



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un
hospital público, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Baylon Borja, Begonia Leslie (orcid.org/0009-0006-8915-7435)

ASESORAS:

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (orcid.org/0000-0003-3538-2099)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CUENCA ROBLES NANCY ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024", cuyo autor es BAYLON BORJA BEGONIA LESLIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CUENCA ROBLES NANCY ELENA DNI: 08525952 ORCID: 0000-0003-3538-2099	Firmado electrónicamente por: NCUENCAR el 02- 08-2024 20:04:32

Código documento Trilce: TRI - 0845232



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BAYLON BORJA BEGONIA LESLIE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024", 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
BEGONIA LESLIE BAYLON BORJA DNI: 47832344 ORCID: 0009-0006-8915-7435	Firmado electrónicamente por: BBAYLONBO el 02-08- 2024 18:23:11

Código documento Trilce: TRI - 0845233

DEDICATORIA

Se dedica este preciado trabajo a mis familiares que con tanto amor y comprensión han apoyado mi esfuerzo, en esta larga tarea llena de satisfacciones.

AGRADECIMIENTO

Mi infinito agradecimiento a los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes volcaron sus conocimientos y experiencias para ver con más claridad el hermoso camino que tiene que recorrer de los servicios de salud.

Mi agradecimiento a mis asesoras por su apoyo incondicional para poder terminar y lograr mi objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

		Pag.
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable habilidades gerenciales	16
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de habilidades gerenciales	16
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la variable Factores de riesgo	17
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Factores de riesgo	18
Tabla 5	Prueba de Normalidad	19
Tabla 6	Rho de Spearman: habilidades gerenciales y factores de riesgo	20
Tabla 7	Rho de Spearman: habilidades conceptuales y factores de riesgo	20
Tabla 8	Rho de Spearman: habilidades humanas y factores de riesgo	21
Tabla 9	Rho de Spearman: habilidades técnicas y factores de riesgo	22

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pag.
Figura 1	Diseño de la investigación	12
Figura 2	Niveles de la variable habilidades gerenciales	Anexo 7
Figura 3	Niveles de las dimensiones habilidades gerenciales	Anexo 7
Figura 4	Niveles de la variable Factores de riesgo laboral	Anexo 7
Figura 5	Niveles de las dimensiones factores de riesgo laboral	Anexo 7

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la variable Habilidades Gerenciales (HG) y Factores de Riesgo Laboral (FRL) en Enfermeros en un Hospital Público, Lima 2024. La investigación aporta al ODS 3, que tiene en cuenta la Salud y el bienestar para garantizar una vida saludable, considerando que el manejo de las adecuadas HG, posibilitará la implementación de los FRL de los trabajadores del sector salud. La investigación ha tenido en cuenta un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental. Participaron en el estudio 146 profesionales del área de enfermería. Los resultados descriptivos evidenciaron 42,5% del personal mantienen un nivel regular de HG y el 42,5% considera nivel medio sus FRL. Los resultados inferenciales evidenciaron relación altamente significativa entre HG y los FRL del personal de enfermería de un Hospital de Lima (Spearman de -0,781 así como un $p=0.000 <0.05$). En cuanto a los objetivos específicos de la investigación, igualmente se encontró relación altamente significativa entre los FRL y las tres dimensiones de las HG. Concluyendo que al existir adecuadas Habilidades Gerenciales en el personal de enfermería las posibilidades de disminuir los Factores de Riesgo Laboral serían altas.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, riesgo ocupacional, riesgo laboral.

ABSTRACT

The aim of this research was to establish the relationship between the variable Management Skills (MS) and Occupational Risk Factors (ORF) in Nurses in a Public Hospital, in Lima 2024. The research contributes to SDG 3, which takes into account Health and well-being to ensure a healthy life, considering that the management of adequate MS, will enable the implementation of the ORF of health sector workers. The research has taken into account a quantitative approach, basic type, correlational level and non-experimental design. A total of 146 nursing professionals participated in the study. The descriptive results showed that 42,5% of the personnel maintain a regular level of MS and 42,5% consider their ORF to be medium. The inferential results showed a highly significant relationship between MS and the ORF of the nursing staff of a Lima Hospital (Spearman of -0,781, as well as a $p=0.000 <0.05$). Regarding the specific objectives of the research, a highly significant relationship was also found between the ORF and the three dimensions of the MS. It was concluded that the existence of adequate managerial skills in the nursing staff would increase the possibilities of reducing the occupational risk factors.

Keywords: *Management skills, occupational health, occupational risk.*

I. INTRODUCCIÓN

Según, la OMS (2022) indico que hay aproximadamente 35 millones de personas trabajando en áreas de atención médica a nivel global, representando el 12% de la fuerza laboral. A pesar de ser un grupo numéricamente significativo, los enfermeros han sido marginados en las actividades de salud ocupacional. las organizaciones enfrentan desafíos que generan una mayor incertidumbre, dado el carácter exigente y crucial de sus conexiones, relaciones e influencias a nivel internacional. Por ello, tanto el personal como los directivos de la empresa deben contar con habilidades y capacidades únicas que les permitan destacar. Estas habilidades y competencias no solo determinarán los elementos clave para la diferenciación, sino que también otorgarán a la organización las ventajas necesarias para alcanzar la competitividad deseada. La falta de concientización sobre los factores de riesgo ocupacional en instalaciones médicas por parte de gobiernos y organizaciones de salud indica la posibilidad de accidentes o enfermedades profesionales entre los trabajadores

A nivel global, las estructuras sociales incluyen entidades, instituciones y empresas que brindan productos y servicios debido a la rapidez de los cambios. Las organizaciones de salud, en particular, son gestionadas por gerentes que deben poseer habilidades gerenciales (HG). técnicas, humanas y conceptuales. Estos gerentes deben ser creativos, innovadores, tener capacidad de liderazgo, involucrar a otros en la consecución de objetivos y prever el futuro (Chiavenato, 2021).

Los accidentes laborales, independientemente de su nivel de industrialización, son un problema latente en el campo de la salud pública en numerosas áreas a nivel mundial. Globalmente, se ha señalado que un trabajador muere cada tres minutos debido a un accidente laboral y cada segundo, cuatro más sufren lesiones. Alrededor de 180 mil trabajadores mueren cada año y 110 millones más sufren lesiones de diferentes tipos (Rodríguez et. al, 2023).

Según, Gonzales et. al (2019) en Ecuador señala que las enfermeras enfrentan altos riesgos de salud debido al desconocimiento y a la infraestructura antigua. Estos riesgos se clasifican en cinco categorías: físicos, químicos,

biológicos, psicosociales. El 77% de los riesgos biológicos son de niveles medio, y un 10% de alto nivel. Los riesgos psicosociales se presentan en el nivel medio con un 50%, el nivel bajo con un 36.7% y un nivel alto con 13%. Se encontró que el riesgo de accidentes entre el personal médico era alto debido a la falta de conocimientos integrales, infraestructura obsoleta y equipos ineficaces en el centro de operaciones y se identificaron cinco riesgos principales: biológico, físico, químico, ergonómico y psicosocial.

En Perú, es esencial que los gestores públicos que dirigen instituciones de salud tengan la capacidad de tomar decisiones técnicas y posean habilidades gerenciales (Vega, 2022). Sullca (2022) estableció que, en un hospital de Lima, el 85% de los directivos carecen de habilidades gerenciales adecuadas, el 89.5% tiene un manejo insuficiente de proyectos de inversión y el 69.5% muestra un desempeño laboral deficiente. Un gestor público debe ser un estratega capaz de alcanzar con determinación las prioridades del sector público y organizar eficazmente los procesos necesarios para lograr cada objetivo.

En el contexto del riesgo laboral (RL) en un Hospital Público de Lima (HPL) en 2024, ha sido identificada una serie de deficiencias dentro de la gestión administrativa del hospital, con el propósito de ofrecer servicios médicos de excelencia y salvaguardar la salud de los enfermeros, minimizando los riesgos para ellos. A pesar de la ausencia de informes detallados sobre los accidentes laborales, es imperativo desarrollar una investigación minuciosa acerca de los factores de riesgos laborales (FRL). Bajo esta premisa, surge la siguiente interrogante: ¿Qué constituye un RL? Este se define como cualquier situación que pueda representar un peligro durante la realización de una actividad laboral. Cuando surgen problemas en una empresa, tales como errores frecuentes, fallos en la planificación, falta de control y disminución en las ventas, suele indicar deficiencias en la gestión empresarial. La capacidad para tomar decisiones es una habilidad fundamental que todo gerente debe poseer. En este contexto, se entiende como riesgo laboral todo aquello que pueda desencadenar un accidente o incidente con consecuencias tanto físicas como psicológicas.

El problema general se basa en la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre HG y FRL en enfermeros en un Hospital Público Lima (HPL) 2024? Mientras que sus problemas específicos (PE) identificados fueron: PE1 ¿Cuál es

la relación entre habilidades humanas y FRL en enfermeros en un HPL 2024?, PE2 ¿Cuál es la relación entre habilidades conceptuales y FRL en enfermeros en un HPL 2024? PE3 ¿Cuál es la relación entre habilidades técnicas y FRL en enfermeros en un HPL 2024?

En cuanto a la justificación práctica, se argumenta que los enfermeros de dicho hospital en 2024 mantienen un equilibrio adecuado en cuanto a FRL, pero es crucial fortalecer sus habilidades gerenciales para alcanzar las metas establecidas. Esto se debe a que los enfermeros cumplen un rol esencial en la atención y asistencia de las personas, familias y comunidades, requiriendo habilidades específicas para hacer frente a diversas situaciones. En términos metodológicos, se emplearon dos cuestionarios: uno sobre habilidades gerenciales y otro sobre factores de riesgo laboral en enfermeros, como herramientas de selección de información confiable. El objetivo es obtener resultados favorables que contribuyan a prevenir los riesgos laborales en este grupo profesional.

Con respecto al objetivo general, este fue establecer la relación entre HG y FRL en enfermeros en un HPL 2024. De igual manera los objetivos específicos definidos son, OE1). Establece la relación entre habilidades humanas y FRL en enfermeros en un HPL 2024. OE2). Establece la relación entre habilidades conceptuales y FRL en enfermeros en un HPL 2024. Y OE3). Establece la relación entre habilidades técnicas y FRL en enfermeros en un HPL 2024.

Los antecedentes internacionales pertinentes incluyen la investigación realizada por Santana et al. (2021) en México, donde se estudió la relación entre los FR y las habilidades conceptuales en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de segundo nivel en el Estado de México. La muestra incluyó a 82 enfermeras, resultando una relación positiva significativa entre la edad y la experiencia laboral ($r=0,861$, $p < 0,01$), pero una asociación negativa menor entre la formación y el uso de equipos de protección personal ($r = -0.340$, $p < 0.01$). Esto llevó a concluir que, el personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos presenta un nivel medio de riesgo biológico, lo que los expone directamente a enfermedades infectocontagiosas y al contacto y manipulación de fluidos corporales. En lo que respecta al riesgo químico, están expuestos a agentes de limpieza tales como detergentes u otros productos, así

como al látex que utilizan constantemente. Las posturas forzadas y el tiempo prolongado de permanecer de pie son los principales factores de riesgo ergonómico, lo que puede resultar en lesiones musculares o problemas ergonómicos durante la jornada laboral.

Dávila et al. (2020) desarrollaron un trabajo investigativo en México acerca de los FRL y las habilidades de salud en las enfermeras, se observó a las enfermeras en un solo momento en el tiempo. La muestra consistió en un total de 172 personas que habían estado trabajando en los diferentes servicios del hospital durante más de seis meses, seleccionadas aleatoriamente. En conclusión, la mayoría del personal que trabaja en este hospital presenta problemas en sus habilidades de salud, especialmente daños relacionados con aspectos emocionales, musculoesqueléticos y gastrointestinales, como se evidencia en casos de lumbalgia. Esto se debe a las largas horas de trabajo sin descanso, lo que está asociado con problemas articulares. Además, existe un grado de inseguridad para llevar a cabo las labores asignadas.

En el estudio de Sureda et al. (2020) realizado en España, se planteó analizar un modelo de interdependencia que explora el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el conflicto de habilidades en profesionales del ámbito sanitario. Se empleó la participación de 249 trabajadores de un hospital público. Tienen un efecto potenciador en el conflicto de habilidades, y también demostraron que el conflicto organizacional actúa como un mediador negativo entre los riesgos psicosociales y el conflicto de habilidades. Una de las contribuciones únicas de esta investigación es que, hasta donde se sabe, es la primera vez que se prueba un modelo complejo de relaciones entre estos tres constructos utilizando un enfoque SEM (Modelado de Ecuaciones Estructurales).

En Israel, Castro et al. (2021) decidieron investigar sobre los FRL y las competencias técnicas. Utilizando una metodología descriptiva y exploratoria con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, se emplearon encuestas y entrevistas. Los resultados revelaron un alto nivel de riesgo laboral entre los profesionales, quienes estaban expuestos a diversos riesgos como los biológicos, físicos, químicos, psicosociales y ergonómicos. En conclusión, se destacó la importancia para proporcionar un entorno de trabajo seguro y reducir los riesgos asociados. Se subrayó la necesidad de diseñar una estrategia integral de control y mitigación

de riesgos en el entorno laboral, que aborde aquellas deficiencias identificadas y contenga estrategias y acciones específicas para mitigar cada tipo de riesgo.

Dávila (2019), en Zacatecas, México, llevó a cabo un estudio sobre los agentes de riesgo ergonómico en enfermeras del Hospital General. Utilizó una muestra consistió en 158 enfermeras. Los hallazgos del estudio indicaron que el personal de enfermería enfrenta exposición a riesgos ergonómicos durante el desarrollo de sus labores, lo cual puede afectar su salud. Se observó una asociación entre el riesgo y los daños en el sistema musculoesquelético la lumbalgia se vinculó con la falta de pausas para descansar, los problemas en las extremidades inferiores con la irregularidad del suelo y las condiciones inseguras para realizar el trabajo. Además, este último riesgo también se asoció con problemas en las articulaciones.

En cuanto los antecedentes nacionales Camacuari (2021) en Lima, exploró la conexión entre los FRL y las habilidades humanas del personal de enfermería que ejerció sus funciones en el CQ del HNDM en el 2019, siendo un estudio cuantitativo correlacional. A su vez, en la muestra participaron treinta profesionales enfermeros. Los hallazgos demostraron una correlación Rh de 0,738 con una significancia del 95% y un valor alfa de 0.05. Por lo que se determinó que las variables se relacionan significativamente entre sí. Asimismo, aquellos factores que fundamentan el riesgo laboral son las condiciones o factores del entorno laboral que pueden aumentar la probabilidad de sufrir accidentes o enfermedades profesionales.

Siguiendo con Lima, el estudio de Arrascue et al. (2021), buscó examinar la asociación entre las HG y el FRL de un hospital en Lima Metropolitana. Para este propósito, se empleó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, con la participación de 52 empleados de dicha institución. Para recopilar información sobre las habilidades gerenciales, se administró un cuestionario, en donde los resultados obtenidos indicaron que el 55.8% de los participantes consideraron que las habilidades gerenciales eran adecuadas en la institución. En consecuencia, se concluyó que las habilidades gerenciales fueron evaluadas positivamente por el personal dentro del hospital.

Vidal (2021) llevó a cabo un estudio en Huancayo para investigar la relación entre las HG y los FRL en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión. contó con la participación de 52 profesionales. Los resultados revelaron una asociación de 0.940, con una significancia de 0.000 entre las HG y los factores de riesgo en el departamento de Diagnóstico por Imagen en el HRDCQDAC en Huancayo, mostrando una correlación positiva.

Vizarreta (2022) en su investigación cuyo objetivo relación entre los factores que afectan las habilidades humanas y el riesgo laboral en el policlínico. Utilizando un enfoque cuantitativo, aplicado, pero no experimental, se involucraron 68 empleados del policlínico, quienes completaron una encuesta. Los resultados revelaron una disociación negativa de -0.715, de nivel moderado en el 71%, con un valor de p ($0.000 < 0.05$). Esto sugiere que, al mejorar los factores del clima organizacional, los riesgos psicosociales disminuyen. Se concluyó que las habilidades humanas tienen un impacto significativo y moderado en los trabajadores.

El trabajo de Bernin et al. (2021), se basó en investigar la relación entre las habilidades técnicas y los factores de riesgo de contraer COVID-19 en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora en Lima. Esta investigación adoptó un enfoque analítico-correlacional, transversal y retrospectivo, utilizando una muestra de 117 trabajadores del Servicio de Emergencia a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados mostraron que la exposición a un familiar con Covid-19 se asoció significativamente con la infección por COVID-19, con un factor de riesgo de 5,486, lo que indica una mayor probabilidad de infección. Se concluyó que no se han clasificado a los elementos sociodemográficos y profesionales como factores de riesgo para la transmisión de Covid-19, mientras que el contacto con familiares enfermos sí es un factor patológico de riesgo.

A continuación, se exponen los fundamentos teóricos de las variables investigadas. La primera variable se refiere a las habilidades gerenciales, que un administrador debe contar con el conocimiento, la capacidad y las herramientas necesarias para dirigir al grupo de empleados de manera empática, lo que impide cualquier brecha entre el empleador y el empleado, con el propósito de garantizar estabilidad en el cumplimiento de las metas institucionales (Arrascue et al.,2021).

Además, según Artieda et al. (2021), las HG necesarias para aquellos que ocupan puestos directivos o de alto nivel en organizaciones, ya sean públicas o privadas. Estas habilidades están destinadas a mejorar el rendimiento organizacional, lo que a su vez se traduce en resultados satisfactorios y el logro de los objetivos, gracias al desempeño eficaz de todo el equipo de trabajo.

Los investigadores Cárdenas et al. (2021) señalan que las HG comprenden las capacidades y conocimientos fundamentales que todo administrador debe dominar. Estas habilidades son necesarias para que los emprendedores puedan desempeñarse eficazmente y depende en gran medida de la dirección adecuada de la misma.

Según Gómez et al. (2017), En la actualidad, las organizaciones enfrentan diversos obstáculos que afectan el desempeño adecuado de los cargos, lo que resulta en un rendimiento deficiente y una falta de motivación, entre otros problemas. Estas situaciones suelen surgir debido a la resistencia a adaptarse a los cambios que resultan efectivos para obtener buenos resultados.

Reyes (2018) describe que le permiten realizar tareas de coordinación que requieren liderazgo. Estas habilidades pueden incluir aspectos en la comunicación, establecer acuerdos sólidos y manejar efectivamente el tiempo.

En cuanto a los modelos teóricos de habilidades gerenciales, Safa et al. (2021) llevaron a cabo un análisis sobre la interacción entre la diversidad y el tipo de conjunto de habilidades necesarias para la gestión de la innovación. La metodología usada en la investigación incluyó revisiones exhaustivas de la literatura y propuso un modelo teórico que relaciona la diversidad y el tipo de habilidades requeridas para las habilidades gerenciales.

Por otro lado, en la teoría propuesta por Khoo et al. (2018), se hace referencia a Katz y Kahn, sugiriendo que su teoría se basa en la transferencia del conocimiento adquirido a través de la práctica, desde las manos hacia el cerebro, transformándolo en un conocimiento estructurado que estimula la creatividad y las habilidades en el desarrollo tecnológico. Esto se enmarca en organizaciones que consideran el conocimiento como el camino fundamental para su desarrollo. Desde esta perspectiva teórica, Katz sostiene que el éxito del gerente se basa en habilidades distintivas, lo que a su vez se traduce en el éxito de la organización. Las habilidades gerenciales se desarrollan con el tiempo, lo

que requiere que los gerentes se adapten y actualicen constantemente sus habilidades (Khoo et al. 2018).

Igualmente, Artieda et al. (2021) identifica tres categorías de habilidades cruciales para aplicar y cultivar en los roles administrativos de todos los niveles dentro de una organización. Esto permite que los individuos se preparen para asumir cargos de mayor responsabilidad sin dificultades adicionales. Aunque algunos autores mencionan otros tipos de habilidades, todos coinciden en que no solo es esencial tener habilidades técnicas, como conocimiento y experiencia, sino también desarrollar habilidades humanas, las cuales desempeñan un papel fundamental en los puestos directivos. Esto facilita una mejor ejecución de las funciones laborales, promoviendo un ambiente de trabajo agradable y fomentando una contribución adicional en el trabajo, junto con las habilidades conceptuales.

Para continuar, se presenta el marco conceptual seleccionado de la primera variable, Habilidades Gerenciales, propuesto por Artieda (2021), quien divide esta variable en tres dimensiones:

La primera dimensión, según Artieda (2021), es la de habilidades conceptuales, que se refiere al conocimiento y experiencia necesarios para ejercer un liderazgo efectivo en la gestión de procesos. Estas habilidades incluyen todas las habilidades y enseñables que se adquieren mediante la educación. Es crucial para un líder desarrollar estas habilidades para dirigir eficazmente a otros en su mejora continua. Implica tener un conocimiento y competencia específicos es mayor en los niveles inferiores de gestión (Khoo y Teo, 2018).

En la segunda dimensión, según Artieda (2021), se encuentran las Habilidades Humanas, las cuales son consideradas fundamentales para ciertas funciones dentro de la administración, dado que influyen en los entornos laborales e institucionales que representan. Para lograr el éxito en la administración contemporánea, es crucial desarrollar la capacidad de comunicar con eficacia. El liderazgo y la habilidad de comunicación son elementos distintivos entre los gerentes (Vega, 2022).

En la tercera dimensión, según Artieda (2021), encontramos las Habilidades técnicas, las cuales son fundamentales para todas las empresas en general. Esto ayuda al directivo a prever mediante la práctica.

En cuanto a la definición de la variable de FRL, según la OMS (2019), se refiere al riesgo como todas las circunstancias en el entorno laboral que afectan a los trabajadores de la salud, puesto que, tienen derecho a condiciones laborales seguras y saludables para salvaguardar su propia integridad. Se enfrentan a una serie de riesgos, incluyendo el ruido, traumatismos, partículas en el aire, agentes carcinogénicos y riesgos ergonómicos, que representan una parte significativa de la carga de morbilidad y están asociados con enfermedades crónicas.

Matabanchoy et. al (2019) explica que el riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir un daño o incidente durante el horario laboral, y se considera grave cuando puede resultar en un accidente con consecuencias significativas en términos físicos, sociales o mentales. En el entorno laboral, las enfermeras y enfermeros se enfrentan a diversos riesgos, como la posibilidad de contagio con pacientes y lesiones musculoesqueléticas durante el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, según Forero et al. (2021), el riesgo laboral implica la posibilidad de sufrir un daño como resultado de las actividades laborales, y existen normativas que buscan prevenir daños a la salud humana.

Finkelstein (2018), que promueve, destaca la importancia considerar diversos cuidados en el ámbito de la salud. Esta teoría ha ganado relevancia, especialmente entre el personal de enfermería, quienes están expuestos a riesgos constantes que pueden empeorar su salud. La teoría resalta varios aspectos a tener en cuenta, como la dimensión social, que aborda el conjunto de ideas y comportamientos de una persona, influenciados por factores económicos y sociales que determinan sus condiciones de vida.

En el estudio presentado, se analizarán los distintos componentes basados en OMS (2019), que define cinco dimensiones como factores de riesgo laboral. El objetivo principal es ampliar y profundizar en los factores asociados con el riesgo laboral, cuyos aspectos han sido discutidos doctrinalmente por los investigadores (Gonzales et al., 2019).

Se realizará un análisis doctrinal de cada una de estas dimensiones. Según la OMS (2019) en primer lugar, se encuentra el riesgo biológico, así como

por el contacto con fluidos corporales. Este riesgo, como señaló, es sin duda el más común entre los profesionales sanitarios en el ámbito laboral (Vidal, 2021).

La segunda dimensión aborda los riesgos químicos, que según la OMS (2019), implican la exposición directa a sustancias capaces de causar enfermedades o reacciones alérgicas al entrar en contacto con ellas. Muchas de estas sustancias no tienen una acción selectiva y pueden destruir una variedad de microorganismos. Sin embargo, en ocasiones se utilizan en concentraciones elevadas que pueden resultar tóxicas para los tejidos vivos. En los servicios de hospitalización, los riesgos químicos desempeñan un papel crucial, ya que el objetivo principal es apoyar los mecanismos naturales de defensa de la piel y reducir y controlar los agentes patógenos responsables de las infecciones intrahospitalarias (Gestal, 2018).

La tercera dimensión aborda los riesgos ergonómicos, que para el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades, la ergonomía, como señala Castro (2020), implica la exposición continua de una persona a diversos factores mientras realiza una actividad, como la fuerza, las posturas, las acciones, las herramientas y el entorno laboral, junto con sus características específicas. Esto puede generar un desequilibrio entre los requisitos de la actividad, las capacidades y habilidades del individuo para llevarla a cabo, lo que a su vez puede dar lugar a lesiones musculoesqueléticas y aumentar la incidencia de ausencias laborales debido a licencias médicas por estas lesiones o enfermedades ocupacionales (OMS, 2019).

La cuarta dimensión aborda los riesgos físicos, como indica Millares (2018), que incluyen factores como el ruido, la iluminación, la radiación y la ventilación, los cuales son bastante comunes en entornos laborales. Es importante destacar con frecuencia a muchos de estos riesgos (OMS, 2019).

En cuanto a la quinta dimensión, que trata sobre los riesgos psicosociales, la OMS (2019) señala que, además del arduo y gratificante trabajo que realizan los trabajadores del sector de la salud, se enfrentan a numerosas situaciones que requieren el manejo de emociones. Esto incluye estrategias para lidiar con el estrés, la motivación y la gestión de relaciones familiares (Vega, 2022).

Es necesario considerar, la hipótesis una conjetura científica que requiere una contrastación para tal efecto de tiene como HG: Existe relación significativa

entre HG y FRL en enfermeros en un HPL 2024. En tal sentido las hipótesis específicas planteadas son: HE1). Existe relación significativa entre habilidades humanas y FRL en enfermeros en un HPL 2024. HE2). Existe relación significativa entre habilidades conceptuales y FRL en enfermeros en un HPL 2024. y HE3). Existe relación significativa entre habilidades técnicas y FRL en enfermeros en un HPL 2024.

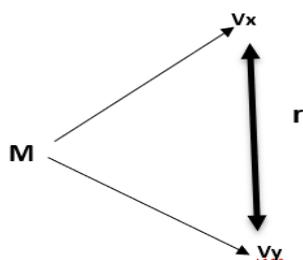
II METODOLOGÍA

Se utiliza un tipo básico que tiene una relevancia destacada. Este enfoque está relacionado con el conjunto de ideas y comportamientos inherentes al ser humano, los cuales se originan en la comunidad. Se refieren a trabajos experimentales o teóricos originales destinados en la investigación básica es desarrollar y probar leyes, hipótesis o teorías analizando su naturaleza, estructura y relaciones. Es posible que el investigador no sea consciente de las aplicaciones prácticas durante la investigación. Este proceso implica la interpretación y comprensión de la realidad, que está influenciada por una variedad de factores (Hernández, 2018)

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, el cual está centrado en la recopilación y evaluación de datos, y se utiliza para abordar interrogantes propias de la investigación y corroborar hipótesis preestablecidas mediante el análisis de datos numéricos (Castro et al., 2021)

El diseño de naturaleza no experimental, implica que no interviene ni manipula ninguna variable (Pino, 2019). Además, su estudio fue transversal, con la intención de preservar un entorno seguro y atenuar el impacto negativo en el personal. En este tipo de estudio, no se crean situaciones nuevas, sino que se examinan las que ya existen (Hernández et al., 2014). La investigación adopta un nivel de naturaleza correlacional, ya que establece una asociación entre variables con el propósito de comprender la comparación entre y el riesgo laboral en enfermeros (Valderrama et al., 2019). Por lo tanto, el esquema de investigación se centra en este enfoque.

Figura 1: Diseño de la investigación



Dónde:

M: Muestra

Vx: Habilidades gerenciales

Vy: Factores de riesgo laboral

r: Relación de Vx y Vy.

Considerando la concepción teórica de la variable Habilidades Gerenciales, se refiere a que un administrador debe contar con el conocimiento, la capacidad y las herramientas necesarias para dirigir al grupo de empleados de manera empática, lo que impide cualquier brecha entre el empleador y el empleado, con el objetivo de asegurar la tranquilidad y estabilidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Artieda et al., 2021).

La operacionalización de las HG se compone de tres dimensiones, siendo todas habilidades, es decir Habilidades conceptuales, humanas y técnicas. Estas dimensiones comprenden indicadores específicos, quienes suman un total de 20 ítems y se evalúan usando la escala ordinal de Likert.

En relación con la conceptualización de los Factores de Riesgo laboral, se entienden como aquellas circunstancias que afectan los estados físico, mental y social de un individuo, representando una posibilidad de ocurrencia de un evento adverso o la probabilidad de incrementar su aparición (OMS, 2019).

La operacionalización de la variable Factor de Riesgo laboral se ha estructurado. Para evaluar estos aspectos, se empleará un cuestionario compuesto por 26 preguntas, cuyas respuestas serán medidas utilizando una escala Likert.

La población, de acuerdo con Ñaupas (2018), se define como un grupo completo de individuos u objetos que comparten características similares. En esta investigación, será empleada una población de 235 trabajadores de un hospital ubicado en Lima. Asimismo, hace referencia a una serie de condiciones particulares que ocurren en un período específico, habitualmente relacionadas. Cada participante fue seleccionado después de obtener su consentimiento informado. Los criterios de inclusión abarcan a todos los enfermeros empleados en un hospital de Lima, mientras que aquellos trabajadores de otras ocupaciones u oficios no serán considerados.

La muestra, según indica Silvestre et al. (2019), constituye una parte representativa de la población de un lugar específico, de la cual se selecciona únicamente una porción o un número manejable para propósitos de investigación. Para los propósitos del presente trabajo, participarán 146 trabajadores, específicamente enfermeros, pertenecientes a un hospital de Lima.

El muestreo definido para el estudio es no probabilístico, seleccionado de manera conveniente por el autor. Este enfoque permite elegir la muestra de manera que se ajuste a los parámetros que representan las características de los eventos bajo estudio (Hernández et al., 2014). Siendo la unidad de análisis los trabajadores, específicamente de un HL.

Como método para recopilar datos, se empleó la encuesta, la cual facilitará la obtención de información de la unidad de análisis (Sánchez et al., 2015). Se utilizó un cuestionario como herramienta, caracterizado por incluir ítems específicos diseñados para obtener soluciones y recopilar información de la unidad de análisis (Carrasco, 2019). También Castro et al. (2020), este proceso implica recopilar información a partir de respuestas a preguntas abiertas o cerradas relacionadas con una población desconocida en la muestra. Su recopilación es mediante cuestionarios prediseñados sin cambiar el contexto o fenómeno del cual se recoge. Esta información se presenta en forma de folletos, gráficos, tablas o texto escrito.

El primer instrumento utilizado para evaluar la variable de Habilidades Gerenciales es un cuestionario desarrollado por Artieda et al. (2021). En su estudio realizado en el país de Bolivia, participaron 52 individuos, tanto hombres como mujeres, pertenecientes al personal de enfermería de dicha institución.

Además, el instrumento ha demostrado tener validez de constructo, con un porcentaje del 60.80% de la varianza total acumulada, lo que sugiere que el análisis factorial confirma su validez de construcción.

Se hará uso de un cuestionario para la medición de la segunda variable, Factor de Riesgo Laboral, el cual fue desarrollado por la OMS en 2019. Este modelo fue adaptado por Camacuari (2021) para una investigación realizada en Lima, donde participaron 30 profesionales de enfermería, incluyendo tanto hombres como mujeres.

La validación del instrumento, se realizó mediante la opinión de expertos (anexo 3) y se determinó su confiabilidad mediante una prueba piloto (anexo 4).

Posteriormente, se realizó un análisis de datos estadísticos detallado con el fin de obtener valores descriptivos e inferenciales. Los resultados se mostraron de forma ordenada en tablas y gráficos, facilitando la formulación de

conclusiones y recomendaciones finales. Cada etapa del proceso investigativo se orientó hacia el logro de los objetivos establecidos, incorporando una variedad de mecanismos, técnicas, métodos y procedimientos estadísticos.

La hipótesis descriptiva permitió realizar un examen minucioso de los niveles de habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en términos porcentuales. Los hallazgos obtenidos exhiben los valores de frecuencia, asimismo, diferentes medidas de centralización.

A su vez, se aplicó un enfoque de estadísticas inferenciales que abarcarán pruebas específicas incluyendo el test de normalidad de Kolmogorov Smirnov, para examinar la distribución de los datos y asegurar el cumplimiento de los supuestos necesarios para las pruebas inferenciales.

En lo que respecta a la ética en la investigación, se implementaron rigurosos protocolos para asegurar la protección y el respeto hacia los participantes. El proceso comenzó con el envío de una carta de introducción a la institución participante, en la que se detalló claramente el objetivo y los procedimientos necesarios de la investigación, con la finalidad de coordinar la implementación de los instrumentos para la recolección de datos, de manera colaborativa y ética.

Gracias a la obtención de consentimientos informados de los adultos responsables y las autorizaciones requeridas de los padres o tutores legales para los menores de edad., se preserva íntegramente la confidencialidad y privacidad de los participantes.

El estudio en cuestión enfatiza la necesidad de respetar los estándares éticos del Código de Ética de la Universidad César Vallejo. En ellos, se contempla la adhesión a las normas APA, séptima edición, y la regulación de la redacción del proyecto e informe de investigación de acuerdo con las pautas de la guía de redacción de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se han implementado criterios éticos para garantizar que no haya sesgos por parte del investigador o del grupo responsable de la recopilación y análisis de datos, como también, para asegurar el respeto a las opiniones expresadas y a los resultados obtenidos estadísticamente.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tras aplicar el instrumento y recolectar los datos relacionados a la variable Habilidades Gerenciales y Factores de Riesgo Laboral, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 1

Frecuencias y porcentaje de la variable habilidades gerenciales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	47	32,2
Regular	62	42,5
Bueno	37	25,3
Total	146	100,0

Se puede apreciar en la tabla 1, con respecto a la variable habilidades gerenciales, se pudo apreciar que el 32,2% (47 encuestados) muestra un nivel malo en las habilidades gerenciales, en cambio el 42,5% (62 encuestados) indicó encontrarse en un nivel regular. Para finalizar, el 25,3% (37 encuestados) reportó un nivel bueno dentro de esta variable. Esto revelo que el nivel con más predominancia fue el nivel regular.

Tabla 2

Frecuencias y porcentaje de las dimensiones de habilidades gerenciales

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Habilidades conceptuales	Malo	43	29.5%
	Regular	72	49.3%
	Bueno	31	21.2%
Habilidades humanas	Malo	56	38.4%
	Regular	55	37.7%
	Bueno	35	24.0%
Habilidades técnicas	Malo	40	27.4%
	Regular	66	45.2%
	Bueno	40	27.4%

En la tabla 2, se presenta las dimensiones de habilidades gerenciales, con respecto a la dimensión habilidades conceptuales 29,5% (43) enfermeros indicaron que presentan un nivel malo, seguidamente el 49,3% (72) enfermeros

percibió un nivel regular y finalmente el 21,2% (31) enfermeros expresaron un nivel bueno. De esta manera, el nivel regular es considerado como el más imponente.

El 38,4%, es decir, 56 enfermeros, quienes conforman la dimensión Habilidades Humanas, contaron con un nivel malo, mientras que 37,7% (55) enfermeros percibieron un nivel regular y 24,0% (35) enfermeros tienen un nivel bueno. De esta manera, se percibió al nivel malo como el nivel más influyente.

Para finalizar, el 27,4% (40) enfermeros se encuentra en la dimensión Habilidades Técnicas un nivel malo, en cambio el 45,2% (66) enfermeros en un nivel regular y por último un 27,4% (40) enfermeros un nivel bueno. Por lo tanto, el nivel que tuvo mayor relevancia en esta dimensión fue el regular.

Tabla 3

Frecuencias y porcentaje de la variable Factores de Riesgo Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	31	21,2
Medio	62	42,5
Alto	53	36,3
Total	146	100,0

En la tabla 3, los datos evidencian que un 21,2% (31) enfermeros se encuentran con respecto a la variable factores de riesgo laboral en un nivel bajo, mientras que el 42,5% (62) enfermeros en un nivel medio y el 36,3% (53) enfermeros consideró que se encontraban en un nivel alto. Por lo que, los hallazgos sugieren que, según la percepción de los encuestados, los factores de riesgo se caracterizan principalmente por un nivel medio.

Tabla 4

Frecuencias y porcentaje de las dimensiones de Factores de riesgo laboral.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Riesgos físicos	Bajo	31	21.2%
	Medio	62	42.5%
	Alto	53	36.3%
Riesgos ergonómicos	Bajo	27	18.5%
	Medio	54	37.0%
	Alto	65	44.5%
Riesgos psicosociales	Bajo	35	24.0%
	Medio	59	40.4%
	Alto	52	35.6%
Riesgos biológicos	Bajo	30	20.5%
	Medio	70	47.9%
	Alto	46	31.5%
Riesgos químicos	Bajo	36	24.7%
	Medio	49	33.6%
	Alto	61	41.8%

En la tabla 4, con respecto a la dimensión riesgos físicos, un 21,2% (31) enfermeros consideran que están en un nivel bajo, mientras que el 42,5% (62) enfermeros se sitúan en un nivel medio y finalmente para un 36,3% (53) enfermeros un nivel alto, por lo que, gracias a la percepción demostrada, se logró afirmar que el nivel que más predominada era el medio.

Con respecto a la dimensión riesgos ergonómicos, un 18,5% (27) enfermeros expreso estar en un nivel bajo, el 37,0% (54) enfermeros en un nivel medio, y por último el 44,5% (65) enfermeros en un nivel alto, evidenciándose que predomina el nivel alto con mayores porcentajes.

Seguidamente en la dimensión Riesgos psicosociales se evidencio que 24,0% (35) enfermeros presentan un nivel bajo, en cambio 40,4% (59) enfermeros percibió un nivel medio y por último un 35,6% (52) enfermeros un nivel alto. Por consiguiente, el nivel con mayor influencia en esta dimensión fue el medio.

En cuanto la dimensión riesgos biológicos el 20,5% (30) de los enfermeros en un nivel bajo, asimismo 47,9% (70) enfermeros un nivel medio y 31,5% (46) enfermeros un nivel alto. Evidenciándose el nivel medio con mayor influencia entre los otros niveles.

Finalmente, en la dimensión riesgos químicos el 24,7% (36) enfermeros contaba con un nivel bajo, el 33,6% (49) enfermeros estaba en un nivel medio y

un 41,8% (61) enfermeros un nivel alto. Se reflejó que el nivel con mayor influencia era el nivel alto.

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Análisis de normalidad

Es empleado el Test de Kolmogórov-Smirnov, puesto que es utilizado en muestras mayores a 50 integrantes. ($n > 50$).

Criterios:

Si $\text{sig} > 0.05$ la muestra proviene de una población normal

Si $\text{sig} < 0.05$ la muestra no proviene una población normal

Tabla 5

Prueba de normalidad para $n > 50$

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,119	146	,000
Habilidades conceptuales	,103	146	,001
Habilidades humanas	,137	146	,000
Habilidades técnicas	,106	146	,000
Factor de riesgo laboral	,135	146	,000

Se observa una significancia menor a 0,05, y dado que la población no sigue una distribución normal, el contraste de la hipótesis se efectuará mediante el coeficiente Rho de Spearman.

3.2.2. Contratación de hipótesis

Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre HG y FRL en enfermeros en un Hospital Público, Lima 2024.

H1: Existe relación significativa entre HG y FRL en enfermeros en un Hospital Público, Lima 2024. En tal sentido las hipótesis específicas

Tabla 6

Coefficiente de correlación y significación entre las variables habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral.

correlaciones				
			HG	FRL
Rho de Spearman	HG	Coefficiente de correlación	1,000	-,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	FRL	Coefficiente de correlación	-,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

Según los resultados de la hipótesis general, visualizados en la tabla 6, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= -0,781 indica una magnitud alta en la relación y de tendencia negativa entre las variables, $p = .000$ ($p < 0,05$). De esta manera se rechaza la hipótesis nula y se comprueba una relación significativa entre Habilidades Gerenciales y Factor de Riesgo laboral del modo en que si los niveles de las habilidades gerenciales aumentan, los factores de riesgo laboral serán menores.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre habilidades conceptuales y FRL en enfermeros en un Hospital Público, Lima 2024.

H1: Existe relación significativa entre habilidades conceptuales y FRL en enfermeros en un Hospital Público, Lima 2024.

Tabla 7

Coefficiente de correlación entre las variables habilidades conceptuales y factores de riesgo laboral.

correlaciones				
			Habilidades conceptuales	FRL
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	-,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	FRL	Coefficiente de correlación	-,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

En la tabla 7, las Habilidades conceptuales y FRL se encuentran correlacionadas altamente en enfermeras en un HPL 2024 ($r_s = -.770$, $p = .000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Es decir, si el nivel de las habilidades conceptuales aumenta, los factores de riesgo laboral disminuirán.

3.2.3 Prueba de Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre habilidades humanas y FRL en enfermeros en un Hospital Público, Lima 2024.

H1: Existe relación significativa entre habilidades humanas y FRL en enfermeros en un Hospital Público Lima 2024.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre las variables habilidades humanas y factores de riesgo laboral.

correlaciones				
			Habilidades humanas	FRL
Rho de Spearman	Habilidades humanas	Coefficiente de correlación	1,000	-,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	FRL	Coefficiente de correlación	-,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

En la tabla 8, Las habilidades humanas y FRL se encuentran correlacionadas altamente en enfermeras en un Hospital Público de Lima 2024 ($r_s = -.714$, $p = .000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Es decir, si el nivel de las habilidades humanas aumenta, los factores de riesgo laboral disminuirán.

3.2.3 Prueba de Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre habilidades técnicas y FRL en enfermeras en un Hospital Público, Lima 2024.

H1: Existe relación significativa entre habilidades técnicas y FRL en enfermeras en un Hospital Público, Lima 2024.

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre las variables habilidades técnicas y factores de riesgo laboral.

Correlaciones				
			Habilidades técnicas	FRL
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	1,000	-,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	FRL	Coeficiente de correlación	-,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

En la tabla 9, Las habilidades técnicas y FRL se encuentran correlacionadas altamente en enfermeras en un HPL 2024 ($r_s = -,733$, $p = .000 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3. Es decir, si el nivel de las habilidades técnicas aumenta, los factores de riesgo laboral disminuirán.

IV. DISCUSIÓN

En cumplimiento del objetivo general del presente estudio de determinar la relación entre HG y FRL, se pudo demostrar una correlación negativa alta (-0,781, $p < 0.05$), lo cual permite afirmar la relación entre ambas variables de estudio. Lo señalado anteriormente, indica la importancia de tener buenas habilidades desde la gerencia y que junto al personal de enfermería desarrollar mejor el área laboral siendo todos beneficiados. En base a lo expuesto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la existencia de una relación negativa en entre habilidades gerenciales y factor de riesgo laboral.

En los resultados de Arrascue et. al (2021), se comparan con los del estudio, siendo su muestra de 52 trabajadores de un hospital de Lima Metropolitana, donde el 55.8% de ellos, argumentaron que, dentro de la entidad, las habilidades gerenciales fueron apropiadas y convenientes. En consecuencia, se concluyó que las habilidades gerenciales fueron evaluadas positivamente por el personal dentro del hospital.

En consecuencia, a partir de lo señalado anteriormente y tras examinar estos resultados, se puede sostener la relevancia de las habilidades gerenciales en el personal de médico, con respecto Artieda et. al (2021), manifiestan que los individuos se preparen para asumir cargos de mayor responsabilidad sin dificultades adicionales. Aunque algunos autores mencionan otros tipos de habilidades, todos coinciden en que no solo es esencial tener habilidades técnicas, como conocimiento y experiencia, sino también desarrollar habilidades humanas, las cuales desempeñan un papel fundamental en los puestos directivos. Esto facilita una mejor ejecución de las funciones laborales, promoviendo un ambiente de trabajo agradable y fomentando una contribución adicional en el trabajo

Dando respuesta al primer objetivo, en el cual se plantea determinar la relación entre habilidades conceptuales y FRL, se puede afirmar que ($\rho = -0,770$; $p < 0.05$), a mejores habilidades conceptuales posea el personal de enfermería, menos será el riesgo laboral. Por ello. los resultados rechazan la hipótesis nula y se acepta que las habilidades conceptuales y factor de riesgo laboral se relacionan entre sí.

Estos resultados coinciden con los de Santana et. al (2021), en donde se incluyó a 82 enfermeras, utilizando un enfoque cuantitativo. Tras su análisis estadístico, se halló una correlación positiva significativa entre la edad y la experiencia laboral ($r = 0.861$, $p < 0.01$), como también. una correlación positiva baja entre la capacitación y el uso del equipo de protección personal ($r = -0.340$, $p < 0.01$). Esto llevó a concluir que, en el personal de enfermería de cuidados intensivos, el riesgo biológico predomina el nivel medio, lo que los expone directamente a infectocontagiosas, así como a la manipulación y contacto con fluidos corporales.

Por su parte, Dávila (2019), en Zacatecas, México, llevó a cabo un estudio sobre los agentes de riesgo ergonómico en enfermeras del Hospital General. Utilizó una muestra consistió en 158 enfermeras. Los hallazgos del estudio indicaron que el personal de enfermería enfrenta exposición a riesgos ergonómicos durante el desarrollo de sus labores, lo cual puede afectar su salud. Debido a la falta de organización del área de encargada de la institución se observó una asociación entre el riesgo y los daños en el sistema musculoesquelético como la lumbalgia se vinculó con la falta de pausas para descansar, los problemas en las extremidades inferiores con la irregularidad del suelo y las condiciones inseguras para realizar el trabajo.

Al estudiar estos resultados, en su teoría, Khoo et al. (2018), asegura que el éxito del gerente se basa en habilidades distintivas, lo que a su vez se traduce en el éxito de la organización; las habilidades se desarrollan con el tiempo, lo que requiere que los gerentes se adapten y actualicen constantemente sus habilidades junto con una gestión correcta, positiva, práctica de los grupos de trabajo con el objetivo de optimizar el desempeño laboral.

Con respecto al segundo objetivo específico, en el cual se plantea determinar la relación entre habilidades humanas y FRL, se observa una relación alta y significativa entre ambas variables ($\rho = .714$, $p = .000 < 0,05$) y se afirma que. si existe buena relación interpersonal o grupal, el factor de riesgo laboral en el personal de salud disminuirá. Por ello, los resultados se rechazan la hipótesis nula y se acepta que las habilidades humanas y FR se relacionan entre sí.

Los resultados mencionados coinciden con los de la investigación de Camacuari (2021), quien estudió la relación entre los FRL y las habilidades humanas del personal de enfermería en el CQ del HNDM. Se empleó un enfoque cuantitativo

de diseño no experimental con un diseño transversal y un análisis correlacional. La muestra estuvo compuesta por 30 profesionales de enfermería. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación Rh de 0.738, con un p-valor de 0.023, con un nivel de significancia del 95% y $\alpha = 0.05$. La conclusión fue que los factores de riesgo laboral y las habilidades humanas en los profesionales de enfermería se relacionan significativamente. Los factores de riesgo laboral en el entorno laboral son aquellos que pueden aumentar la posibilidad e incidencia de que el personal se accidente o enferme al realizar sus funciones, afectando así la salud y seguridad de los trabajadores.

Por su lado, se coincide con el estudio de Vizarrata (2022), en donde planteó determinar la relación entre los factores que afectan las habilidades humanas y el riesgo laboral en los colaboradores del policlínico. Utilizando un enfoque cuantitativo, aplicado, pero no experimental, se involucraron 68 empleados del policlínico, quienes completaron una encuesta. Los resultados revelaron una disociación negativa de -0.715, de nivel moderado en el 71%, con un valor de p ($0.000 < 0.05$). Esto se traduce en que, al mejorar los factores del clima organizacional, se disminuye el riesgo psicosocial. Se concluyó que las habilidades humanas tienen un impacto significativo y moderado en los trabajadores.

Cabe mencionar que, la OMS (2002) señala que, desde hace dos décadas, a pesar de ser un grupo numéricamente significativo, los enfermeros han sido marginados en las actividades ocupacionales. Tanto los gobiernos como las instituciones de salud han descuidado la consideración de los factores de riesgo en los centros de atención médica, que pueden provocar accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo para el personal. Asimismo, un líder empresarial no puede ignorar la importancia de fomentar el trabajo en equipo y desarrollar relaciones significativas con todos los miembros del equipo, ya que esto es crucial para abordar los desafíos de manera organizada y armoniosa.

Con respecto al tercer objetivo específico, en el cual se plantea determinar la relación entre habilidades técnicas y FRL, se observa una relación alta y significativa entre ambas variables ($\rho = -0,733$; $p < 0.05$) y se afirma que, la armonía de una empresa es clave para llevar a cabo las estrategias que responderán a objetivos con los trabajadores. Por lo que, los resultados rechazan

la hipótesis nula y se acepta que las habilidades técnica y factor de riesgo laboral se relacionan negativamente.

Los resultados mencionados, coinciden con el estudio de Bernin et al. (2021) realizado en Lima, en donde investigaban la relación entre las habilidades técnicas y los factores de riesgo de contraer COVID-19 en el personal de salud. Se adoptó un enfoque analítico-correlacional, transversal y retrospectivo, utilizando una muestra de 117 trabajadores del Servicio de Emergencia a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados revelaron que la infección a causa del contacto con un familiar con COVID-19 se asoció significativamente con la infección por COVID-19 ($p = 0.000$), con un factor de riesgo de 5.486, lo que indica una mayor probabilidad de contagio. Se concluyó que los factores laborales y los sociodemográficos no se clasificaron como factores de riesgo para contraer COVID-19.

Por otro lado, se asemeja la investigación de Castro et al. (2021) realizada en Israel, donde investigó los FRL y las competencias técnicas. Utilizando una metodología descriptiva y exploratoria con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, se emplearon encuestas y entrevistas como técnicas de recopilación de datos, con una muestra de 60 colaboradores. Luego de este proceso, los resultados revelaron un alto nivel de riesgo laboral entre los profesionales, quienes estaban expuestos a diversos riesgos como los biológicos, físicos, químicos, psicosociales y ergonómicos. En conclusión, se destacó la importancia para proporcionar un entorno de trabajo seguro y reducir los riesgos asociados. Se subrayó la importancia de diseñar un programa integral de prevención y mitigación de riesgos laborales que aborde las deficiencias identificadas y contenga estrategias y acciones específicas para mitigar los aspectos negativos en cada tipo de riesgo.

Para finalizar con el contraste de resultados, Bravo (2019) refiere que, a nivel mundial se ha señalado que un trabajador muere cada tres minutos debido a un accidente laboral y cada segundo, cuatro más sufren lesiones. Anualmente, se reporta la muerte de alrededor de 180 mil trabajadores y 110 millones más resultan con distintas lesiones. Para que esto no siga sucediendo se tiene que enfocar con el pensamiento visionario y conocimientos, pero sobre todo herramientas necesarias para concretar objetivos.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se observa una relación entre las HG y los FRL, con un valor de significancia de p igual a 0.00 y una alta relación negativa (Rho de Spearman de -0.781). Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna, deduciéndose que la presencia de habilidades gerenciales adecuadas se asocia con una reducción del riesgo laboral entre los trabajadores.

Segunda. Se observa una relación entre las habilidades conceptuales y los FRL, con un valor de significancia de p igual a 0.00 y una alta relación negativa (Rho de Spearman de -0.770). Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna, deduciéndose que al permitir que el personal de enfermería desarrolle una mejor comprensión, administración y establecimiento de normas en su área de trabajo, se logrará reducir el factor de riesgo laboral.

Tercera. Se observa una relación entre las habilidades humanas y los FRL, con un valor de significancia de p igual a 0.00 y una alta relación negativa (Rho de Spearman de -0.714). Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna, deduciéndose que, al fomentar una adecuada cooperación y relaciones interpersonales, el área de enfermería mejorará la comunicación dentro del equipo, lo que contribuye a un mejor desempeño y, en consecuencia, a una reducción del riesgo laboral.

Cuarta. Se observa una relación entre habilidades técnicas y FRL con un valor de significancia de p valor de 0.00 y una alta relación negativa (Rho de Spearman de -0,733). Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna. deduciéndose que, al promover experiencia, conocimiento y herramienta el personal de enfermería desarrollará mejor sus funciones laborales y así disminuye la posibilidad de que un trabajador sufra determinado daño.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los directivos del hospital desarrollar estrategias que disminuyan los factores de riesgos presentes en el hospital reforzando las habilidades gerenciales, las mismas que permitan crear un ambiente de trabajo en donde el personal de enfermería demuestre su conformidad y satisfacción laboral (Santana 2021).

Se recomienda al personal de enfermería desarrollar planes estratégicos enfocadas en resolver problemas complejos, con el fin de que tengan los conocimientos necesarios para ocupar el cargo en que se encuentra el personal de enfermería (Bravo 2019).

Se sugiere al área de recursos humanos del hospital fomentar capacitaciones en cuanto a las habilidades humanas en los enfermeros, con el objetivo de consolidar el trabajo en equipo y promover relaciones interpersonales más efectivas entre jefes y compañeros de trabajo (Sureda et al. 2020).

Se sugiere a los directivos del hospital realizar capacitaciones sobre control de riesgos con la intención de optimizar las habilidades de los trabajadores, permitiendo a las personas realizar tareas específicas relacionadas con su trabajo. (Vega 2022)

REFERENCIAS

- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H. y Ruiz, R. (2021). Los Olivos Municipal Hospital: Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista De La Facultad De Medicina Humana*, 21(2). <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3715>
- Artieda, J, Guarnizo, W, Caiza, M. y Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149-156. Epub 31 de octubre de 2021. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
- Bernin, A. y Vera, C. (2021). Factores de riesgo para COVID-19 en el personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, marzo-diciembre 2020. *Revista Horiz Med.*, 21(3), 1-7. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v21n3/2227-3530-hm-21-03-e1382.pdf>
- Camacuari, F. (2021). Factores de riesgo laboral y enfermedades ocupacionales en el profesional de enfermería del centro quirúrgico Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. *Rev méd panacea*, 10(2), 89-93. DOI: <https://doi.org/10.35563/rmp.v10i2.431>
- Cárdenas, L, y Huamani, L. (2021). Habilidades gerenciales en estudiantes de Administración de Negocios de una Universidad Privada de Lima, 2020. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 733-739. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.233>
- Castro, E. (2020). Teoría De La Seguridad Y Salud En El Trabajo. <https://es.calameo.com/books/0040996490206610aeebd>
- Castro, A., Parra, E. y Arango, I. (2021). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE* 1(8), 1-41. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Castro, G y Pacheco, H. (2021). Evaluación de factores de riesgos laborales en el Hospital Básico Israel Quintero Paredes del Cantón Paján para mitigar los impactos en el personal. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(12), 872-884. DOI: 10.23857/pc.v6i12.3413

- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación Científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato A. (2021).” *Introducción a la teoría de la administración*”, sept. Ed, México: Mc Graw. Hill interamericana 1979, traducido en español 2006 revisado 15-11-2021 disponible en
- Davila, M (2019). *Agentes De Riesgo Laboral Y Daños A La Salud En El Personal De Enfermería Del Hospital General Fresnillo* [Tesis de Maestria, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS “FRANCISCO GARCÍA SALINAS”].
<http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/1552/1/UAZ%20MAESTRIA%20EN%20CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD%20TESIS%20MARIA%20DEL%20REFUGIO%20DAVILA%20TRONCOSO.pdf>
- Dávila, M., Ruíz, D., Almeida C., & Franco, C. (2020). Factores de riesgo laboral y daños a la salud en las enfermeras del Hospital General Fresnillo. *Revista IBN SINA*, 11(1), 1-10. <https://doi.org/10.48777/ibnsina.v11i1.766>
- Forero, S., Parra, L. y Monroy, A. (2021). Relevancia de los factores de riesgo laborales en personal de recolección de residuos, una revisión *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(1), 136–151. <https://doi.org/10.24267/23897325.564>
- Finkelstein, R. (2018). *Riesgos laborales: Una visión cultural*. Editorial universitaria
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BtSAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=teoria+riesgo+laboral&ots=1CTA4Cd0ve&sig=HXp42-LfCOtMplQzFj7BryLwJ90#v=onepage&q&f=false>
- Gestal, J. (2018). *Riesgo del Trabajo del personal Sanitario* (2ª ed.). España: Mc Graw Hill Interamericana
- Gómez, A., & Pintado, Y. (2017). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en las dirigentes de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2017* [Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4379/Gomez%20Garcia%20-%20Pintado%20Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González E. y Imbago J. (2019) Riesgos laborales en el personal de enfermería que trabajan en centro quirúrgico del hospital San Luis de Otavalo. [tesis de Maestría]. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2287/3359>

Guarnizo, (2018). *Las Habilidades Gerenciales como eje fundamental en la Gestión del Talento Humano en las Instituciones de Educación Superior* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27075>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación (1era ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. México: McGraw-Hill.

Khoo, H., & Teo, W. (2018). A Transformative Learning Approach to Teaching Management Skills in Medical Education. *Academic Medicine*, 93(4), 516-517. doi:10.1097/ACM.0000000000002115

Matabanchoy-Salazar, Johana Madelyn, & Díaz-Bambula, Fátima. (2021). Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 23(3), 337-350. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>

Millares V. (2018). Factores de riesgo laboral en el profesional de salud de Centro Quirúrgico Hospital I Octavio Mongrut Muñoz. Lima Peru. [Tesis, Universidad Nacional Mayor De San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/6cf61e95-a142-44c6-a648-f14907f3316a/content>

Ñaupas, H.. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta. Edición). Bogotá – Colombia: Impresión DGP editores SAS.

- Organización Panamericana de la Salud (OPS). Riesgo Biológico.
https://www.arlsura.com/files/epp_riesgo_biologico.pdf
- OMS. (2022). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health-health-workers>
- OMS. (2019). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS.
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- Pino, R. (2019). *Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (2^{da} ed.). Editorial San Marcos.
- Reyes, C. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional Universidad César Vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes ACJ.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf)
- Rodríguez, A., & Acosta, E. (2023). Riesgos laborales en los profesionales de la enfermería. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(1).
<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/373/475>
- Safa, M. y Sharma, N. (2021). Diversity and innovation management skills. *International Journal of Business Innovation and Research*, 26(4), 488-503.
<https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJBIR.2021.119809>
- Santana, C., Gómez, M., Dimas, B., y Martínez, D. (2021). Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4566-4575.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640
- Sánchez, H y Reyes, C, (2015). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. (1ª ed.). Editorial San Marcos
- Sullca, P. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una Municipalidad de Lima. *Revista Multidisciplinar*, 6(3): 1234-1257.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2287>
- Sureda, E, Mancho, J. y Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: a SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Valderema, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis descriptiva, correlacional y cuasi experimental*. (1a ed.). Editorial San Marcos.
- Vega, G. (2022). *Nivel de habilidades gerenciales en jefes de servicio de enfermería en un hospital nivel IV de Lima*. [Tesis para optar el grado académico de especialista, Universidad Norbert Wiener]
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5995/T061_2827525_8_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, L. (2021). *Habilidades gerenciales y gestión de riesgos de calidad en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo – 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73181/Vidal_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vizarreta, C. (2022). *Clima organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3275204>

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla de operacionalización de variable

	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Habilidades gerenciales	Artieda et al. (2021) definió que “las habilidades gerenciales son las capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización”	Al realizar operacionalmente, acerca de la variable habilidades gerenciales, se detectaron 3 dimensiones, Las cuales son: Habilidades conceptuales, Habilidades humanas y Habilidades técnicas de los cuales se obtuvo los indicadores y de estos 20 ítems, medidos en el nivel ordinal escala de Likert.	Habilidades conceptuales	Conforma equipos Desarrolla planes y programas Analiza estructura Establece normas funcionamiento Orienta al personal Administra los recursos Planifica, elabora planes.	ESCALA: Ordinal 5=Siempre; 4=Casi siempre; 3= A veces; 2= casi nunca; 1= nunca.
			Habilidades humanas	Identificación misión, visión. Desarrollo de actividades Buena relación interpersonal Coopera con personal Facilita información Relaciones de liderazgo. Participación de todos. Demuestra interés.	
			Habilidades técnicas	Orienta actividades. Promueve participación Propone acciones Demuestra capacidad respuesta. Cumple metas y Utiliza herramientas	

	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Factores de riesgos laborales	La OMS (2019) define riesgo como Son todas las situaciones laborales que rompen todos los estados de la persona, ya sea físico, mental y social; es también considerado como probabilidad que puede producir un evento adverso, o también como probabilidad que aumente el evento.	La operacionalización referente a la variable riesgos laboral fue prevista por 5 dimensiones, las cuales son: Riesgos Físicos, Riesgo Ergonómicos, Riesgos Psicosociales, Riesgos Biológicos y Riesgos Químicos Este análisis se lleva a cabo utilizando un cuestionario de 26 preguntas, y las respuestas se miden en una escala Likert	Riesgos Físicos	Iluminación Ruido Radiación Ventilación Exposición a rayos ionizantes.	Escala: Ordinal 1= sería nunca. 2= sería algunas veces. 3= sería casi siempre 4= siempre.
			Riesgo Ergonómicos	Posturas prolongadas Manipula cargas pesadas Esfuerzo físico en movilización y traslado de pacientes Realiza pausas activas y/o descansos Número de personal suficiente Sobrecarga laboral	
			Riesgos Psicosociales	Vínculos personales Motivación Organización y comunicación Estrés	
			Riesgos Biológicos	Lavado de manos Contacto con fluidos corporales Manipulación de Material Punzo cortantes Medidas de bioseguridad Cuenta con elementos para protección personal	
			Riesgos Químicos	Exposición a sustancia químicas Las sustancias químicas alteran de salud Protección contra sustancias químicas	

Anexo 2

cuestionarios

Cuestionario de habilidades gerenciales

Instrucciones: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una "X" el número que describa mejor tu opinión, con base en la escala siguiente. No deje preguntas sin responder. Para cada cuestión indica cómo te describes eligiendo la puntuación de 1 a 5 (1= nunca; 2= casi nunca;3= A veces;4=Casi siempre y 5=Siempre).

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Habilidades conceptuales						
1	Conforma equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución					
2	Desarrolla planes y programas como parte integral del sistema organizacional					
3	Analiza la estructura organizacional entre los involucrados					
4	Establece normas de funcionamiento que respondan a las reglas de la organización					
5	Orienta al personal de la institución de acuerdo a las reglas organizacionales.					
6	Administra los recursos organizacionales eficientemente.					
7	Planifica, elabora y distribuye actividades entre sus subordinados.					
Habilidades humanas						
8	Incentiva al personal a su cargo para que se identifiquen con la misión, visión y valores					
9	Incentiva al personal para que el desarrollo de las actividades favorezca al desarrollo organizacional					
10	Fomenta una buena relación interpersonal entre los miembros de la organización.					
11	Coopera con el personal operativo en la realización de las actividades organizativas.					
12	Facilita información entre el personal a su cargo.					
13	Conduce a su grupo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal operativo.					
14	Desarrolla las actividades operativas con la participación de todos los miembros que conforman la división.					
Habilidades técnicas						
15	Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para la realizar					

	mejor su trabajo.					
16	Orienta las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales					
17	Promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización					
18	Propone acciones para mejorar el trabajo de su área de trabajo.					
19	En situaciones difíciles demuestra capacidad de respuesta					
20	Cumple generalmente con sus metas y utiliza las herramientas disponibles para la realizar sus actividades					

Cuestionario de Factores de riesgo laboral

Instrucciones: Lee atentamente todas las preguntas y por favor marca con una "X" el número que describa mejor tu opinión, con base en la escala siguiente. No deje preguntas sin responder. Para cada cuestión indica cómo te describes eligiendo la puntuación de 1 a 5 (1= nunca; 2= Algunas veces; 3=Casi siempre; 4=Siempre)

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4
	Riesgos Físicos				
1.	La iluminación artificial es la adecuada				
2.	Existe ruidos perturbadores en su trabajo				
3.	La ventilación es adecuada				
4.	Utiliza medidas protectoras cuando se expone a radiaciones				
5.	Los espacios físicos y ubicación de equipos facilitan el desempeño de su trabajo				
	Riesgo Ergonómicos				
6.	Manipula cargas pesadas (más de 8 kilos)				
7.	Le ha provocado algún problema de salud la manipulación pesada de cargas				
8.	Utiliza mecánica corporal para manejo de cargas				
9.	Permanece de pie largos periodos de tiempo				
10.	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes				
11.	Durante su quehacer laboral Ud. Toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso				
	Riesgos psicosociales				
12.	El aérea de trabajo donde labora le brinda estímulos				
13.	Siente que su trabajo es reconocido por el servicio				
14.	Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo				
15.	El número de personal es adecuado				
16.	Trabaja bajo presión				
17.	Presenta sobrecarga laboral				
18.	La organización de trabajo en el servicio es para usted Adecuada.				
	Riesgos biológicos				
19.	Cumple con todos los principios de bioseguridad (Universalidad, Barreras protectoras y eliminación de material contaminado).				
20.	Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente				
21.	Cuenta con elementos necesarios para su protección personal				
22.	Manipula fluidos corporales				
23.	Descarta material punzocortante en contenedores adecuado				

	Riesgos químicos				
24.	Se expone a sustancias químicas (gases anestésicos, desinfectante de alto nivel)				
25.	Las sustancias químicas le producen algún problema de salud				
26.	Usa todas las medidas protectoras cuando manipula desinfectante de alto nivel (mandil, mascarilla, gorro, gafas, guantes).				

Anexo 3

Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionarios de Habilidades Gerenciales
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeras de un Hospital Público
Nombres y apellidos del experto	Luis Alberto Nuñez Lira
Documento de identidad	10352960
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Paruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Educativo Organizacional
Número telefónico	
Firma	 Luis Alberto Nuñez Lira
Fecha	5 de mayo del 2024



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



Nombre del instrumento	Cuestionarios de Habilidades Gerenciales
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeras de un Hospital Público
Nombres y apellidos del experto	Dra. Cindy Victoria Gejaño Ramos
Documento de identidad	41003320
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Paruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Organizacional
Número telefónico	
Firma	
Fecha	2 de mayo del 2024



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionarios de Habilidades Gerenciales
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeras de un Hospital Público
Nombres y apellidos del experto	Dra. Flor de María Garivary Torres
Documento de identidad	15587359
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Paruana
Institución	Universidad Nacional del Callao
Cargo	Educativa Organizacional
Número telefónico	
Firma	
Fecha	2 de mayo del 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES

Definición de la variable: Las Habilidades Gerenciales son las capacidades, habilidades y conocimiento que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Habilidades conceptuales	Desarrollo de mejora	Conforma equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución	1	1	1	1	
		Desarrolla planes y programas como parte integral del sistema organizacional	1	1	1	1	
		Planifica, elabora y distribuye actividades entre sus subordinados.	1	1	1	1	
		Orienta al personal de la institución de acuerdo a las reglas organizacionales	1	1	1	1	
	Normas de funcionamiento	Analiza la estructura organizacional entre los involucrados	1	1	1	1	

		Establece normas de funcionamiento que respondan a las reglas de la organización	1	1	1	1	
		Administra los recursos organizacionales eficientemente.	1	1	1	1	
Habilidades Humanas	Incentivos	Incentiva al personal a su cargo para que se identifiquen con la misión, visión y valores	1	1	1	1	
		Incentiva al personal para que el desarrollo de la actividad favorezca al desarrollo organización.	1	1	1	1	
		Desarrolla las actividades operativas con la participación de todos los miembros que conforman la división	1	1	1	1	
	Relación interpersonal	Fomenta una buena relación interpersonal entre los miembros de la organización	1	1	1	1	
		Coopera con el personal operativo en la realización de las actividades organizativas.	1	1	1	1	
		Desarrolla las actividades operativas con la participación de todos los miembros que conforman la división.	1	1	1	1	
		Facilita información al personal bajo su cargo	1	1	1	1	
Habilidades Técnicas	Promoción y acción	Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para realizar mejor su trabajo.	1	1	1	1	
		Orienta las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales	1	1	1	1	

		Promueve la participación del personal buscando efectividad de la organización	1	1	1	1	
		Propone acciones para mejorar el área de trabajo	1	1	1	1	
		En situaciones difíciles demuestra capacidad de respuesta	1	1	1	1	
		Cumple generalmente con sus metas y utiliza las herramientas disponibles para realizar sus actividades.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre del instrumento	Cuestionarios de Factores de Riesgo Laboral
Objetivo del instrumento	∴ Determinar la relación entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeras de un Hospital Público
Nombres y apellidos del experto	Luis Alberto Nuñez Lira
Documento de identidad	10352960
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Paruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Educativo Organizacional
Número telefónico	
Firma	 Luis Alberto Nuñez Lira
Fecha	5 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre del instrumento	Cuestionarios de Factores de Riesgo Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeras de un Hospital Público
Nombres y apellidos del experto	Dra. Cindy Victoria Gejaño Ramos
Documento de identidad	41003320
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Paruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Organizacional
Número telefónico	
Firma	
Fecha	2 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre del instrumento	Cuestionarios de Factores de Riesgo Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeras de un Hospital Público
Nombres y apellidos del experto	Dra. Flor de Maria Garivary Torres
Documento de identidad	15587359
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Paruana
Institución	Universidad Nacional del Callao
Cargo	Educativa Organizacional
Número telefónico	
Firma	
Fecha	2 de mayo del 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: FACTOR DE RIESGO LABORAL

Definición de la variable: Son todas las situaciones laborales de rompen todos los estados de la persona, se refieren a condiciones y situaciones que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores de la salud.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Riesgos Físicos	Sensitivo	La iluminación artificial es la adecuada	1	1	1	1	
		Existe ruidos perturbadores en su área de trabajo	1	1	1	1	
		La ventilación es adecuada	1	1	1	1	
	Exposición del cuerpo	Utiliza medidas de protectoras cuando se expone a radiaciones	1	1	1	1	
		Los espacios físicos y ubicación de equipos facilitan el desempeño de su trabajo.	1	1	1	1	
	Información de ergonomía	Manipula cargas pesadas (más de 8 kg.)	1	1	1	1	

Riesgos Ergonómicos		Le ha provocado algún problema de salud la manipulación pesada de cargas	1	1	1	1	
		Utiliza mecánica corporal para manejo de cargas	1	1	1	1	
		Permanece de pie largos periodos de tiempo	1	1	1	1	
		Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes	1	1	1	1	
		Durante su quehacer laboral Ud. toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso.	1	1	1	1	
Riesgos Psicosociales	Percepción del trabajo	El aérea de trabajo donde labora le brinda estímulos	1	1	1	1	
		Siente que su trabajo es reconocido por el servicio.	1	1	1	1	
		Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo	1	1	1	1	
		El número de personal es adecuado	1	1	1	1	
		Trabaja bajo presión	1	1	1	1	
		Presenta sobrecarga laboral	1	1	1	1	
		La organización de trabajo en el servicio es para usted adecuada	1	1	1	1	
Riesgos Biológicos	Agentes Patógenos	Cumple con todos los principios de bioseguridad (Universalidad, Barreras protectoras y eliminación de material contaminado).	1	1	1	1	
		Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente	1	1	1	1	

		Cuenta con elementos necesarios para su protección personal	1	1	1	1	
		Manipula fluidos corporales	1	1	1	1	
		Descarta material punzocortante en contenedores adecuado	1	1	1	1	
Riesgos Químicos	Exposiciones	Se expone a sustancias químicas (gases anestésicos, desinfectante de alto nivel)	1	1	1	1	
		Las sustancias químicas le producen algún problema de salud	1	1	1	1	
		Usa todas las medidas protectoras cuando manipula desinfectante de alto nivel (mandil, mascarilla, gorro, gafas, guantes).	1	1	1	1	

Anexo 4

Resultados de la confiabilidad

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Resultados de medición de Habilidades Gerenciales y Factores de Riesgo Laboral

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Habilidades gerenciales	0,908	20
Factores de riesgo	0,914	26

Como se observa en la tabla 2, el Alfa de Cronbach fue 0,608 para la variable habilidades gerenciales, y de 0,914 para la variable factores de riesgo laboral

. Por lo tanto, podemos afirmar que los instrumentos que mide Habilidades Gerenciales y Factores de Riesgo Laboral tienen una alta confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	26

Anexo 5

Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación: Habilidades Gerenciales y Factores de Riesgo Laboral en un Hospital Público de Lima 2024.

Investigadora: Baylon Borja Begonia Leslie.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Habilidades Gerenciales y Factores de Riesgo Laboral en un Hospital Público de Lima 2024.", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre Habilidades Gerenciales y Factores de Riesgo Laboral en los trabajadores de establecimiento de salud del Hospital Universitarios Marqués de Valdecilla, Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso del establecimiento de salud, Lima.

Describir el impacto del problema de la investigación

Abordar los problemas relacionados con las Habilidades Gerenciales y Factores de Riesgo Laboral es crucial para mejorar la calidad del cuidado, la satisfacción y retención del personal, la eficiencia operativa, el clima organizacional y la innovación en los hospitales. Un enfoque en estas áreas puede llevar a un entorno laboral más saludable y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a los pacientes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de establecimiento de salud de Santa Rosa, Lima. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):



Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Baylon Borja, Begonia Leslie email: begonia_93@hotmail.com y asesores; Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena email: ncuenca@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: KAREN MELISSA PARDO LOYOLA

Firma: 

Fecha y hora: 6/6/24



Anexo 7

Análisis complementarios

Correlación de spearman.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

11:

	V1	D1	D2	D3	V2	D21	D22	D23	D24	D25	SV1	SD1	SD2	SD3	SV2
1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	74	25	28	21	90
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	22	22	18	79
3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	50	19	16	15	65
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	19	19	15	68
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82	28	29	25	103
6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	71	25	25	21	92
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	24	24	21	90
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	21	24	18	75
9	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	77	28	27	22	97
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	28	28	24	104
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	23	22	19	81
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	21	24	18	84
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	22	22	18	80
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	70	25	25	20	92
15	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	75	26	27	22	95
16	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	74	25	28	21	95
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	22	22	18	80
18	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	50	19	16	15	62
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	19	19	15	68
20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	82	28	29	25	99
21	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	83	27	30	26	59
22	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	83	32	29	22	51
23	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	78	28	27	23	45
24	3	2	3	3	1	1	2	1	1	2	80	26	31	23	53
25	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	75	28	25	22	56
26	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	79	26	28	25	46
27	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	85	30	31	24	57
28	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	88	32	29	27	45
29	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	80	26	27	27	49
30	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	79	27	27	25	50
31	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	82	30	29	23	53
32	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	77	29	28	20	60
33	3	3	2	3	1	2	1	2	1	1	81	28	26	27	56
34	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	82	28	30	24	53
35	3	3	2	3	1	2	1	1	2	2	78	29	25	24	57
36	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	81	24	32	25	51
37	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	79	29	28	22	50
38	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	87	30	34	23	44
39	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	80	28	28	24	47
40	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	80	28	29	23	49
41	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	77	26	26	25	49
42	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	79	29	27	23	53
43	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	85	31	28	26	49
44	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	74	27	23	24	56
45	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	73	27	23	23	54
46	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	85	30	32	23	53
47	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	77	26	27	24	47
48	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1	76	27	29	20	55
49	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	75	24	26	25	54
50	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	76	25	30	21	58
51	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	45	14	18	13	106
52	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	44	14	13	17	106
53	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	43	13	16	14	106

54	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	45	17	12	16	110
55	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	45	17	17	11	110
56	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	38	12	13	13	105
57	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	39	13	15	11	100
58	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	39	14	12	13	104
59	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	41	13	14	14	111
60	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	37	11	14	12	101
61	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	34	12	12	10	105
62	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	44	17	15	12	111
63	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	42	12	15	15	105
64	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	34	12	11	11	99
65	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	41	17	12	12	102
66	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	41	14	16	11	102
67	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	38	14	13	11	106
68	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	33	9	13	11	109
69	1	1	2	1	3	3	3	3	2	3	44	14	19	11	104
70	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	41	17	13	11	107
71	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	48	18	15	15	108
72	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	34	11	12	11	104
73	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	47	17	17	13	108
74	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	39	14	11	14	102
75	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	47	16	16	15	106
76	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	37	12	14	11	109
77	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	43	14	15	14	104
78	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	33	16	10	7	104
79	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	41	17	11	13	110
80	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	43	17	13	13	106
81	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	34	12	13	9	113
82	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	37	15	12	10	98
83	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	37	13	14	10	109
84	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	43	16	15	12	102
85	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	36	14	10	12	103
86	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	42	15	14	13	106
87	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	36	11	16	9	102
88	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	41	16	14	11	103
89	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	38	11	15	12	107
90	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	44	17	12	15	103
91	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	43	15	17	11	101
92	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	44	17	15	12	102
93	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	38	14	14	10	104
94	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	37	12	15	10	107
95	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	37	13	13	11	108
96	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	41	13	15	13	103
97	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	43	13	16	14	99
98	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	38	14	12	12	104
99	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	37	13	15	9	105
100	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	34	9	13	12	108
101	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	63	27	19	17	71
102	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	53	21	14	18	77
103	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	56	16	22	18	80
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	19	19	15	76

105	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	52	20	16	16	78
106	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	59	25	20	14	64
107	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	56	19	18	19	76
108	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	56	21	15	20	67
109	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	52	19	14	19	80
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	57	18	24	15	85
111	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	64	23	19	22	72
112	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	67	22	25	20	82
113	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	61	16	22	23	91
114	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	50	20	13	17	76
115	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	68	19	27	22	87
116	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	68	27	20	21	64
117	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	70	24	31	15	80
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	56	20	18	18	85
119	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	67	22	28	17	67
120	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	63	27	18	18	91
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	65	23	25	17	79
122	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	64	28	17	19	90
123	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	52	18	16	18	90
124	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	65	26	20	19	83
125	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	68	28	25	15	59
126	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	54	16	20	18	88
127	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	61	26	21	14	78
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	51	17	19	15	81
129	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	66	20	23	23	74
130	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	66	22	23	21	92
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	59	20	23	16	89
132	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	59	15	24	20	74
133	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	52	20	18	14	79
134	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	54	24	13	17	76
135	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	61	17	27	17	80
136	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	75	23	28	24	67
137	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	65	21	20	24	83
138	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	60	23	21	16	59
139	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	60	20	22	18	78
140	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	57	23	15	19	91
141	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	71	24	26	21	85
142	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	65	25	17	23	85
143	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	61	21	21	19	88
144	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	60	21	26	13	78
145	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	65	23	16	26	76
146	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	59	26	17	16	76

Imagen 1: Niveles de la variable habilidades gerenciales

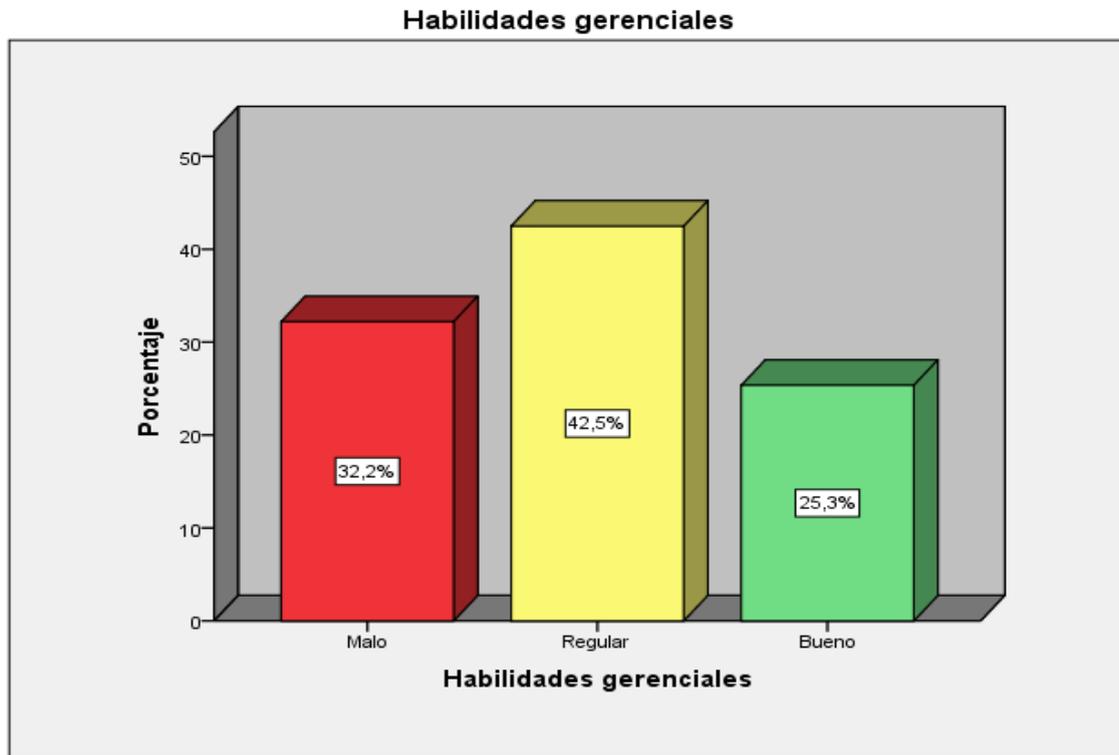


Imagen 2: Niveles de las dimensiones variable habilidades gerenciales

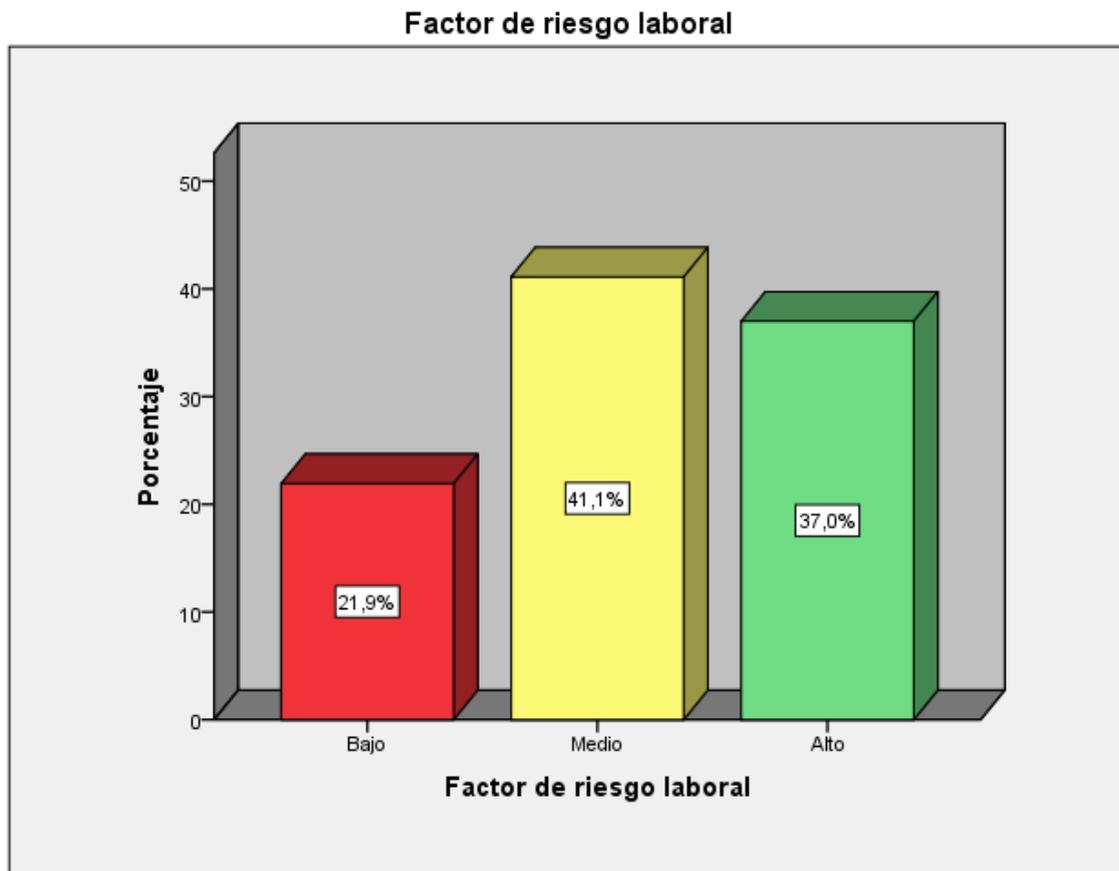


Imagen 3: Distribución porcentual de la variable factores de riesgo laboral

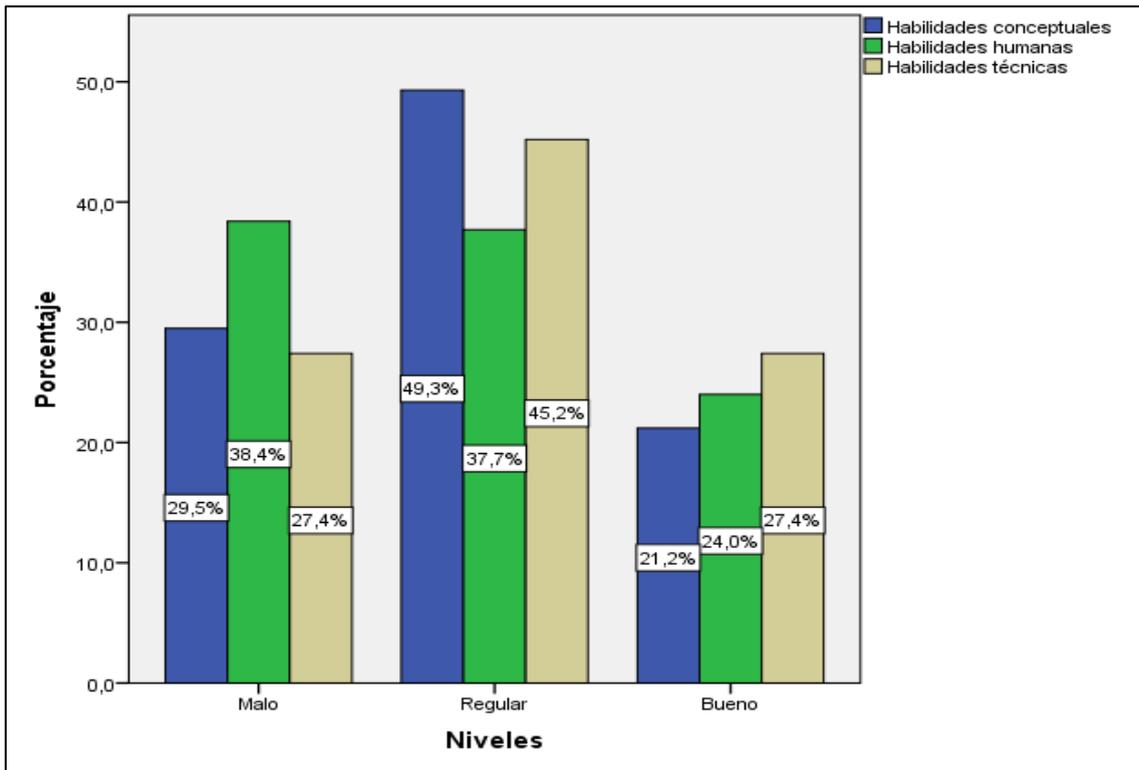
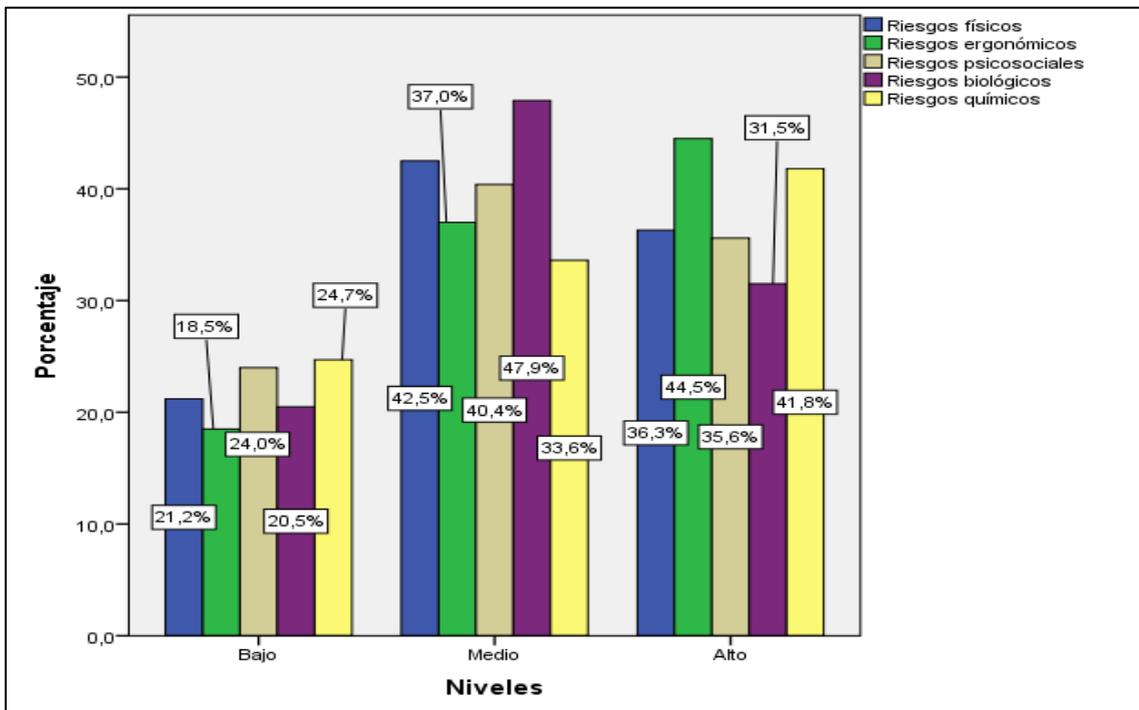


Imagen 4: Distribución porcentual de las dimensiones factores de riesgo laboral



Anexo 8

Autorización para el desarrollo del proyecto

AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA

Yo Jenny Marelín Bernado Campos..... identificado con DNI 41461465....., en mi calidad de Coordinadora de Enfermería....., ubicada en la ciudad de Lima, perteneciente al distrito de Callao.....

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a), BEGONIA LESLIE BAYLON BORJA, Identificado con DNI N° 47832344, de la carrera profesional GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD para que utilice información de la empresa.

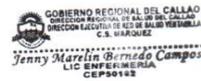
La información que brindará el establecimiento será para fines de la presente investigación, será anónima y no será utilizada con otros fines.

La información recopilada se utilizará con mucha cautela con la finalidad de que pueda aplicar los instrumentos para desarrollar su Tesis para optar el Título en la Maestría de Gestión de los servicios de Salud Profesional.

El Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.



Jenny Bernado

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 41461465...

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Begonia

Firma del Estudiante

Dni: 47832344

Anexo 9:

Matriz de Consistencia

Habilidades Gerenciales y Factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIÓN	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL ¿Cuál es la relacion entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024.?</p> <p>ESPECÍFICOS -¿Cuál es la relacion entre habilidades conceptuales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024.? -¿Cuál es la relacion entre habilidades humanas y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024.? -¿Cuál es la relacion entre habilidades teoricas y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024.?</p>	<p>Determinar la relacion entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024</p> <p>ESPECÍFICOS -Determinar la relacion entre habilidades conceptuales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024 -Determinar la relacion entre habilidades humanas y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024 -Detrminar la relacion entre habilidades teoricas y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024</p>	<p>Hay relacion significativa entre habilidades gerenciales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024</p> <p>ESPECÍFICOS -Hay relacion significativa entre habilidades conceptuales y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024 -Hay relacion significativa entre habilidades humanas y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024 Hay relacion significativa entre habilidades tecnicas y factores de riesgo laboral en enfermeros en un hospital publico, Lima 2024</p>	<p>HABILIDADES GERENCIALES Las habilidades gerenciales son las capacidades y conocimiento que alguien posee para las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de líder.</p> <p>FACTORES DE RIESGO LABORAL Son todas las situaciones laborables que rompen todos los estados de la persona, ya sea físico, mental y social; es también considerado como probabilidad que puede producir un evento adverso, o también como probabilidad que aumente el evento.</p>	<p>V1: Habilidades Gerenciales</p> <p>V2: Factores de riesgo laboral</p>	<p>-Habilidades Conceptuales -Habiidades Humanas -Habilidades Teoricas</p> <p>-Riesgo Fisicos -Riesgo Ergonomicos -Riesgo Psicosociales -Riesgo Biologicos -Riesgo Quimicos</p>	<p>-Tipo de estudio: Basico -Enfoque: Cuantitativo -Diseño: No experimental -Area de estudio: Hospital publico de Lima -Muestra: 146 enfermeros pertenecientes a un hospital</p>