los objetivos institucionales, para la sociedad en el caso de las colegiadas en enfermería es un pilar su alta eficiencia y su alta eficacia; así los trabajadores de la salud buscan asumir las responsabilidades que conllevan los jefes de los hospitales o médicos que tiene a su cargo la institución convirtiéndose en una parte esencial de la dispensación en salud. (Ore, 2018)

La satisfacción en lo laboral es de suma importancia en la labor del personal asistencial e impacta en la seguridad de cada paciente, en la moral de los trabajadores, en la producción de la institución, en el desempeño, en la calidez de la atención brindada, en la responsabilidad de la institución y en el esfuerzo y la gestión y desempeño de personal recientemente incorporado; mostrando una considerable disminución en relación de la medida y aumento en la satisfacción en lo laboral; la satisfacción que se logra en lo laboral es de aspecto dinámico y variar de acuerdo a los rasgos y señales individuales, en función de las expectativas, de acuerdo al estilo de gestión implanto los cambios en las política y cada una de las opciones individuales del estilo de vida de cada persona (Rojas, 2019).

La satisfacción en lo laboral debe ser objetiva aun cuando es un fenómeno complejo y subjetivo agradable que crea un estado placentero que aparece como resultado de algunos rasgos en el trabajo; nuestras aspiraciones, las tristezas como las alegrías personales imprimen su huella en sus actitudes que regresa a ellos mismos a sus familias e impacta en sus instituciones afectando la producción de la labor y también el desempeño se refleja en el ausentismo, en la migración a otro trabajo, por lo que se convierte en una central cuestión en la institución y mejorar o mitigar el sufrimiento de los otros trabajadores (Pablos, 2016). En relación a los beneficios de contar con satisfacción en lo laboral se relaciona con la calidad de atención y el positivo impacto plasmado en los resultados que se le dan al paciente; aquí los colegiados de enfermería valoran la mayor calidad de atención cuando se valoran la complacencia en el aspecto laboral, algunos hospitales en especial los que logran puntajes altos en satisfacción en lo laboral dispensan una atención de muy alta calidad y tiene positivos resultados para sus pacientes; se requiere implementar un estilo de liderazgo que implique la comunicación altamente efectiva con incentivos psicológicos, adecuada retroalimentación, garantía de apoyo, socializar el reconocimiento y metas definidas sin duda incrementan de forma significativa la cantidad de personal complacida con su trabajo (Morales, 2016)

En cuanto a la comunicación también aportar un cierto nivel de satisfacción, en lo personal como en lo profesional, permite que los trabajadores o personal de salud sea abierto, se muestre colaborativo y surge la confianza (Bhatnagar, Enero de 2012). La cultura laboral del país o continente está relacionada con la satisfacción en lo laboral porque otorga un valor y dirección en temas que van a iniciar en los objetivos institucionales hasta el nivel más apropiado en las relaciones con los empleados (Rao, 2018). La seguridad se establece en relación a una cultura laboral, no debe sonar extraño que, si la satisfacción aumenta con la sensación adicional de la seguridad, con metas a largo plazo y el gran sentido de pertenecer a la empresa, mejorara la comunicación transparente y justificada en la empresa (Lawer, 2020). Desarrollase profesionalmente en el caso de los empleados que estarán más que satisfechos con su labor cuando se tiene un plan individualizado que funciona, al margen de la

naturaleza de la evaluación, si hay un sendero que muestre el crecimiento se fomentará la felicidad prolongada en los componentes que en su mayoría están relacionados con la satisfacción en lo laboral se basa en elementos que salen del control de los trabajadores. Los salarios y beneficios son un aspecto del éxito por su relación así como la recompensa y los reconocimientos que implican los beneficios monetarios o pecuniarios por realizar el trabajo, es el pago justificado por lo que la satisfacción de los trabajadores nos muestran que las políticas de promoción están alineadas con las expectativas que se tiene (Ostroff, 1992).

En función con la primera medida de motivación, que corresponden a los factores internos, se relacionan con la complacencia en lo laboral y en función a la naturaleza de la labor que se realiza por cada persona, los factores de tipo motivacional están en función del sentido del crecimiento, el reconocimiento alcanzado en lo profesional, la necesidad de un autoconocimiento, de la mayor responsabilidad adquirida y el rol del individuo en el puesto de acuerdo al perfil que se requiere, los puestos y trabajos existentes cuentan con una mitología ser creados ,diseñados para cumplir con los principios universales de alta eficiencia y economía, que abordan el desafío y las oportunidades de mostrar la creatividad personal.

El llamado efecto “deprimente”, en una empresa ofrece a sus trabajadores de la salud solo lugares; como ambientes y despersonalizados; donde pueden laborar, lo que degenera en la pérdida del significado psicológico de trabajar, que se descifra en negligencia, altos índices de falta de interés y la insensibilidad psicológica en el personal asistencial, le súmanos los problemas que se relacionan con los pacientes y que cuentan durante la atención suele generarle al personal un importante y elevado estrés (Quispe L. R., 2018)

Cuando se trata de la segunda dimensión que es la higiene, o factores externos, se relaciona con la insatisfacción, que se identifica entre el ambiente laboral de los trabajadores estas condiciones y otras deben ser gestionadas y también resueltas por la institución, los factores clave en la higiene los conforman los salarios, el bienestar social, las condiciones físicas y del ambiente de trabajo, incluyen las

políticas y las pautas de cada empresa así como el entorno que surge entre la empresa y sus empleados, por eso se recurre al reglamento interno, la reputación, la seguridad personal, etc.; todos estos factores de la situación se ubican en el entorno externo de cada persona; Por lo que, los que trabajan en salud deben tener un ambiente saludable de trabajo además de seguro para el bienestar físico, personal y mental, así la empresa debe comprometerse a proporcionar los recursos y herramientas materiales necesario para realizar sus funciones con la seguridad y ser eficientes. El desenvolverse es un ambiente bueno y adecuado en el desarrollo resolutivo de su trabajo (Quispe L. R., 2018). El rasgo dominante de la satisfacción en lo laboral, se basa en los beneficios económicos se genera la sensación en los profesionales de salud, percibiendo que su lugar y función es importante, por atender, cuidar y salvar vidas en los hospitales impacta sustancialmente en el trabajo en toda la sociedad; pero si es recompensado con remuneraciones pecuniarias e incentivos económicos bajos, será un efecto negativo en todas las atribuciones relacionas, como una realización profesional baja y la sensación de la injusticia. Específicamente en el Perú, en las conclusiones a las que arriban las investigaciones realizadas entre los profesionales de salud, la satisfacción en lo laboral está relacionada solo con mejoras económicas, entonces surge la intención de abandonar y renunciar al trabajo, como únicos mecanismos de protegerse contra la insatisfacción (Yslado, 2019)

III. METODOLOGÍA

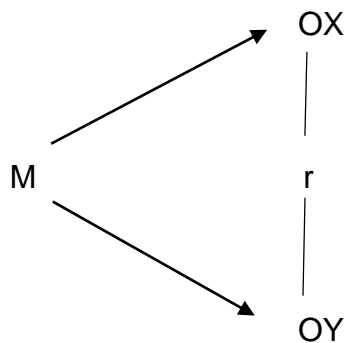
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Esta fue aplicada, su fin tiene como base mediante el conocimiento científico y haciendo uso de medios como: formatos, tecnologías y metodologías; se da respuesta a una necesidad específica y reconocida se limita a esclarecer la relación existente entre las presentes variables de estudio (Monje, 2011)

3.1.2. Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal y correlacional simple, debido a que no se realizó manipularon en las variables, se trabajara en un espacio concreto buscando solo la correlación entre variables y sus correspondientes dimensiones (Monje, 2011, pág. 123)

Figura 1

Diseño de Investigación



Donde:

M: Población del Personal asistencial del establecimiento de Salud – Pacasmayo.

OX: Habilidades gerenciales

OY: Satisfacción laboral

R: Relación que existe entre X y Z

3.2. Variables y operacionalización

En esta investigación se consideran dos variables estas son: habilidades gerenciales, satisfacción laboral

Variables

Variable 1: Habilidades gerenciales: esta variable nos presenta cuatro dimensiones siendo estas: motivaciones y valores, las habilidades analíticas, las habilidades interpersonales, las habilidades emocionales.

Variable 2: Satisfacción laboral: esta variable presenta dos dimensiones: motivacionales o factores intrínsecos y la dimensión higiénicos o factores extrínsecos

Operacionalización de las variables

Variable 01: Habilidades Gerenciales.

Definición conceptual: Las habilidades gerenciales son conceptualizadas como un conjunto de los conocimientos que tiene un individuo y le otorga un plus para desempeñar acciones que guardan relación con ser líder y la coordinación, que se requiere en el rol de un gerente o líder de grupo, que labora en una organización. Las habilidades es la facultad de generar transformación del conocimiento en acciones y el resultado en el ejercicio deseado (Chiavenato, 2006).

Definición operacional: Se utilizará el cuestionario Aldaz flores, Norma del Carmen 2022. En la medición de la variable se aplicó en escala de Likert, lo cual tiene 27 ítems y 04 opciones de respuesta, se evaluará en cuatro dimensiones. Valores y motivaciones, analíticos interpersonales y emocionales.

Será necesario calificarlo en: 1=nunca. 2=casi nunca. 3=algunas veces. 4=casi siempre. 5=siempre.

Variable 02: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Es el estado emocional y placentero resultado del crecimiento en aspecto profesional, una adecuado y cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida (Quispe y Rodas, 2018).

Definición operacional: El cuestionario fue tomado de Alfaro Alcázar, Carla Yolanda 2021. Para medir la variable se aplicó en escala de Likert, lo cual tiene 24 ítems y 02 opciones de respuesta, se evaluará en dos dimensiones, motivacionales o factores intrínsecos e higiénicos o factores extrínsecos.

Será necesario calificarlo en:

Escala Ordinal Likert :0= No 1=Si. Insatisfecho - Satisfecho.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 100 personas parte de personal asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023.

Elementos que comparten características en común.

Criterios de inclusión

- Solo el personal que es asistencial que ejecuta su actividad en el establecimiento de salud.
- Personal asistencial de ambos géneros.
- Personal asistencial que acepten el consentimiento informado voluntariamente evidenciando que desean participar en la investigación
- Personal asistencial que participe con el correcto y adecuado desarrollo de ítem del cuestionario.

Criterios de exclusión

- Personal que labore en el establecimiento que no sean asistenciales.
- Personal que labora en el establecimiento pero que no desee formar parte de la investigación.
- Personal asistencial que se encuentre en periodo vacacional o con un certificado que muestre la incapacidad temporal para realizar el trabajo (CITT)

3.3.2. Muestra

Según Arias-Gómez (2016) es el número de integrantes que será imprescindible integrar a la investigación, el cual es calculado a través de fórmulas matemáticas y valoración estadística, las cuales varían dependiendo del tipo de investigación que se realice.

El volumen de la muestra estuvo conformado por 100 del personal asistencial de la población que cumplan con los criterios establecidos tanto de inclusión, así como los de exclusión del establecimiento de salud de Pacasmayo.

Muestreo en este estudio es que atañe al no probabilístico por conveniencia, debido a no emplear fórmula alguna que facilite la estimación de la muestra, de responsabilidad del investigador.

3.3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis la integra personal asistencial de un hospital de Pacasmayo octubre- diciembre 2023, está conformada solo por los que cumplen con los parámetros establecidos en la investigación y determinados por los criterios establecidos en la inclusión o exclusión (Tamayo, 2003).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

El estudio utilizó el método de la encuesta, permitiendo que los datos sean recopilados por habiendo uso de planteamientos redactados con claridad y redacción correcta, por lo tanto, el cuestionario se utilizó en coherencia de herramienta para alcanzar este objetivo un cuestionario tipo Likert.

3.4.2. Instrumentos:

El instrumento que permitió la recopilación de datos se aplicó dos cuestionarios el primero de habilidades gerenciales. El cuestionario fue tomado de Aldaz flores, norma del Carmen 2022. Para medir la variable se aplicó en escala de Likert, lo cual tiene 27 ítems y 04 alternativas de respuesta, se evaluará en cuatro dimensiones. Valores y motivaciones, analíticos interpersonales y emocionales.

Será necesario calificarlo en: 1=nunca. 2=casi nunca. 3=algunas veces. 4=casi siempre. 5=siempre.

El cuestionario de satisfacción laboral fue tomado de Alfaro Alcázar, Carla Yolanda 2021. Para medir la variable se aplicó en escala de Likert, lo cual tiene 24 ítems y 02 alternativas de respuesta, se evaluará en dos dimensiones. Motivacional o factores intrínsecos e higiénicos o factores extrínsecos.

Será necesario calificarlo en: Escala Ordinal Likert 0= No 1=Si

-Insatisfecho - Satisfecho.

Antes de aplicar la encuesta se les entrego el consentimiento informado para que de forma voluntaria participen en esta investigación, los instrumentos garanticen su validación, certeza y confiabilidad.

El Alfa de Cronbach; índice; nos fue útil para la fiabilidad de ambos cuestionarios: habilidades gerenciales y satisfacción laboral. Siendo la confiabilidad un aspecto requerido para medir las variables, debemos precisar que el alfa de Cronbach para habilidades gerenciales fue de ,983 y obtuvo ,979 para satisfacción laboral.

3.5. Procedimientos

En esta investigación primero se solicitó el permiso en la institución; al director médico del establecimiento; para aplicar la encuesta y se le dio a conocer la importancia de permitir esta investigación. Posteriormente a ello se eligió a los sujetos de estudio considerando aquellos criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente, se le brindó información sobre el instrumento que se aplica y al tener los datos se usará el programa Microsoft Excel para procesar las cifras.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se recogió el instrumento de investigaciones anteriores, observando las variables y dimensiones acorde con mi realidad. Después se hizo una prueba piloto que fue sometida a la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach, cabe mencionar que los instrumentos utilizaron una escala de Likert. Posteriormente se aplicó los cuestionarios a la muestra seleccionada, los datos adquiridos fueron ingresados a una base de datos de Excel los cuales fueron exportados para su análisis a un paquete estadístico SPSS versión 22, finalmente para describir la información del presente estudio se hizo uso de tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos.

El presente estudio se basará en los principios éticos para la investigación médica en seres humanos, de acuerdo con la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (AMM, 2013), que son: respeto a las personas, beneficencia y justicia. También se acatarán las pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2016), que abordan aspectos como el consentimiento informado, la revisión ética, la confidencialidad, la compensación y la responsabilidad social.

Así mismo, se considerará el Informe Belmont (1979), que establece los principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación en Estados Unidos, que coinciden con los mencionados anteriormente. Por último, se respetarán las normas de integridad académica del Turnitin, que es una herramienta para prevenir y detectar el plagio en los trabajos académicos. Se citarán y referenciarán correctamente las fuentes de información utilizadas en el proyecto.

IV RESULTADOS

Tabla 1

Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023

		Satisfacción laboral				Total	Coeficiente r de Spearman
		Alta	Regular	Baja			
Habilidad gerencial	Baja	n	10	0	0	10	rs=0,816 p=0,000 N=100
		%	10%	0%	0%	10%	
	media	n	15	5	0	20	
		%	15%	5%	0%	20%	
	Alta	n	40	10	20	70	
		%	40%	10%	20%	70 %	
Total		n	65	15	20	100	
		total	65%	15%	20%	100,0%	

Nota: la tabla muestra la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal Asistencial.

Se observó que todo el personal con baja habilidad gerencial (10%) presentaba únicamente baja satisfacción laboral. En cambio, la mayoría de trabajadores con habilidad media (15% del total) tenían alta satisfacción, y solo una minoría satisfacción media (5%). Asimismo, el personal con alta habilidad gerencial (70%) se distribuía entre satisfacción alta (40%), media (10%) y baja (20%). Por lo tanto, se confirma que, a mayores competencias para planificar, organizar, dirigir y controlar, mayor es la probabilidad de que los trabajadores estén satisfechos con su empleo. Sin embargo, llama la atención que incluso con habilidades gerenciales altas, un 20% tenía baja satisfacción laboral. Esto revela que existen otros factores organizacionales, además de la habilidad gerencial, que influyen sobre la satisfacción del personal.

Tabla 2

Motivación y valores y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Pacasmayo, 2023

		Satisfacción laboral			Total	Coeficiente r de Spearman	
		Alta	Regular	Baja			
Motivación y valores	Baja	n	0	0	0	rs=0,990 p=0,000 N=100	
		%	0%	0%	0%		
	media	n	60	0	20		80
		%	60%	0%	20%		80%
	Alta	n	5	15	0		20
		%	5%	15%	0%		20%
Total	n	65	15	20	100		
	total	65%	15%	20%	100,0%		

Nota: La tabla muestra la relación entre la motivación y valores y la satisfacción laboral del personal Asistencia de un establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023.

Se contempla que una porción significativa del personal (80%) tiene una motivación y valores media. De ellos, 60% también presenta una alta satisfacción laboral, mientras que 20% tiene una baja satisfacción laboral. Llama la atención que ningún trabajador tiene motivación y valores bajos. Esto indica que en general hay un nivel aceptable de motivación y valores en este establecimiento. En cuanto a la relación con la satisfacción laboral, se observa que a mayor motivación/valores, hay una tendencia a tener mayor satisfacción laboral. Así, el 5% del personal con motivación y valores altos tiene satisfacción laboral alta. Mientras que el 15% con motivación alta tiene satisfacción laboral regular. Por el contrario, ningún trabajador con motivación alta presenta baja satisfacción laboral. Esto sugiere que efectivamente existe una relación directa entre estas dos variables.

Tabla 3

Habilidades analíticas y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023

		Satisfacción Laboral			Total	Coeficiente r de Spearman	
		Alta	Regular	Baja			
Habilidades analíticas	Baja	n	45	0	0	rs=0,972 p=0,000 N=100	
		%	45%	0%	0%		
	Media	n	0	15	20		35
		%	0%	15%	20%		35%
	Alta	n	20	0	0		20
		%	20%	0%	0%		20%
Total		n	65	15	20	100	
		total	65%	15%	20%	100,0%	

Nota: La tabla muestra la relación entre las habilidades analíticas y la satisfacción laboral del personal Asistencial.

Se observa que el 45% tiene habilidades analíticas bajas y a la vez alta satisfacción laboral.

Llama la atención que el 20% tiene habilidades analíticas altas y satisfacción laboral alta. Mientras que ningún trabajador con habilidades altas presenta satisfacción laboral baja o regular. Esto sugiere que, a mayores habilidades analíticas, mayor es la satisfacción laboral.

Por otro lado, el 35% del personal tiene habilidades analíticas medias. De ellos, el 20% presenta una baja satisfacción laboral y el 15% satisfacción regular. Es decir, las habilidades medias no necesariamente se relacionan con una alta satisfacción.

Tabla 4

Habilidades interpersonales y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023

		Satisfacción laboral			Total	Coeficiente r de Spearman	
		Alta	Regular	Baja			
HABILIDADES INTERPERSONALES	Baja	n	0	0	0	rs=0,978 p=0,000 N=100	
		%	0%	0%	0%		
	media	n	15	0	0		15
		%	15%	0%	0%		15%
	Alta	n	50	15	20		85
		%	50%	15%	20%		85%
Total	n	65	15	20	100		
	total	65%	15%	20%	100,0%		

Nota: la tabla muestra la relación entre las habilidades interpersonales y la satisfacción laboral del personal Asistencial.

La tabla muestra que la mayoría del personal (85%) tiene habilidades interpersonales altas. De ellos, el 50% tiene una alta satisfacción laboral, mientras que el 20% tiene una baja satisfacción laboral. Por otro lado, el 15% del personal tiene habilidades interpersonales medias y todos ellos presentan una satisfacción laboral regular. Llama la atención que no hay personal con habilidades interpersonales bajas. Esto indica que en general hay buenas habilidades de relacionamiento en este grupo de trabajadores. En cuanto a la relación con la satisfacción laboral, no se observa un vínculo claro. Tanto el grupo de habilidades altas como medias presentan distintos niveles de satisfacción laboral (alta, regular y baja). Esto sugiere que las habilidades interpersonales por sí solas no determinan la satisfacción laboral, sino que influyen también otros factores. Por ejemplo, aquellos con habilidades altas, pero baja satisfacción, podrían tener problemas con el clima laboral, el salario, entre otros aspectos.

Tabla 5

Habilidades emocionales y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023

			satisfacción Laboral			total
			alta	regular	baja	
habilidades emocionales	baja	n	0	15	0	15
		%	0 %	15%	0%	15%
	media	n	25	0	5	30
		%	25%	0%	5%	30%
	alta	n	40	0	0	40
		%	40%	0 %	15%	55 %
total	n	65	15	20	100	
	total	65%	15%	20%	100,0%	

Nota: la tabla muestra la relación entre las habilidades emocionales y la satisfacción laboral del personal Asistencial.

El grupo más pequeño es el de quienes tienen satisfacción laboral regular y habilidades emocionales altas, con un 0% del total. Luego están dos grupos que comparten el 5% cada uno: los trabajadores con baja satisfacción laboral y habilidades emocionales medias, y aquellos con satisfacción laboral regular y habilidades emocionales medias.

Después están los que tienen baja satisfacción en lo laboral y bajas habilidades emocionales, y los de alta satisfacción laboral y bajas habilidades emocionales, ambos con el 15% del total. Seguidamente se encuentra el grupo de trabajadores con satisfacción laboral regular y bajas habilidades emocionales, con el 25% del total. Finalmente, el grupo más grande es el de quienes tienen alta satisfacción laboral y altas habilidades emocionales, representando el 40% total.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo realizamos la discusión de las habilidades gerenciales y relación con satisfacción en lo laboral, diversas teorías han surgido a lo largo de los años se ha teorizado en diversas direcciones acerca de habilidades gerenciales, como el adecuado u óptimo desempeño tienen su fundamento en la verificación ininterrumpida y el compromiso para impulsar la labor que se ejecuta pero como se relaciona con la satisfacción laboral nos atañe ahora demostrar, pero es innegable que ambos se influyen mutuamente, el compromiso y la experiencia del desempeño de los trabajadores aunados son el fundamento de la satisfacción laboral pues se cuenta y desarrollan las habilidades por el comportamiento que se generó.

En la tabla 1 que responde al objetivo general de determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial encontramos por los datos de correlación Spearman ,816 y una significancia de ,000 que indica una alta relación que es positiva, esto indica que, a mayor capacidad en los gerentes para planificar, organizar, dirigir y controlar, mayor es el nivel de satisfacción de los trabajadores, en síntesis, hay una evidencia contundente de que invertir en el desarrollo de las habilidades gerenciales tendrá un alto impacto en la mejora de la satisfacción laboral del personal de este establecimiento de salud, similares datos estadísticos presento Hidalgo en 2021 en Ecuador quien mostro que las habilidades gerenciales exponen un nivel eficiente en 52.4% de entrevistados, llegando a inferir que las variables de estudio exhibe una relación positiva y significativa, para el investigador las habilidades gerenciales se desarrollen de la manera más adecuada, contribuirán a fortalecer la satisfacción que se siente por el trabajo, mejorando las relaciones entre las personas con sus compañeros, realizar bajo presión el trabajo, mejorando la promoción profesional la satisfacción con las características del estatus y la disminución de la rutina en el trabajo. Asimismo, Franco (2022) en lima -Perú estudiando solo la variable habilidades gerenciales encontró que las habilidades

gerenciales se hallan con un parámetro adecuado, el 28.13% dio regular y un 0% en un nivel inadecuado al establecer las frecuencias en los rangos de regular y adecuado. Reafirma los hallazgos de esta investigación los datos de Arrascue en el año 2021 en Lima Perú al investigar solo sobre habilidades gerenciales sus resultados demostraron que las habilidades gerenciales de aspecto analíticas e interpersonales son apropiadas en 69%, las habilidades que corresponden a las emocionales y de motivación 69%-58%. Se concluyeron que poco más de la muestra identificó como adecuadas en términos generales las habilidades directivas de sus superiores. Otra investigación que ratifica nuestros hallazgos es el de Zavala (2022) en Lima -Perú que buscó identificar la relación entre habilidades gerenciales y satisfacción en lo laboral que identificó una relación mediana, significativa y moderada ($r=,468$, $p<,01$) quien también aceptó la hipótesis alterna. También reitera mi investigación la que realizó Neyra (2019) Callao-Perú cuyos resultados mostraron una correlación de forma positiva fue moderada ($Rho= 0,768$) entre las habilidades gerenciales y la satisfacción del personal colegiado como enfermero y por lo tanto la existencia de un vínculo estadísticamente considerable entre las variables estudiadas. Reitera los hallazgos los datos de la investigación de Vega (2019) en Lima- Perú en su estudio donde la ciencia estadística inferencial halló un coeficiente de correlación de Spearman (nivel de significancia de 5%), fue detectada una correlación lineal de forma simple que fue positiva y considerable entre habilidades gerenciales y satisfacción en lo laboral ($Rho:0,781$). Se encontró una correlación lineal simple positiva y notable entre las dimensiones de la comunicación ($Rho:0,701$), el liderazgo ($Rho:0,754$), la motivación ($Rho:0,709$) y la satisfacción en lo laboral, por lo que las habilidades gerenciales se potencian considerablemente, la satisfacción laboral también incrementa. Finalmente encontró que habilidades gerenciales y satisfacción laboral el resultado fue un $r=,781$ con una correlación altamente significativa aceptando la hipótesis alterna por lo cual se determinó que gerentes y subgerentes poseían habilidades, destrezas y los conocimientos que demandan su perfil, lo que se imprime en el desempeño en lo laboral del personal subordinado y que se refleja en el óptimo desempeño en beneficio de la comunidad.

Como segundo objetivo fue determinar la relación entre la dimensión valores y motivaciones de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial cuyos datos agrupados en la tabla 2 se encuentra que una correlación de Spearman de ,990 y una significancia ,000 Asimismo, hay una correlación positiva muy fuerte entre la motivación y valores inculcados por los gerentes con la satisfacción del personal, 60% también presenta una alta satisfacción laboral, es necesario que los teoristas ha señalado que los valores y las motivaciones están vinculadas y rasgos motivacionales en el desempeño de un puesto de tipo gerencial, concerniente con todo aquello que un individuo realiza con propósito que otra persona pueda lograr un comportamiento prefabricado, los valores, se van a evidenciar en el cumplimiento de sus asignaciones que afectan el desenvolvimiento del equipo sea dentro de los indicadores que destacan en logros, la orientación del jefe para obtener el fin deseado, la responsabilidad, la toma de decisiones, así los resultados son corroborados por Arrascue en 2021 en lima Perú va en la misma dirección de su resultado presentado que el análisis de las contestación de la dimensión motivacional y valores, permitió que el 59,6% perciba que constantemente tiene un anhelo de obtener más logros en su labor y 36,5% preserva su deseo siempre de la inspección y supervisión de las tareas de sus subordinados, así como el deseo de un nivel que llega a la cúspide de lo que significa la responsabilidad. También Zavala (2022) en lima Perú en su tabla 6 obtiene un resultado ($r=,383$, $p=<,01$) una correlación significativa, directa y mediana entre la dimensión motivación de habilidades gerenciales y satisfacción laboral por tanto los datos de esta investigación; y al verificarlo; con las evidencias de los antecedentes permiten afirmar existe relación entre la motivación como una dimensión importante para la producción diaria, la que se vincula a la satisfacción labora. En la investigación de Franco (2022) en lima, determinó que la dimensión motivación y valores del personal médico de un hospital estatal, se correlacionan significativamente porque se alcanzó un coeficiente de Rho de Spearman de 0.379 mostrando correlación de aspecto positivo pero débil y un p valor igual a 0.033, advirtiendo que si es óptima la motivación y valores por parte del gerente o directivo se obtendrá una mejora de la variable con la que se estudió. Sin embargó una investigación que mostro resultados totalmente diferentes a los generados en esta investigación, es la de Quiroz (2023)

quien en uno de sus objetivos específicos establecido la dimensión motivaciones y valores de habilidades gerenciales encontró un nivel inadecuado en un 68,3% por lo que sostiene a que la motivación y el afianzamiento de los valores es insustituible para que el desarrollo del clima organizacional sea el coherente, sin embargo que también lo es para un adecuado satisfacción laboral del personal asistencial. Una investigación más que muestra resultados parecidos es la de Chacón quien busco documentar la relación de habilidades gerenciales y la calidad de la satisfacción laboral y en su tabla 1 encontró que el 95% del personal asistencial de esa institución tenían un regular nivel de habilidades gerenciales y mismo nivel de desempeño en lo laboral; aunado al 5% que exhibió un nivel malo de habilidades gerenciales y una mala calidad de desempeño laboral, identificó la existencia de una asociación directa y perfecta entre el nivel de habilidades gerenciales y el nivel de calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación desde la ciencia estadística significativa. ($p = 0.03 < 0.05$).

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión habilidades analíticas de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral; fue el objetivo 3; del personal que ejecuta quehaceres asistenciales en un establecimiento de salud la presente investigación encontró $r=,972$ y un $p=<,000$. Dejando claramente establecido que la relación es alta significativa y directa, que el 20% tiene habilidades analíticas altas y satisfacción laboral alta. mientras que ningún trabajador con habilidades altas presenta satisfacción laboral baja o regular. esto sugiere que, a mayores habilidades analíticas, mayor es la satisfacción laboral. Hemos de reconocer que habilidades analíticas permiten visualizar toda situación, examinando y considerando ideas, resolviendo los problemas para tomar las decisiones más correctamente y conseguir los resultados óptimos, lo que le permite identificar oportunamente la información adecuada les permitirá la pronta resolución el evaluar los datos que se tiene, se muestra la capacidad de selección de una adecuada fuente de toda información para la toma de decisiones optima. Aprender de las experiencias, es ajustar el aprendizaje con cimientos en lo ya vivido, para que el gerente pueda reconocer los retos y los riesgos, reconocer el problema darle solución, percepción situacional, es la información que le sirve al gerente para poder saber y conocer a su entorno, captado

desde aristas variadas que admita la mejor decisión, esa así que la presente investigación muestra similares resultados de las de Arrascue (2021) en Lima en su estudio de habilidades gerenciales y otra variable, en la encontró que la dimensión analítica fue adecuada en un 69% de los encuestados, en contraposición Quiroz (2023) en Trujillo mostro en su tabla 3 un nivel inadecuado para el 74,6% de los profesionales de la salud de las habilidades analíticas, aludiendo que a medida que desmejoran las habilidades analíticas perjudican negativamente el desarrollo de la otra variable, lo mismo aplicaría a la variable satisfacción laboral que no se llegaría a su desarrollo pleno. Confirma nuestros hallazgos la investigación de Chacón presenta un rango regular en la dimensión de habilidades estratégicas correspondientes a habilidades gerenciales y nivel adecuado de calidad de ejecución en lo laboral; un 5% muestra un nivel regular en la dimensión de habilidades estratégicas de las habilidades gerenciales y un nivel nada apropiado en calidad de desempeño en lo laboral, se estableció la asociación mermada y divergente (Tau-b de Kendall = -0.037) entre las dimensión de cada habilidad estratégica y el nivel de calidad de desempeño laboral, esta asociación fue de acuerdo a la ciencia estadística significativa. ($p = 0.232 > 0.05$)

Si nos enfocamos en el cuarto objetivo que fue determinar la relación entre la dimensión habilidades interpersonales de habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud encontramos que la mayoría del personal (85%) tiene habilidades interpersonales altas. De ellos, el 50% tiene una alta satisfacción laboral, mientras que el 20% tiene una baja satisfacción laboral, esto indica que hay buenas habilidades relacionadas a este grupo de personal asistencial, su coeficiente de correlación $r = ,978$ que nos indica un relación fuerte positiva y directa, la misma que encontró la investigación de Sánchez (2021) en Salaverry -Trujillo concluyo que la dimensión interpersonal presentaba un nivel bueno con un porcentaje de 55.8% y un $r = ,749$ lo que nos muestra una moderada significativa presencia de esta dimensión relacionada a la variable de estudio de Sánchez los que son evidencia de que en una institución de salud hay hechos que permiten seguir el rumbo diseñado, por lo que el que dirige es un líder que infunda y motiva al personal para que se encuentren todo el confort con su trabajo y obren con estilos más

responsable y eficaz. Similares son los resultados presentados por Chacón (2022) en Santiago de Chuco -Trujillo quien en esta dimensión el 93,8% del personal de salud contaban con habilidades entre personas y regular escala de calidad de cumplimiento laboral. En contraposición, al escudriñar la asociación de las dos variables de estudio se reconoció una asociación muy elevada y positiva (Tau-b de Kendall = 0.089), ocurriendo esta asociación estadísticamente significativa ($p = 0.03 < 0.05$). Así mismo Franco un 84,4% del personal de salud conto con adecuadas habilidades gerenciales en la dimensión interpersonal, cifras parecidas obtuvo Arrascue (2021) Lima Perú con respecto a la dimensión habilidades interpersonales, 51,9% manifiesta siempre sus sentimientos en forma diáfana y perciben que los gerentes en un 69% muestran estas habilidades interpersonales por lo tanto son adecuadas comparados con los hallazgos de Quiroz en los cuales podemos ver un 52% muestran un nivel medio de esta dimensión mostrando los beneficios positivos del trabajo en equipo y como parte de ello la satisfacción laboral.

En relación al objetivo quinto fue determinar la relación entre la dimensión habilidades emocionales de habilidades gerenciales y la satisfacción de lo laboral del personal asistencial de una unidad de salud donde se determinó que el grupo más grande es el de quienes tienen alta satisfacción laboral y altas habilidades emocionales, representando el 40% total, similares datos encontraron por Arrascue en su investigación quien mostro que el 69% distinguió con nivel regular en habilidades emocionales como dimensión y por lo tanto adecuados para la labor que realizan los trabajadores de este hospital, a estos mismos resultados llego Quiroz quien presentó en habilidades emocionales, 0.661 con un estimación de $p < 0.001$, lo que implico que esta dimensión de las habilidades gerenciales es un factor categórico en una organización, en su desenvolvimiento puede coadyuvar a perfeccionar el contexto, la erudición, el liderazgo y las circunstancias del trabajo de los profesionales de la salud. las conclusiones las que llego Franco se asemejan también quien señalo que un 53.1% identificaron un regular rango de habilidades emocionales y el 46.9% señalo que se cuentan con un adecuado rango de habilidades emocionales en los médicos de organismo público.

En la presente investigación encontramos que el personal asistencial muestra alta escala de habilidades gerenciales pues 70% del personal indica capacidades sólidas para planificar, organizar, dirigir y controlar procesos y recursos, el mismo que se refleja en la satisfacción laboral con un alto nivel en la cifra del 65% del personal asistencial de lo cual se deduce se encuentran conformes con su el contexto laboral y todo lo que esta dimensión presenta, pero aún se puede mejorar o disminuir la brecha de insatisfacción generada en un minoría del personal.

VI. CONCLUSIONES

- Específicamente, se encontró una correlación positiva muy fuerte entre la habilidad gerencial y la satisfacción laboral ($r=0.987$). Esto indica que, a mayor capacidad de los gerentes para planificar, organizar, dirigir y controlar, mayor es el nivel de satisfacción del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo
- Los datos indican que la motivación y valores de habilidades gerenciales tiene una correlación influyen positivamente en la satisfacción laboral ($r= ,990$) del personal asistencial. Sin embargo, la motivación media no necesariamente se relaciona con alta satisfacción.
- Los datos indican que existe una relación directa entre las habilidades analíticas y la satisfacción laboral ($r=,972$). A mayores habilidades, mayor satisfacción laboral en el personal asistencial del establecimiento de salud de Pacasmayo. Sin embargo, se observa que un importante porcentaje tiene baja satisfacción a pesar de sus habilidades analíticas. Esto puede deberse a que influyen también otros factores en la satisfacción laboral.
- Los datos indican que existe una relación directa entre habilidades interpersonales y satisfacción laborar ($r=,978$) son importantes, pero no son determinantes para la satisfacción laboral en este grupo del personal asistencial del establecimiento de salud de Pacasmayo.
- Los datos indican que existe una relación directa entre habilidades emocionales y satisfacción laborar ($r=976$), es significativa y positiva y ocupa el tercer lugar en la correlación entre el personal asistencial del establecimiento de salud de Pacasmayo.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda reforzar la capacitación en gestión, realizar un programa constante, permanente y que involucre a todo el personal para mejorar las habilidades gerenciales. Pero también es clave estudiar y abordar los demás elementos del entorno de trabajo que podrían estar impactando negativamente en la satisfacción del personal, incluso entre quienes tienen buenas capacidades directivas. Un análisis integral permitirá comprender y mejorar la satisfacción laboral.
- Se recomienda reforzar la capacitación en habilidades directivas para este grupo, de modo que todo el personal esté mejor preparado para asumir responsabilidades de gestión y liderazgo en sus cargos. Con las competencias gerenciales adecuadas, el establecimiento podrá mejorar su organización y prestación de servicios de salud.
- En relación a motivación y valores de habilidades gerenciales se recomienda elaborar un programa de sesiones o coaching para su desarrollo pleno, considerando que se puede mantener el grado de satisfacción laboral del personal asistencial.
- Sería recomendable profundizar en qué otros elementos podrían mejorar la satisfacción de los trabajadores con habilidades medias y bajas de habilidades analíticas
- Se recomienda analizar qué otros elementos están incidiendo en las distintas escalas de satisfacción del personal en relación a las habilidades interpersonales.
- La implementación de talleres que potencien las habilidades emocionales sería muy conveniente para el personal asistencial de esta manera se garantiza la satisfacción en lo laboral y por ende el mejor ejercicio en sus distintas áreas.

REFERENCIAS

(s.f.).

AMM. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones medicas en seres humanos.*

Anazco, K. V. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su Efecto en la Satisfaccion Laboral. *INNOVA Research Journal*, 142-148.

Arrascue, I. P. (2021). Percepcion de los Empleados sobre las Habilidades directivas en los Hospitales Municipalidad Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22-32.

Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales, desarrollo de destrezas, competencia y actitudes.* Colombia: Ecoe Ediciones . Recuperado el 12 de octubre de 2023, de https://books.google.com.pe/books?id=uQqlAQAAQBAJ&pg=PA35&hl=es&source=gb_s_toc_r&cad=1#v=onepage&q&f=false

Bhatnagar, K. (Enero de 2012). *Satisfaccion laboral en organizaciones medicas.* Recuperado el 24 de septiembre de 2023, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3678186/>

Chacon, M. (2022). *Habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral de una institución de salud en Santiago de Chuco – 2022.* Trujillo: Repositorio universidad ceesar Vallejo.

CIOMS. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos.*

CONCYTEC. (2019). *Codigo nacional de la integridad cientifica.* Recuperado el 10 de octubre de 2023, de <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Española, R. A. (26 de septiembre de 2023). *Diccionario.* Obtenido de Diccionario : <https://dle.rae.es/habilidad>

Franco.Williamns. (2022). *Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional del personal de los Servicios Médicos de un Organismo Público de Lima, 2022.[Tesis de Maestria].* Lima: Repositorio Universidad Cesar Vallejo.

Hidalgo, E. (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021.[Tesis de Maestria].* Ecuador: Repositorio de universidad cesar vallejo.

- Lawer, E. P. (2020). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial raltions. a journal of economy and society. Vol 7(1)*, 20-28. Recuperado el 22 de septiembre de 2023, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>
- Mawgoud, A. (18 de agosto de 2023). *Gitnuxmarketdata, Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en 2023*. Obtenido de Gitnuxmarketdata, Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en 2023: <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Monje, A. (2011). *metodologia de la investigacion cuantitativa y cualitativo, guia didactica* . Colombia: Universidad Surcolombia. Recuperado el 02 de octubre de 2023, de <https://drive.google.com/file/d/0B7gC0vup46j2aDFNSVAyZllzd28/view?resourcekey=0-84q57XQ8Q01EabtrHkOvAA>
- Morales, E. (2016). *Nivel de satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en el servicio de centro quirurgico hospital nacionla alberto sologuren . Essalud 2016.[tesis de maestria]*. Recuperado el 22 de septiembre de 2023, de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_1409431f27b0f6a162573d04a6f87359#:~:text=Concluye%20que%20el%20nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20del,y%20solo%20realiza%20sus%20tareass%20por%20cumplir%20rutinas.
- Naranjo, R. (2015). Habilidades gerenciales en los lideres de laa medianas empresasde colombia. *Pensamiento & gestion, num 38*, 119-146. Recuperado el 12 de octubre de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792008.pdf>
- Neyra, A. (2019). *Habilidades Gerenciales y Satisfaccion Laboral de las enfermeras asitenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao -2019*. Lima : Repositorio institucional digital Universidad Nacional Callao.
- OIT. (2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19 . disposiciones fundamentales de la snormas internacionales del trabajo*. OIT Normas . Recuperado el 26 de septiembre de 2023, de <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- ONU, O. D. (6 de abril 2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. Recuperado el 15 de octubre de 2023, de <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Ore, E. S. (2018). *Satisfaccion laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guilleemo Kailen de la fuente , lima-2018. [tesis de maestria] repositorio universidda privada Norbert Wiener*. Recuperado el 16 de septiembre de 2023, de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESIS%20Or%c3%a9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Ostroff, C. (1992). la relacion entre satisfaccio, actitudes y desmpeño: un analisis a nivel organizacional. *revista de psicologia aplicada*. 77(6), 963-974. Recuperado el 24 de septiembre de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/232418125_The_Relationship_Between_Satisfaction_Attitudes_and_Performance_An_Organizational_Level_Analysis
- Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfaccion laboral y estrategia de cambio de la enfermeras en los hospitales publicos de Badjoz y Caceres. [tesis doctoral] repositorio universidad de extermadura* . Recuperado el 12 de septiembre de 2023, de https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/4385/1/TDUEX_2016_Pablos_Gonzalez.pdf
- Padilla, M. C. (2020). Evaluacion de la satisfaccion Laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del E cudor en el mes de enero de 2020. *Practica Familiar Rural*, 5-12.
- Pereda, F. G. (2015). la capacidad dea prender como habilidad directiva: una aplicacion empirca en la administracion local de la provinviade cordova, España. *investigacion y ciencia de la uninversidad autonoma de aguascalientes*. Numero 66(28-30), 28-36. Recuperado el 14 de septiembre de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/360378960_capacidad_de_aprender_como_habilidad_directiva_una_aplicacion_empirica_en_la_administracion_local_de_la_provincia_de_Cordoba_Espana#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20presenta%20las%20conclusiones%20de%20una%20
- Pereda, J. (2016). *analisis de la habilidades directivas estudio aplicado al sector publico de la provincia de cordova [tesis de doctorado]. universidad de cordova* . Recuperado el 15 de octubre de 2023, de <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>
- Pinos, E. S. (22 de septiembre de 2022). *Polo de conocimiento ;revista multidisciplinaria ciencia y cultura* . Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de Polo de conocimiento ;revista multidisciplinaria ciencia y cultura : <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4002>
- Quiroz, L. (2023). *Habilidades gerenciales y clima organizacional de los profesionales de la salud [tesis de maestria] universidad cesar vallejo*. Recuperado el 12 de septiembre de 2023, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109968>
- Quispe, L. R. (2018). *factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermeria el el hospital nacional Grau, 2018. [tesis de maestria] rrspositorio universidad norbert winer*. Recuperado el 24 de septiembre de 2023, de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2505/TESIS%20Quispe%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1>
- Quispe, L. R. (2018). *factors cndicionantes del ausentismo laboral en el profesionla de enfermeria en el hospital nacional emergencias Grau[Tesis de maestrjai]*. Lima.

Recuperado el 26 de septiembre de 2023, de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2505/TESIS%20Quisque%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1>

- Rao, T. P. (2018). *New Delhi:Oxford and IBH: designing and accordingly mananging human resouser systems* . Oxford: Oxford Y IBH publishing. Recuperado el 24 de septiembre de 2023, de <https://pragationline.com/designing-and-managing-human-resource-systems-udai-pareek-t-v-rao-oxford-and-ibh-publishing/>
- Rodriguez, E. (2010). *revista de ciencias sociales. Vol, XVI (num.4).*, 629-641. Recuperado el 01 de octubre de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016613006.pdf>
- Rojas, Y. (2019). *Nivel de satisfaccion laboral en le personal de enfermeria en el servicio de emergencia del hospital nacional arzobispo loayza. [Tesis de licenciatura] repositorio universidad Norbert Winer.* Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3115/TESIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, L. V. (2019). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de la minucipaliada distrital de victor larco herrera, 2019 [tesis de grado] Universidad nacional de trujillo* . Recuperado el 12 de octubre de 2023, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52857>
- Sanchez, C. (2021). *Habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, 2021.[Tesis de Maestria].* 2021: Repositorio de Universidad cesar Vallejo.
- Sanchez, C. G. (2019). Factores Determinantes de la Administracion y su RELacion con la Stisfaccion Laboral en la Salud Publica Ecuatoriana. *Universidad, Ciencia y Tecnologia . Revista Multidisciplinaria*, 157-164.
- Sarmini. (2021). El efecto de la supervisión académica, la experiencia laboral, las habilidades y el compromiso de trabajo gerencial en el estado de la escuela primaria principal en las islas Batam Riau. *Revista internacional de gestion del capital humano. Vol 5 (N 1)*, 68-79.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigacion cientifica.* Mexico DF : Limusa, S,A. de C.V. Recuperado el 12 de Octubre de 2023, de <https://drive.google.com/file/d/0B4R1ssRAL--ZNzExZDVIYWEtNDc5Yi00NWYyLTg4ZjMtMGIOYWlzyjFIMmUx/view?hl=es&pli=1&resourcetype=0-myplvhXFcpPJZUUQojSYSQ>

- Teo, W. (2019). *Habilidades administrativas y gerenciales para los profesionales médicos del mañana: una evaluación de necesidades 11(4 supl.)*. Singapur . Recuperado el 24 de septiembre de 2023, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6697294/>
- Vega, C. (2019). *Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en la Dirección del Hospital Militar, Jesus Maria, 2019. [Tesis de Maestría]*. Lima-Peru: Repositorio Universidad Privada Norbert Wiener.
- Yslado, R. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud. *Universidad de San Martín de Porres p- peru*, 1-9. Recuperado el 12 de octubre de 2023, de <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/933>
- Zaldua, A. (2018). *Factores que influyen en la Satisfacción de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes de Canton Paján Provincia de Manabí. [Tesis de Maestría]*. Guayaquil-Ecuador: Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Zavala, & Pamela. (2022). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal del .* Lima: Repositorio Universidad César Vallejo .

ANEXOS

Anexo 1 Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades gerenciales	Las habilidades o direcciones gerenciales son definidas como el conjunto de conocimientos que posee un sujeto y lo califica para desempeñar actividades relacionados al liderazgo y la coordinación, propias del rol de un gerente o líder de grupo, que se	El cuestionario ha sido tomado de Franco, W. 2022	Motivaciones y valores	Logros Responsabilidad Supervisión Toma de decisiones	1=nunca 2=casi nunca 3=algunas veces
			Habilidades analíticas	Identificación de problemas Evaluación de información Aprender de las experiencias	

	<p>desarrolla dentro de una organización. Por lo que las habilidades son la “capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resulta en un desempeño deseado (Chiavenato, 2006).</p>		<p>Habilidades interpersonales</p>	<p>Selección Influencia Trabajo en equipo Comunicación Liderazgo Empatía</p>	<p>4=casi siempre 5=siempre</p>
			<p>Habilidades emocionales</p>	<p>Autoconfianza Tolerancia Asumir riesgo Resolución de conflictos</p>	
<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Es el estado emocional placentero que resulta del crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el</p>	<p>El cuestionario fue tomado de Alfaro Alcázar,</p>	<p>Motivacional o factores intrínsecos</p>	<p>Satisfacción Reconocimiento Relación con el jefe</p>	<p>Escala Ordinal Likert</p>

	trabajo y la vida (Quispe y Rodas, 2018).	Carla Yolanda 2021		Competencias profesionales	0= No 1=Si
			Higiénicos factores extrínsecos	o Responsabilidad Cansancio Dependencia	

Anexo 2, Título: Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral del Personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023

Cuestionario que mide habilidades gerenciales

El cuestionario que a continuación se presenta forma parte de un trabajo de investigación, el objetivo es recopilar su valiosa opinión sobre Habilidades Gerenciales, para lo cual solicitamos su cooperación responsable y sincera en las respuestas a cada una de las preguntas formulada, garantizamos confidencialidad y anonimato. Al responder por favor considerar la siguiente puntuación

1	2	3	4	5			
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre			
N °	Ítems		Escala de valoración				
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONES Y VALORES			1	2	3	4	5
1	Deseo de obtener logros en su trabajo						
2	Deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico						
3	Deseo de un alto nivel de responsabilidad						
4	Disposición a asumir riesgos al momento de tomar decisiones difíciles						
5	Deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus subordinados						
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES ANALÍTICAS			1	2	3	4	5
6	Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas.						
7	Darse cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema en particular y cómo obtenerla.						
8	Evaluar la validez de la información que no ha sido recopilada por él						
9	Aprender rápidamente a partir de la experiencia						
10	Encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes problemas						
11	Percibir una situación desde diferentes perspectivas						
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES INTERPERSONALES			1	2	3	4	5
12	Seleccionar subordinados claves efectivos.						

13	Influir en personas sobre las que no tiene un control directo.					
14	Desarrollar un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo entre sus subordinados					
15	Comunicar sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva					
16	Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados					
17	Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupo complejas.					
18	Expresar sus sentimientos en forma clara.					
19	Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales.					
20	Desarrollar relaciones abiertas y de confianza con sus subordinados					
21	Escuchar a otras personas en forma comprensiva					
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES EMOCIONALES		1	2	3	4	5
22	Capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas					
23	Tolerancia respecto de la ambigüedad.					
24	Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incómodo.					
25	Asumir riesgos y tomar decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.					
26	Enfrentar y resolver situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas).					
27	Tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante					

Anexo 3, Título: Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral del Personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023

Cuestionario que mide satisfacción laboral

El cuestionario que a continuación se presenta forma parte de un trabajo de investigación, el objetivo es recopilar su valiosa opinión sobre satisfacción laboral, para lo cual solicitamos su cooperación responsable y sincera en las respuestas a cada una de las preguntas formulada, garantizamos confidencialidad y anonimato. Al responder por favor considerar la siguiente puntuación

Numero		si	no
MOTIVACIONAL O FACTORES INTRÍNSECOS			
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena		
4	El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación		
5	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacida/o		
7	Con frecuencia fuera del centro de salud pienso en cuestiones laborales		
8	Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad		
9	Mi trabajo en el centro de salud no perturba mi estado de ánimo o salud		
10	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo		
11	Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo.		
12	La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación.		
HIGIÉNICOS O FACTORES EXTRÍNSECOS		si	no
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto para las tareas		
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas		

16	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional		
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial		
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo		
20	Las relaciones con mis compañeros son muy buenas		
21	Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades		
23	Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca		
24	Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar		

Anexo 4: Ficha Técnica de Habilidades Gerenciales

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir habilidades gerenciales
Autor	Schein / tomado sin modificar por Franco, 2022.
Año	1978
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado con habilidades gerenciales en hospitales y servicios de salud
Bases teóricas	Las habilidades gerenciales son definidas como el conjunto de conocimientos que posee un sujeto y lo califica para desempeñar actividades relacionados al liderazgo y la coordinación, propias del rol de un gerente o líder de grupo, que se desarrolla dentro de una organización. (Chiavenato, 2006).
Confiabilidad	Se realizó una prueba piloto donde participaron 30 participantes de los cuales a través de ellos se aplicó el instrumento, y luego se aplicó la prueba estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor indica un 95%: el instrumento es confiable
Versión	Segunda versión
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir habilidades gerenciales

Duración	30 minutos
Normas de puntuación	<p>Para medir la variable se aplicará en escala de Likert, lo cual tiene 34 ítems y 04 alternativas de respuesta, se evaluará en cuatro dimensiones. Valores y motivaciones, analíticos interpersonales y emocionales.</p> <p>Será necesario calificarlo en:</p> <p>1=nunca; 2=casi nunca; 3=algunas veces; 4=casi siempre; 5=siempre</p>

Anexo 5: Ficha Técnica de Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral
Autor	Aranaz,J / Adaptado por Alfaro, 2022.
Año	1988
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado Departamento de Psicología de la Salud. Universidad Miguel Hernández. San Juan de Alicante
Bases teóricas	Es el estado emocional placentero que resulta del crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida (Quispe y Rodas, 2018).
Confiabilidad	Se realizo una prueba piloto donde participaron 30 participantes de los cuales a través de ellos se aplicó el instrumento, cuyo valor final es satisfacción laboral baja, media y alta; asimismo, la validez y confiabilidad del instrumento con un Alfa de Cronbach = 0.768.
Versión	Segunda versión
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir habilidades gerenciales

Duración	30 minutos
Normas de puntuación	<p>Para medir la variable se aplicará en escala de Likert, lo cual tiene 24 ítems con 12 preguntas para cada dimensión y 02 alternativas de respuesta, se evaluó dos dimensiones</p> <p>Será necesario calificarlo en:</p> <p>1=Si</p> <p>0=no</p>

Anexo 6: Consentimiento Informado

El Propósito del estudio le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de Pacasmayo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de maestría en salud de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Describir el impacto del problema de la investigación. Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente procedimientos:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud de Pacasmayo, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Se firmará el consentimiento informado

Nombre y apellido:

DNI

Anexo 7: Base de datos de Habilidades Gerenciales.

ORDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27
1	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4
2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	1	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3
6	5	3	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	5	1	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3
7	3	2	1	5	2	5	3	3	5	2	5	3	5	1	2	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5
8	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	2	4	3	5	3	2	3	3	4	3	5	3	3	5
9	5	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
10	4	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	5	2	3	3	4	3	4
11	5	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	5	4	3	3
12	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	5	4	5	4
13	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	2
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
15	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	1	5	5	5	4	4	3
16	5	2	4	4	1	2	4	4	4	3	4	5	5	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4
17	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	2	5	5	4	5	3	4	5
18	5	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
19	5	2	2	4	2	1	3	2	5	3	5	5	5	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4
20	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
21	4	3	4	5	5	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4
22	5	2	4	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4
23	5	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	5	5	5	4	5	3
26	4	3	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5
27	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3
28	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
29	5	1	4	4	5	5	3	5	4	4	4	2	5	3	2	3	3	5	3	5	4	5	5	4	2	4	4
30	5	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4
31	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4
33	5	2	1	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	5	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4
35	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
36	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4
37	5	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	3
38	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
39	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3
40	4	2	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4
41	5	5	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4
42	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4
43	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
44	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	2	4	2	5	3	2	3	4	5	5	5	5	4	5
45	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3
46	3	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4
47	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4
48	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5
49	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4
51	5	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	5	5	1	2	2	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3
52	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	4	2	5	4	5	3	3	3
53	5	2	4	4	1	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
54	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
55	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
56	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	4	5	4	3	5	3
57	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4
58	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
59	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	5	5	4	4
60	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5
61	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3
62	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
63	3	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5
64	1	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5
65	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4
66	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3
68	5	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	5	5	1	2	2	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4
69	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	2
70	5																										

Anexo 8: Base de datos, Satisfacción Laboral

ORDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
1	4	2	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3
2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4
3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	1	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4
6	5	3	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	5	1	3	2	3	3	3	3	2	4	4	5
7	3	2	1	5	2	5	3	3	5	2	5	3	5	1	2	3	5	3	3	5	3	5	3	2
8	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	2	4	3	5	3	2	3	3	3	5	4
9	5	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3
10	4	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4
11	5	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4
12	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2
13	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	2
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
15	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5
16	5	2	4	4	1	2	4	4	4	3	4	5	5	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3
17	4	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	4	2	3	3	5	4
18	5	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
19	5	2	2	4	2	1	3	2	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	4	3	3	2	5	3
20	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
21	4	3	4	5	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4
22	5	2	4	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
23	5	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
25	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	2	5	4	5	5
26	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
27	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2
28	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
29	5	1	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	2	5	3	2	3	3	5	3	5	3	3	5
30	5	2	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	1	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5
31	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
32	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3
33	5	2	1	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4
34	5	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
35	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
36	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3
37	5	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4
38	4	3	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	1	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3
39	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
40	4	2	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4
41	5	5	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4
42	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5
43	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5
44	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	2	4	2	5	3	2	3	3	5	5	5
45	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
46	3	3	2	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5
47	1	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	3	5	2	5	5
48	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
49	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
51	5	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	5	5	1	2	2	4	5	4	4	5	4	2	5
52	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	1	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5
53	5	2	4	4	1	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4
54	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4
55	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
56	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
57	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
58	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
59	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4
60	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5
61	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5
62	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
63	3	3	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5
64	1	2	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	3	5	2	5	5
65	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
66	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
68	5	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	5	5	1	2	2	4	5	4	4	5	4	2	5
69	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	1	3	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4
70	5	2	4	4	1	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4
71	0	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4
72	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
73	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
74	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
75	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
76	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4
77	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5
78	5	3	4	4																				

Anexo 9: Confiabilidad de los Instrumentos

Variable	alfa de Cronbach	N° de Ítems
Habilidades gerenciales	0,983	27 ítems
Satisfacción laboral	0,979	24 ítems