



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**HABILIDADES GERENCIALES DE LAS
ENFERMERAS JEFES Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE SU PERSONAL DEL HOSPITAL GENERAL DE
JAÉN 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE
SALUD**

Autora:

**Bach. Quesquen Neciosup Liz Maribel
ORCID 0000-0001-7081-8949**

Asesor:

**Dr. Cabrejo Paredes José E.
ORCID 0000-0002-7335-0541**

Línea de Investigación:

Ciencias de la Vida y Cuidados de la Salud Humana

**Chiclayo – Perú
2022**



ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE
SALUD**

**HABILIDADES GERENCIALES DE LAS ENFERMERAS JEFES Y
SATISFACCIÓN LABORAL DE SU PERSONAL DEL HOSPITAL
GENERAL DE JAÉN 2022**

Autora:

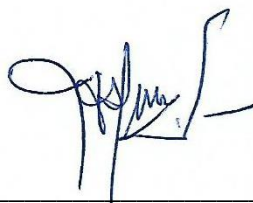
BACH. LIZ MARIBEL QUESQUEN NECIOSUP

PIMENTEL – PERÚ

2022

**HABILIDADES GERENCIALES DE LAS ENFERMERAS JEFES Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE SU PERSONAL DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN 2022**

APROBACIÓN DE LA TESIS



Dr. Rodríguez Nomura Huber Ezequiel
Presidente del jurado de tesis



Dra. Arias Flores Cecilia Teresa
Secretaria del jurado de tesis



Dra. Chavarry Ysla Patricia del Rocio.
Vocal del jurado de tesis


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

HABILIDADES GERENCIALES DE LAS ENFERMERAS JEFES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE SU PERSONAL DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Quesquen Neciosup Liz Maribel	DNI: 47614333	
-------------------------------	---------------	--

Pimentel, 28 de Agosto de 2023.

* Porcentaje de similitud turnitin:19%

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
QUESQUEN NECIOSUP LIZ MARIBEL -TE SIS EPG - MODIFICADO.docx

<p>RECuento DE PALABRAS 7994 Words</p> <p>RECuento DE PÁGINAS 33 Pages</p> <p>FECHA DE ENTREGA Aug 1, 2023 12:51 PM GMT-5</p>	<p>RECuento DE CARACTERES 42702 Characters</p> <p>TAMAÑO DEL ARCHIVO 174.9KB</p> <p>FECHA DEL INFORME Aug 1, 2023 12:51 PM GMT-5</p>
--	---

● **19% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

DEDICATORIAS

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional.

A las personas que más amo en la vida, Gabriel y mi pequeña Daniela, por ser mi motivo de perseverancia constante.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento muy especial a mi asesor quien desde el inicio de mi proyecto me supo guiar y orientar para lograr obtener un buen producto.

A la Directora del Hospital General de Jaén que me permitió desarrollar mi investigación en la institución, dándome las facilidades necesarias.

RESUMEN

Las habilidades gerenciales que se posean, se hacen necesario para lograr los objetivos institucionales, la satisfacción laboral y el trabajo armónico. Investigaciones demuestran que la rotación constante de trabajadores, las renuncias o alteración en la calidad de atención, se puede ver influenciado por las habilidades gerenciales que posean nuestros jefes inmediatos; la relación que pueda tener estas variables, permitió plantear la pregunta de investigación ¿existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022?, planteándonos como objetivo determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022; para lograrlo se realizó un estudio de tipo cuantitativo, con diseño observacional, descriptivo, correlacional de corte transversal; se contó con una poblaciones de 284 personales de salud (Enfermeras/Tec. enfermería) y la muestra fue conformada por 104 profesionales, a quienes se les aplicó instrumentos que midieron cada variable de estudio, los datos obtenidos fueron procesados en el programa SPSS V.28.0, haciendo uso de tablas de distribución de frecuencias y gráficos, concluyendo que las Habilidades Gerenciales de las enfermeras jefes se relacionan de manera positiva moderada con la Satisfacción Laboral de su personal ($r=0,647$), así mismo el nivel de habilidad gerencial es de BUENA a REGULAR y el 58,1% del personal tiene un grado de satisfacción laboral ALTO, el cual "disminuye" a medida que pasan los años.

Palabras clave: habilidades gerenciales, satisfacción laboral, enfermeras.

ABSTRACT

The managerial skills that are possessed are necessary to achieve institutional objectives, job satisfaction and harmonious work. Research shows that the constant turnover of workers, resignations or changes in the quality of care, can be influenced by the managerial skills possessed by our immediate bosses; The relationship that these variables may have, allowed us to pose the research question, is there a relationship between the managerial skills of the head nurses and the job satisfaction of their staff at the General Hospital of Jaén, during the period June - August 2022? determine if there is a relationship between the managerial skills of the head nurses and the job satisfaction of their staff at the General Hospital of Jaén, during the period June - August 2022; To achieve this, a quantitative study was carried out, with an observational, descriptive, correlational cross-sectional design; There was a population of 284 health personnel (Nurses/Nursing Tech.) and the sample was made up of 104 professionals, to whom instruments were applied that measured each study variable, the data obtained were processed in the SPSS V program. 28.0, using frequency distribution tables and graphs, concluding that the Managerial Skills of the head nurses are related in a moderate positive way with the Job Satisfaction of their staff ($r=0.647$), likewise the level of managerial skill is GOOD to FAIR and 58.1% of the staff has a HIGH degree of job satisfaction, which "decreases" as the years go by.

Keywords: managerial skills, job satisfaction, nurses.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIAS	v
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática.	10
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.	14
1.3.1. Teorías relacionadas al tema.	14
1.3.2. Marco Conceptual.	15
1.4. Formulación del Problema.	18
1.5. Justificación e importancia del estudio.	18
1.6. Hipótesis.	19
1.7. Objetivos	19
1.7.1. Objetivos General:	19
1.7.2. Objetivos Específicos:	20
II. MATERIAL Y MÉTODO	21
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.	21
2.2. Población y muestra.	21
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	24
2.4. Procedimientos de análisis de datos.	26
2.5. Criterios éticos.	27
2.6. Criterios de Rigor científico.	27
III. RESULTADOS	29
3.1. Resultados en tablas	29
3.2. Discusión de resultados	35
IV. CONCLUSIONES	40
V. RECOMENDACIONES	41
VI. REFERENCIAS	42
VII. ANEXOS	48

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Dentro del organigrama estructural de las instituciones hospitalarias se encuentra el departamento de Enfermería, que es un órgano de línea que tiene la responsabilidad de dirigir y evaluar a su personal a cargo (Licenciados en enfermería y técnicos de enfermería). Esta unidad está liderada por la jefa de enfermeras, un profesional que cumple con un perfil para el cargo, y que en coordinación con sus jefes (as) de servicio llevan a cabo un trabajo integral para la adecuada gestión del cuidado y la adecuada dotación de recursos humanos e insumos para cumplir con los estándares establecidos por la entidad de salud (1,2).

Las habilidades gerenciales que posea un jefe inmediato representa un elemento muy importante dentro de la dinámica de la institución donde laboramos, y le permite encaminar a sus trabajadores para el logro de las metas que se plantea la institución. Por tal motivo el desempeño del jefe de enfermería del servicio es de suma importancia en el funcionamiento exitoso del hospital (3).

Todo líder que posea adecuadas habilidades gerenciales permite encaminar un trabajo en equipo logrando la satisfacción laboral de sus trabajadores y una permanencia en los puestos de trabajo, una alteración en este equilibrio podría generar estrés laboral, rotación constante del personal y/o llegar a renuncias constantes (4).

Los hospitales de estados unidos reportan una tasa de rotación de 16,5% de enfermeras lo que les ha ocasionado una pérdida financiera anual de \$ 4,21 a \$6,02 millones de dólares. Investigaciones desarrolladas frente a esta problemática reflejan la relación que llega a existir entre una enfermera satisfecha y la permanencia en su lugar de trabajo, las enfermeras profesionales y auxiliares cuando perciben una alteración de los valores en su institución, su permanencia se ve afectada negativamente, haciendo que piensen en permanecer en la institución o buscar nuevas oportunidades (5).

La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería están relacionadas con la buena relación con sus jefes, el sentir el apoyo de los mismos, así como de sus compañeros; la carga laboral tolerable y bien distribuida permiten que las enfermeras permanezcan en sus puestos de trabajo (6), todo lo descrito se logra conseguir con un adecuado liderazgo de los jefes inmediatos, el manejo adecuado de conflictos, la correcta toma de decisiones, el manejo de recursos y del personal(7).

Actualmente en todo el mundo existen 19,3 millones de enfermeros (as) profesionales y 6 millones de auxiliares, constituyendo enfermería un grupo ocupacional con mayor porcentaje en el sector salud con un 59 % (8). En Perú antes del inicio de la pandemia se reportó a nivel nacional 52 348 enfermeras, alcanzando una fuerza laboral de 16.36 profesionales por cada 10,000 habitantes (9).

El recurso humano en salud es fundamental para una adecuada atención en salud, contar con la cantidad necesaria y con el personal motivado e idóneo, se hace necesario para cumplir con los objetivos sanitarios y lograr la cobertura de nuestra población asignada; en la información de recursos humanos en el sector salud publicados en el 2021 por el MINSA se encontró que en la región de Cajamarca la densidad de recurso humanos enfermeros fue de 17,57 por 10 000 habitantes(10), estando por debajo de los límites señalados por la OMS, así mismo en el avance del desarrollo del recursos humanos de salud en el Perú 2017 se evidencia que casi el 50 % de los profesionales se encuentran concentrados en la ciudad de Lima (11).

Por otro lado en una investigación realizada en el 2015 sobre la equidad en la distribución del recurso humano en salud según densidad y brecha de profesionales en 4 regiones de nuestro Perú, la provincia de Jaén mostraba una de las peores distribuciones del recurso humano en salud (12).

Una investigación realizada en el 2020 en donde se consideró analizar la base de datos del Colegio de Enfermeros del Perú se encontró un déficit marcado de especialistas de enfermería en atención de pacientes críticos en regiones alejadas como es el caso de 4 profesionales en Ancash Sierra (2,3%), 8 en CR Madre Dios

(9,09%), 10 en Ayacucho (2,3), y este caso se repite en muchas regiones alejadas (9).

Esta realidad la hemos traído con nosotros siempre, la pandemia de Covid – 19 nos ha mostrado aún más la vulnerabilidad en la que vivimos por la falta de recursos humanos, dentro de ellos los enfermeros (13). Así mismo, se espera que de acá en 10 años el 17% de las enfermeras se jubile a nivel mundial (1 de cada 6 enfermeras), lo que ocasionara una falta de personal, se estima que para el 2030 hará falta 10,6 millones de enfermeras (14,15).

Frente a toda esta problemática lograr tener a nuestro valioso recurso humano con satisfacción laboral se hace necesario, no solo para brindar una atención de calidad, sino también para no perder el equilibrio que podría conllevar a estrés laboral, rotaciones constantes lo que llevaría a que nuestro personal renuncie.

Como muy bien fue descrito en las primeras líneas uno de los factores más relacionado con la satisfacción laboral es la competencia de nuestro jefe inmediato, en particular, estas competencias de gestión incluyen la capacidad para organizarse, ser modesta y eficiente. (16).

Naciendo así la necesidad de indagar si existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, permitiéndonos implementar políticas que permita que estos cargos sean asumidos por personas que posean las habilidades necesarias que le permitirá tener un trabajo armonioso, o si fuera el caso actuar de manera oportuna frente a los hallazgos. Así mismo permitirá aportar al conocimiento científico con hallazgos valiosos que aportaran a futuras investigación.

1.2.Trabajos previos

Se tuvo a bien recopilar y revisar investigaciones que hayan tenido resultados relacionados con el tema de la presente investigación, a nivel internacional encontramos la investigación realizada por Widyana en donde se tuvo como

resultado que las competencias gerenciales de la enfermera jefe se relacionan con la satisfacción laboral de sus enfermeras, indicando que este es el factor más relacionado (16), datos que son ratificados con lo encontrado por Hidalgo en un estudio realizado en un Hospital de Ecuador en donde concluyó que las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral se relacionan de forma positiva y significativa(17).

Hamidi encontró en sus hallazgos que el nivel de estrés laboral se encuentra relacionado con la relación que mantiene jefe – empleado, y que se hace necesario capacitar y desarrollar habilidades especialmente humanas, conceptuales y de diseño en los supervisores y gerentes (4).

Así mismo Bamgbade(18) y Verawaty (19) concluyeron en sus trabajos que se hace necesario desarrollar habilidades gerenciales y conciencia ética en los enfermeros jefes para que puedan desempeñar su trabajo de forma efectiva, repercutiendo en una mayor satisfacción y permanencia en los puestos de trabajo.

Por otro lado, se revisó investigaciones a nivel nacional encontrándose el trabajo de Valenzuela quien en su investigación concluyó que la satisfacción laboral de las enfermeras es afectada de forma significativa por las habilidades gerenciales de la enfermera jefe (20), hallazgos que son ratificados con los encontrados por Ruiz (21) , Pari (22), Tecsihua (23) y Neyra (24) al demostrar que las competencias gerenciales se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral del personal asistencial, y que si éstas mejoran afectarían de forma positiva.

Rosales (25) y Reyes (26) en sus respectivos trabajos también concluyeron que con mayor cantidad de habilidades gerenciales mayor será la satisfacción laboral, determinado que hay una relación directa entre ambas.

Y por último se buscaron investigaciones que se hayan realizado sobre la temática a nivel local, encontrándose con la realidad de que no se cuenta con investigaciones

previas en ninguno de los campos tratados, lo que la hace novedoso e importante para la misma.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Teorías relacionadas al tema.

En la búsqueda de las teorías que respaldaría la investigación con respecto a las habilidades gerenciales o directivas que se debe poseer, encontramos las propuestas por Peter Drucker, Robert Katz, Pérez y Rosales, Whetten y Cameron, las cuales se han ido actualizando a través del tiempo, pero muchas de ellas tienen como base la teoría que propuso R. Katz (27), motivo por el que la tomamos para respaldar nuestra investigación. Este autor divide las habilidades gerenciales en 3 grupos: técnicas (para llevar nuestros conocimientos y experiencia a la práctica), humanas (relaciones interpersonales) y conceptuales (capacidad de evaluar y resolver de forma sistemática problemas internos y externos).

Así mismo para tratar de explicar la satisfacción laboral se toma como referencia teorías motivacionales que pretenden explicarlas desde varias aristas, entre ellas cabe resaltar la “teoría de las necesidades” de Murray, la “teoría de las necesidades” de McClelland, la “teoría de la jerarquía de necesidades” de Maslow, la “teoría X y la teoría Y” de McGregor, el “modelo ERG” de Alderfer y la teoría de los dos factores de Herzberg (28).

De estas se tomó de referencia la teoría que más ha contribuido en la explicación de la satisfacción laboral como es la teoría bifactorial de Herzberg, esta teoría nos presenta 2 factores. Factores higiénicos o extrínsecos que se relacionan con el ambiente en donde se desenvuelve el trabajador, y está vinculado con las relaciones con su jefe, el clima organizacional, remuneración, carga laboral, seguridad laboral, etc. Y los factores motivacionales o intrínsecos que está relacionado con la satisfacción que posee el individuo al desarrollar su trabajo propiamente dicho, y está vinculado con el reconocimiento laboral, autorrealización, oportunidad de crecimiento, etc. (29).

De modo que los factores intrínsecos llevarían a una “satisfacción laboral”, ya que el personal se encontrara motivado de desempeñar sus funciones de forma eficiente, satisfaciendo de esta manera sus necesidades psicológicas; la ausencia de estos, solo se mencionarían como ausencia de satisfacción; lo contrario sucede con los factores extrínsecos que al ser alterados o se encuentren ausentes ocasiona “insatisfacción laboral”.

1.3.2. Marco Conceptual.

Diversos autores a través del tiempo han descrito, propuesto modelos y han evaluado las habilidades gerenciales o directivas que debe poseer toda persona que encabeza una organización, institución y/o este a cargo de un grupo de personas. Entre las aportaciones más importantes encontramos las de Peter Drucker, Robert Katz, Whetten y Cameron, Berta Madrigal.

Primeramente, tendremos en claro la definición de habilidades gerenciales o directivas, que son las capacidades que tiene un individuo a cargo de una organización, institución y/o grupo de personas para liderar, guiar y que busca en su toma de decisiones la solución de los objetivos planteados (30), así mismo las habilidades no actúan de forma aisladas sino que se encuentran relacionadas una de la otra, y se pueden llegar a desarrollar con el tiempo, es decir no son fijos en la personalidad (31).

Como ya se había mencionado son muchos los autores que han descrito las habilidades que se debe poseer, así tenemos lo planteado por R. Katz (27), este autor divide las habilidades gerenciales en 3 grupos: técnicas (para llevar nuestros conocimientos y experiencia a la práctica), humanas (relaciones interpersonales) y conceptuales (capacidad de evaluar y resolver de forma sistemática problemas internos y externos).

La teoría antes mencionada concuerda con lo expuesto por Pérez y Rosales, quien también divide las habilidades gerenciales en 3 grupos: las técnicas, que se vinculan con la puesta en prácticas de nuestros conocimientos adquiridos y/o experiencias para realizar las actividades de direccionamiento, las habilidades humanas, que son las relaciones interpersonales y que le permite al gerente liderar de forma armoniosa con su equipo de trabajo manteniendo una motivación constante, y por último las habilidades conceptuales o intelectuales que son aquellas que permite ver a la empresa como un todo, y en donde las decisiones tomadas pueden afectar positiva o negativamente la organización y/o no se logren cumplir los objetivos (31).

Así mismo con el tiempo se agregó un grupo más a estas habilidades gerenciales tal es el caso de los autores Whetten y Cameron quienes identificaron 10 habilidades importantes para la gestión ejecutiva las cuales fueron agrupadas en 4 grupos, habilidades personales (que nos permite manejar nuestro propio estrés, plantearnos soluciones creativas, autoconocimiento), habilidades interpersonales (para mantener motivado a nuestro equipo y para que el trabajo sea desarrollado de forma armoniosa), habilidades grupales (habilidad que consiste en la detección de grupos estratégicos y la buena delegación de funciones) y habilidades de comunicación aplicada (transmitir una comunicación clara y precisa, saber expresar tus requerimientos, etc.) (31).

Todo este conocimiento constituye un acervo de informaciones, conceptos, ideas y aprendizajes que nos permitirá utilizar en el presente trabajo. Otro tema que trataremos a profundidad será el relacionado con la satisfacción laboral, que es la percepción positiva o negativa que tienen cada trabajador del ambiente en donde se desempeñan, y esta se ve influenciada por factores de su entorno, dentro de ellos podemos mencionar: relaciones con su jefe, remuneración, clima laboral, carga laboral, etc., lo que podría afectar la eficiencia y calidad de su trabajo (32).

Para tratar de explicar la satisfacción laboral se tendrá en cuenta teorías motivacionales que pretenden explicarla desde varias aristas, entre ellas cabe resaltar la “teoría de las necesidades” de Murray, la “teoría de las necesidades” de McClelland, la “teoría de la jerarquía de necesidades” de Maslow, la “teoría X y la teoría Y” de McGregor, el “modelo ERG” de Alderfer y la teoría de los dos factores de Herzberg. (28), siendo esta última la que más ha contribuido en la explicación de la satisfacción laboral, denominada también “teoría de motivación-higiene”; esta teoría nos da a conocer que el desempeño del trabajador dependerá del nivel de satisfacción laboral que experimente en el ambiente donde labore (32).

La teoría presenta 2 factores: Factores higiénicos o extrínsecos que están relacionados con el ambiente en donde se desenvuelve el trabajador, y está vinculado con las relaciones con su jefe, el clima organizacional, remuneración, carga laboral, seguridad laboral, etc. Y los factores motivacionales o intrínsecos que está relacionado con la satisfacción que posee el individuo al desarrollar su trabajo propiamente dicho, y está vinculado con el reconocimiento laboral, autorrealización, oportunidad de crecimiento, etc.(29).

De modo que los factores intrínsecos llevarían a una “satisfacción laboral”, ya que el personal se encontrará motivado de desempeñar sus funciones de forma eficiente, satisfaciendo de esta manera sus necesidades psicológicas; la ausencia de estos, solo se mencionarían como ausencia de satisfacción; lo contrario sucede con los factores extrínsecos que al ser alterados o se encuentren ausentes ocasiona “insatisfacción laboral”.

Dentro del grupo de los profesionales que debe desarrollar estas habilidades se encuentran las enfermeras, grupo ocupacional que representa un número considerado de trabajadores en entidades públicas y privadas (33), que cumple un rol importante en su función como gestora.

Las capacidades de gestión que posee el personal de enfermería que asume un cargo de jefe de servicio son reconocidos como una parte esencial de la práctica de todo profesional de salud, cuyo desarrollo permitirá un trabajo armonioso entre enfermera jefe y su personal a cargo, permitiéndole lograr los objetivos institucionales y/o profesionales, el no desarrollar las habilidades gerenciales o directivas mencionadas en las teorías, podría afectar la relación jefe – trabajador e influir en las tasas de rotación del personal y la satisfacción laboral, lo expuesto se corrobora con una investigación que concluyó que los administradores de enfermería pueden afectar la satisfacción laboral de su personal a cargo (34).

Tener claro estos conceptos nos permite entrelazarlos y plantear la necesidad de conocer si existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén.

1.4. Formulación del Problema.

¿Existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

A nivel mundial las habilidades gerenciales están desempeñando un papel muy importante en la satisfacción laboral que tienen los trabajadores de una empresa, así mismo varios estudios han demostrado que las habilidades de cada directivo para liderar a sus equipos repercuten de forma directa con la satisfacción y desempeño laboral (35,36).

Esta afirmación no es ajena en los servicios de salud en donde el rol que cumple el profesional de enfermería como jefe de servicio influye en el desenvolviendo que pueda tener su personal a cargo (profesionales y técnicos) de forma positiva o negativamente, naciendo así la importancia de determinar si existe relación entre las

habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén.

Así mismo, se reconoce que el recurso humano en salud se ha vuelto un recurso valioso en las instituciones de salud, conservarlos en los puestos de trabajo frente a un déficit de personal se hace necesario, más aún en lugares lejanos. El recurso humano se ha convertido en el principal activo de las instituciones, siendo estos quienes pueden llevarlo al éxito, lograrlo dependerá de las habilidades gerenciales de nuestros jefes inmediatos y el nivel de satisfacción con el que se cuente, ya que hay que recordar que la satisfacción de cada trabajador se revierte en su productividad y en la calidad de sus funciones, todo esto hace que nuestra investigación resulte novedosa ya que confirmara, refutara y ampliara hallazgos previamente publicados sobre la temática.

Estos hallazgos permitirán mejorar la capacidad de gestión del Enfermero (a) jefe de servicio basándose en una evidencia científica, incidir en que los cargos administrativos sean desempeñados por personas que cumplan con un perfil establecido, crear programas que ayuden a mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería (Lic. enfermería y técnicos en enfermería), y brindara base teórica para próximas investigaciones.

1.6.Hipótesis.

Las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes si se relacionan con la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivos General:

Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

1.7.2. Objetivos Específicos:

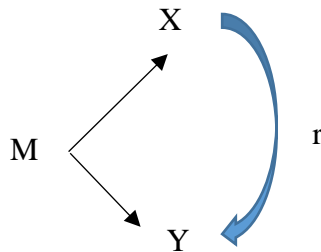
- Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo, según su tiempo de servicio del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.
- Identificar el grado de satisfacción laboral del personal, según su tiempo de servicio del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.
- Comparar el nivel de habilidades gerenciales según grado de satisfacción laboral del personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

La presente investigación es de tipo cuantitativa, porque utilizamos un cuestionario que produjo valores numéricos, los cuales fueron analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar la relación entre las variables habilidades gerenciales y satisfacción laboral definidas operacionalmente (37,38).

Su diseño es observacional, descriptiva, correlacional de corte transversal, observacional porque no se han manipulado las variables y los datos fueron descritos tal y como se han encontrado en la población de estudio(39,40); descriptivo, porque se limitó en describir un fenómeno sin establecer relación casual en el tiempo con otros factores que no fueran los que se pretendían investigar (39), correlacional de corte transversal porque describe la relación entre las variables habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en un contexto y momento determinado, permitiendo resolver el problema planteado (41)



M = Representa la muestra de población de estudio

X = Observación de la variable habilidades gerenciales

Y = Observación de la variable satisfacción laboral

r = Correlación entre las variables

2.2. Población y muestra.

Población

Este trabajo contó con una población finita de 284 personales de salud que pertenecen al departamento de enfermería del “Hospital General De Jaén”, de los

cuales 114 son Lic. en Enfermería y 170 son técnicos en enfermería, datos que fueron obtenidos de los roles de trabajo del personal enero 2022.

Así mismo se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Lic. en Enfermería:

Criterios de inclusión:

- Ser profesional de enfermería
- De ambos sexos
- Que se encuentren laborando en los meses de junio - agosto 2022
- Personal con contrato Nombrados, 276 y CAS
- Que tengan como mínimo tiempo de servicio 6 meses
- Que acepten voluntariamente participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Jefes (as) de enfermería
- Que no acepten participar de la investigación.
- Personal con contrato CAS COVID

Tec. en Enfermería:

Criterios de inclusión:

- Ser Técnicos de enfermería
- De ambos sexos
- Que se encuentren laborando en los meses de junio – agosto 2022
- Personal con contrato Nombrados, 276 y CAS
- Que tengan como mínimo tiempo de servicio 6 meses
- Que acepten voluntariamente participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Que no acepten participar de la investigación.
- Personal con contrato CAS COVID

Muestra

Se utilizó un diseño muestral probabilístico de tipo estratificado y aleatorio, para ello se halló el tamaño de la muestra.

El tamaño de muestra se obtuvo a través de la fórmula de un solo tamaño muestral para variables cualitativas, conociendo que tenemos una población finita ya antes mencionada, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 0.05.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)e^2 + Z^2PQ}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{284 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(284 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 164 personales de la salud

Como el factor de corrección fue mayor del 5% se aplicó:

$$n_o = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Reemplazando el valor de n=164 en la fórmula de $f_c = 164/284 = 0,58$ por lo cual es mayor a 0,05 (5%), se aplica la segunda fórmula obteniéndose como muestra final:

$$n_o = \frac{164}{1 + \frac{164}{284}}$$

n o = 104 personales de salud

Donde:

n_o = corresponde al tamaño de la muestra final, si exceda el 5%

n = Tamaño de la muestra precedente

N = 284 Personales de salud

A continuación, se detalla la muestra aleatoria por segmentación, utilizando la asignación proporcional $k=n_o/N$ donde se obtiene $k=104/284= 0,37$ y se obtuvo la muestra por segmentación la cual estuvo conformada por 41 Lic. en enfermería y 63 Tec. en Enfermería quienes fueron escogidos aleatoriamente en forma proporcional, permitiéndonos tener una mayor precisión estadística.

Finalmente, para seleccionar aleatoriamente a las muestras de los subgrupos primeramente elaboramos un listado de los miembros de la población según su subgrupo y le asignamos un número específico a cada participante, luego los elegimos con ayuda del software Pretty Random, que es una aplicación generadora de números aleatorios, que se encuentra disponible en el Google Play Store y App Store de Android e iOS respectivamente.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la realización de la recolección de datos primeramente se presentó los documentos respectivos a la unidad de docencia e investigación del Hospital General de Jaén para obtener el permiso, luego se realizó la recolección de datos a través de dos cuestionarios los cuales fueron aplicados al personal que tienen a cargo las enfermeras jefes de servicios (Lic. en Enfermería y Técnico en enfermería).

El primer cuestionario sobre habilidades gerenciales tuvo como objetivo “Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo” y como segundo cuestionario el de satisfacción laboral que tuvo como objetivo “Identificar el grado de satisfacción laboral del personal”, para este momento se tuvo en consideración los roles de trabajo y disponibilidad de tiempo previa coordinación; los cuestionarios fueron aplicados de forma presencial por la

investigadora fuera de la institución de estudio (puerta N° 1 del hospital) para no interferir en sus labores, tomando un tiempo estimado de 7 minutos por cuestionario.

A continuación, describiremos los cuestionarios que fueron utilizados: **Cuestionario para habilidades gerenciales:** Se tomó como referencia el cuestionario elaborado por Neyra A. en su tesis doctoral, el cual nos permitió adaptarlo para la presente investigación, teniendo en consideración nuestras unidades de estudios.

El cuestionario constó de 20 ítems distribuidos del 1 - 6 midieron la dimensión de habilidades conceptuales, del 7 - 10 habilidades técnicas y del 11 - 20 dimensión humana, se utilizó una escala ordinal Likert que tuvo 5 opciones de respuesta **Nunca** con valor de 1 punto, **casi nunca** con valor de 2 puntos, **a veces** con valor de 3 puntos, **casi siempre** con valor de 4 puntos y **siempre** con valor de 5 puntos.

Después de hallar los valores máximos y mínimos para cada dimensión y en general, y utilizando los percentiles 50%, 25% y 25%, se determinó los niveles de valoración para la variable por dimensiones y en general tenido como referencia la investigación de Neyra, A.

Cuestionario para medir la satisfacción laboral: También se tomó como referencia el cuestionario elaborado por Neyra, A., el cual fue adaptado para la presente investigación, teniendo en consideración nuestras unidades de estudios.

El cuestionario constó de 21 ítems distribuidos del 1 – 5 midieron la dimensión de ámbito del puesto de trabajo, del 6 – 10 dirección de la unidad, del 11 – 15 interacción con los compañeros y del 16 – 21 comunicación y coordinación, se utilizó una escala ordinal Likert con 5 opciones de respuesta **Nunca** con valor de 1 punto, **casi nunca** con valor de 2 puntos, **a veces** con valor de 3 puntos, **casi siempre** con valor de 4 puntos y **siempre** con valor de 5 puntos.

Después de hallar los valores máximos y mínimos para cada dimensión y en general, y utilizando los percentiles 50%, 25% y 25%, se determinó los niveles de valoración

para la variable por dimensiones y en general tenido como referencia la investigación de Neyra, A.

Para hallar **LA VALIDEZ**, los instrumentos utilizados: cuestionario de habilidades gerenciales y cuestionario de satisfacción laboral fueron sometidos a validación por 4 jueces expertos (anexo 5 y 6) , personas especialistas y conocedoras de los temas en estudio, teniendo como resultado de coeficiente de validez de contenido V de Aiken 1 y 0,99 respectivamente, concluyendo que por ser mayor a 0.80 los 4 jueces tienen un fuerte acuerdo, consideraron adecuados los ítems, en consecuencia, se consideraron Válidos los instrumentos.

LA CONFIABILIDAD se halló a través de la prueba de Alfa de Cronbach, para el cálculo de la misma se aplicó el cuestionario de Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral a una prueba piloto de 10 personales de salud entre Licenciados en enfermería y Técnicos en Enfermería, la base de datos obtenida (anexo 9) fue ingresada al programa SPSS 28.0 en matrices, las cuales nos permitió a través del programa encontrar el Alfa de Cronbach para cada variable, que dieron como resultado 0.925 y 0.894 respectivamente (anexo 7 y 8), concluyendo que siendo los α (alfas) mayores que 0.70, los resultados de opinión de las 10 unidades de estudio respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.

2.4.Procedimientos de análisis de datos.

La información encontrada fue procesada en el programa SPSS V.28.0, haciendo uso de tablas de distribución de frecuencias y gráficos, lo que permitió la descripción de la variable por dimensiones y en general, que posteriormente fueron analizadas.

Así mismo se resumió la información en cuadros estadísticos, los cuales expresaran la frecuencia numérica y porcentual de los datos; por otro lado, la significancia se obtuvo a través de la prueba de chi cuadrado, con una significancia estadística de $p < 0,05$ y un nivel de Confianza 95%.

2.5. Criterios éticos

La investigación fue enviada al comité de ética de la Universidad Señor de Sipán, así mismos se tuvo en cuenta los criterios éticos del informe Belmont (42): **Respeto a la persona**, el personal recibió una información clara y precisa de la investigación decidiendo voluntariamente participar de la misma firmando un consentimiento informado. Así mismo se manejó la privacidad de la información utilizando un código alfanumérico como identificación, por otro lado, se respetó la libre decisión del participante en el caso desee abandonar el estudio.

Con respecto a la **Beneficencia**, hay dos reglas generales que se tomaron en cuenta, la investigación no causó ningún daño al objeto de estudio y trató de maximizar los beneficios obtenidos a través de los resultados, y finalmente **la justicia** la cual se ve reflejado al momento de obtener la muestra la cual fue obtenida de forma aleatoria y proporcional, tratando de esta manera a nuestras participantes de forma justa y equitativa.

2.6. Criterios de Rigor científico.

En la presente investigación cuantitativa el rigor científico (43) que se consideró fue: **Valor de verdad – validez interna:** Este criterio se aplicó en la investigación a través de un análisis de datos tal y como fueron encontrados en las encuestas, no se manipuló la información. Así mismo los instrumentos fueron aplicados a una muestra representativa, la cual cumplió con todos los criterios de inclusión establecidos.

Aplicabilidad – validez externa: Este criterio se aplicó a través de un minucioso análisis que nos permitió obtener información que servirá para otros investigadores que busquen relacionar sus trabajos con la misma temática.

Consistencia o fiabilidad: Este criterio se cumple porque utilizamos una encuesta ya validada en trabajos anteriores en donde nuestras variables de estudio han sido tomadas.

Neutralidad u objetividad: Este criterio se cumple porque la investigación brinda aportes nuevos a los conocimientos científicos en base a una población con características diferentes.

III. RESULTADOS

3.1.Resultados en tablas

Tabla 1

Nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo, según su tiempo de servicio del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

			TIEMPO DE SERVICIO			
			0 – 1	2 – 5	5 años a	Total
			año	años	más	
HABILIDADES GERENCIALES	MALO	N	5	2	14	21
		%	9,1%	16,7%	36,8%	20,0%
	REGULAR	N	16	4	13	33
		%	29,1%	33,3%	34,2%	31,4%
	BUENA	N	34	6	11	51
		%	61,8%	50,0%	28,9%	48,6%
Total	N	55	12	38	105	
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios

En la tabla 1, observamos que el 20 % del personal tienen un nivel de Percepción de las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes del Hospital General de Jaén como malo, el 31.4 % regular y solo el 48,6 % una percepción buena. Así mismo se evidencia que cuando menor es el tiempo de servicio la percepción del personal resulta buena.

Tabla 2

Nivel de Habilidad conceptual de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Habilidad Conceptual	MALO	13	12,4	12,4	12,4
	REGULAR	45	42,9	42,9	55,2
	BUENA	47	44,8	44,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 2, observamos que el 12,4 % del personal tienen un nivel de Percepción de las habilidades conceptuales de las enfermeras jefes del Hospital General de Jaén como malo, el 42,9 % regular y solo el 44,8 % una percepción buena.

Tabla 3

Nivel de Habilidad técnica de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Habilidad técnica	MALO	23	21,9	21,9	21,9
	REGULAR	24	22,9	22,9	44,8
	BUENA	58	55,2	55,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 3, observamos que el 21,9 % del personal tienen un nivel de Percepción de las habilidades técnicas de las enfermeras jefes del Hospital General de Jaén como malo, el 22,9 % regular y solo el 55,2 % una percepción buena.

Tabla 4

Nivel de Habilidad humana de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Habilidad Humana	MALO	27	25,7	25,7	25,7
	REGULAR	36	34,3	34,3	60,0
	BUENA	42	40,0	40,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 4, observamos que el 25,7 % del personal tienen un nivel de Percepción de las habilidades humanas de las enfermeras jefes del Hospital General de Jaén como malo, el 34,3 % regular y solo el 40 % una percepción buena.

Tabla 5

Grado de satisfacción laboral del personal, según su tiempo de servicio del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

		TIEMPO DE SERVICIO			Total	
		0 – 1 años	2 – 5 años	5 años a más		
SATISFACCIÓN LABORAL	BAJO	N	2	0	2	4
		%	3,6%	0,0%	5,3%	3,8%
	MEDIO	N	18	3	19	40
		%	32,7%	25,0%	50,0%	38,1%
	ALTO	N	35	9	17	61
		%	63,6%	75,0%	44,7%	58,1%
Total	N	55	12	38	105	
	%	100 %	100 %	100 %	100 %	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 5, observamos que el 3.8% del personal que pertenece al departamento de enfermería del Hospital General de Jaén presenta un grado de satisfacción laboral bajo, el 38,1 % medio y solo el 58,1 % una satisfacción alta. Así mismo se evidencia que cuando mayor es el tiempo de servicio el grado de satisfacción laboral disminuye.

Tabla 6

Grado de satisfacción laboral del personal en la dimensión ámbito de trabajo del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
D_ Ámbito de trabajo	BAJO	7	6,7	6,7	6,7
	MEDIO	38	36,2	36,2	42,9
	ALTO	60	57,1	57,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 6, observamos que el 6,7% del personal que pertenece al departamento de enfermería del Hospital General de Jaén presenta un grado de satisfacción laboral en la dimensión ámbito de trabajo como bajo, el 36,2 % medio y solo el 57,1 % una satisfacción alta.

Tabla 7

Grado de satisfacción laboral del personal en la dimensión Dirección de trabajo del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
D_ Dirección de trabajo	BAJO	17	16,2	16,2	16,2
	MEDIO	35	33,3	33,3	49,5
	ALTO	53	50,5	50,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 7, observamos que el 16,2% del personal que pertenece al departamento de enfermería del Hospital General de Jaén presenta un grado de satisfacción laboral en la dimensión dirección de trabajo como bajo, el 33,3 % medio y solo el 50,5 % una satisfacción alta.

Tabla 8

Grado de satisfacción laboral del personal en la dimensión Interacción de los compañeros del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
D_ Interacción de los compañeros	BAJO	4	3,8	3,8	3,8
	MEDIO	56	53,3	53,3	57,1
	ALTO	45	42,9	42,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 8, observamos que el 3,8% del personal que pertenece al departamento de enfermería del Hospital General de Jaén presenta un grado de satisfacción laboral en la dimensión interacción de los compañeros como bajo, el 53,3 % medio y solo el 42,9 % una satisfacción alta.

Tabla 9

Grado de satisfacción laboral del personal en la dimensión Coordinación y comunicación del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
D_ Coordinación y comunicación	BAJO	9	8,6	8,6	8,6
	MEDIO	42	40,0	40,0	48,6
	ALTO	54	51,4	51,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 9, observamos que el 8,6% del personal que pertenece al departamento de enfermería del Hospital General de Jaén presenta un grado de satisfacción laboral en la dimensión coordinación y comunicación como bajo, el 40 % medio y solo el 51,4 % una satisfacción alta.

Tabla 10

Nivel de habilidades gerenciales según grado de satisfacción laboral del personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

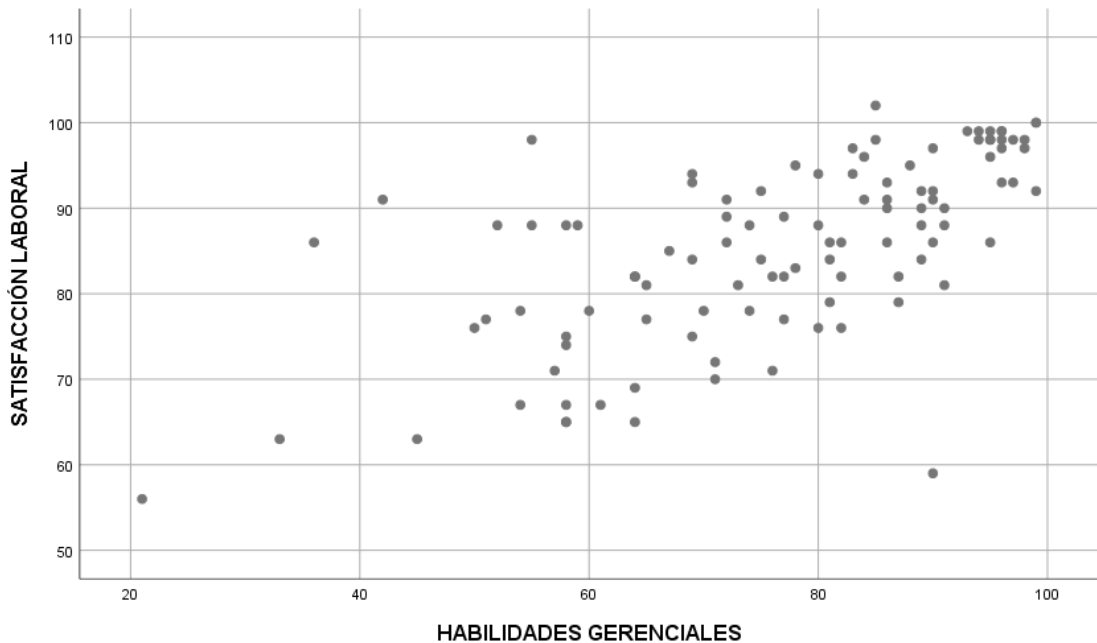
		SATISFACCIÓN LABORAL			Total	
			BAJO	MEDIO	ALTO	
HABILIDADES GERENCIALES	MALO	N	3	11	7	21
		%	75,0%	27,5%	11,5%	20,0%
	REGULAR	N	0	21	12	33
		%	0,0%	52,5%	19,7%	31,4%
	BUENA	N	1	8	42	51

	%	25,0%	20,0%	68,9%	48,6%
Total	N	4	40	61	105
	%	100 %	100 %	100 %	100 %

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 10, observamos que cuándo el personal del Hospital General de Jaén percibe las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes como mala, su grado de satisfacción laboral resulta bajo, cuando la percibe de forma regular su satisfacción laboral es medio y cuando las perciben como buena su grado de satisfacción laboral es alto.

Gráfico 1. Diagrama de Dispersión de las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral. Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a la muestra obtenida.



En el gráfico 1, observamos una relación lineal directa positiva entre las variables satisfacción laboral y habilidades gerenciales, es decir a medida que aumenta la percepción de las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes, aumenta la satisfacción laboral del personal.

Tabla 11

Análisis de correlación de los Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral.

		Habilidades Gerenciales	Satisfacción Laboral
Habilidades Gerenciales	Correlación de Pearson	1	0,647**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	105	105
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,647**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	105	105

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

En la tabla 4, observamos que la relación entre las variables habilidades gerenciales y la satisfacción laboral es moderada y de sentido positivo.

3.2. Discusión de resultados

El análisis de los datos obtenidos nos permitió determinar que, si existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022, con una fuerza de relación positiva moderada, con un valor $r=0,647$ (Tabla 11). Es decir, a medida que aumenta la percepción de las Habilidades Gerenciales de las enfermeras jefes aumenta la satisfacción Laboral de su personal o viceversa.

Estos datos se relacionan con los encontrados en la investigación de Neyra (24) en donde se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre las Habilidades Gerenciales y la Satisfacción Laboral de las Enfermeras Asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao – 2019, con un valor de $r= 0,768$. Así mismo concuerda con la investigación de Hidalgo (44) en donde también se concluyó que las habilidades gerenciales se relacionan positiva y significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador 2021, con un $\rho = 0,662$.

Los resultados de estos trabajos de investigación guardan relación con la postura teórica planteados por Herzberg quien plantea la teoría de los dos factores, uno de ellos los factores higiénicos o extrínsecos, que están enfocados en el entorno en el que se desenvuelve el personal y la ausencia de este produce insatisfacción laboral; dentro de este grupo se encuentra la relación que tiene el trabajador con su supervisor y/o jefe inmediato, la presencia o ausencia predispone a que el trabajador tenga o no satisfacción laboral (45).

Los factores motivacionales o intrínsecos (ascensos, reconocimientos, etc.) que están en relación a las tareas que desempeña el trabajador, estos producen un estado duradero de la satisfacción laboral aumentando la productividad en el trabajo (46).

Los factores antes mencionados se pueden lograr obtener y mantener con las habilidades gerenciales (técnicas, humanas y conceptuales) que posean nuestros supervisores y/o jefes inmediatos, Robert Katz en su postura teórica hace referencia a estas 3 habilidades gerenciales que debe poseer para analizar y detectar hechos esenciales y decisivos para solucionar problemas internos o externos, se hace necesario conocer estrategias o formular ideas que permita resolver los problemas de forma creativa y oportuna, y por último todo jefe y/o gerente debe desarrollar habilidades que le permita interactuar con sus colaboradores, siendo estas fundamentales ya que conlleva a buenas relaciones e incluso mejora la productividad y permanencia en los puestos de trabajo (47).

En el primer objetivo específicos nos planteamos “Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo, según su tiempo de servicio del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022”, los datos obtenidos (Tabla 1) nos dieron a conocer que el personal con tiempo de servicio menor de 5 años percibe las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes como buena, lo contrario sucede con el personal que tienen más de 5 años trabajando en la institución, quienes perciben a las habilidades gerenciales como malas. Cabe resaltar que el personal rescato de las enfermeras jefes sus habilidades técnicas, así mismo se evidencia la gran deficiencia en las habilidades humanas.

En la búsqueda de investigaciones que se relacionaran con los resultados, no se encontró ninguna investigación que haya analizado la percepción de las habilidades gerenciales teniendo en cuenta el tiempo de servicio del personal, pero lo que si queda claro con los resultados obtenidos es que al paso de los años de servicio en la institución el nivel de habilidades gerenciales de las enfermeras jefes percibidas por su personal a cargo varían de buena a mala.

Cuando existe una relación de calidad entre el jefe inmediato y el trabajador, el primero le podrá proporcionar la información necesaria para desempeñar sus funciones y le permitirá una mayor participación. Hay que recordar que el jefe inmediato ejerce un papel muy importante como interlocutor entre la institución y el trabajador, siendo él quien con sus habilidades gestiona las recompensas al rendimiento en el puesto, brinda apoyo a su equipo, brinda oportunidades para desarrollar habilidades de los trabajadores; presentar estas habilidades y que sean desarrolladas de forma óptima contribuye a que el trabajador desarrolle una mejor percepción tanto de la organización como de su jefe inmediato (48) .

En el segundo objetivo específico se planteó “Identificar el grado de satisfacción laboral del personal, según su tiempo de servicio del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022”, los datos obtenidos (tabla 5) nos dan a conocer que el mayor porcentaje de trabajadores tiene un nivel de satisfacción alto. Así mismo el personal con tiempo de servicio menor de 5 años presenta un nivel de satisfacción alto, a diferencia del personal con mayor a 5 años de tiempo de servicio que presenta un nivel de satisfacción laboral medio. Cabe recalcar que el personal se siente más satisfecho en el ámbito del trabajo y menos satisfecho en la dirección del trabajo.

Los resultados obtenidos se asemejan a los encontrados en la investigación de Holguin y Contreras (49), en este estudio se encontró un bajo porcentaje de trabajadores con un nivel de satisfacción alto. Los trabajadores con tiempo de

servicio ≤ 3 años, tuvieron mayor satisfacción laboral que el personal de salud con tiempo de servicio entre 4 y 6 años.

Según la teoría del ajuste laboral se esperaba una relación positiva entre la antigüedad y la satisfacción laboral (50), la teoría describe que cuando se permanece un mayor tiempo en el lugar de trabajo es más probable que se encuentre satisfecho con su cultura laboral. Lo contrario sucede cuando la permanencia es menor, donde es probable que el trabajador se encuentre insatisfecho el cual deseara buscar su equilibrio laboral en otra institución (51).

Investigaciones con mayores años de antigüedad concordaban con esta teoría en donde los mayores niveles de satisfacción se encontraban en los trabajadores con mayor tiempo de servicio (50), situación que no es evidente en esta investigación ya que los datos reflejan que la satisfacción laboral va "disminuyendo" a medida que pasan los años.

La satisfacción laboral es uno de los indicadores más evaluados para conocer las actitudes que tienen los trabajadores hacia su vida laboral, ya que este influye en la calidad de trabajo que se brinda, así como en el aumento de ausentismo, renunciaciones constantes, aumento de las tasas de rotación, etc. (52)

Si bien es cierto los trabajadores muestran un grado de satisfacción de medio a alto, esta satisfacción debe perdurar por el tiempo, Herzberg en su teoría de los dos factores hace referencia a los factores intrínsecos, trabajar en ellos hará que se logre que la satisfacción sea duradera y lograr evitar que cuando el trabajador alcance un mayor tiempo de servicio en la institución ya no se encuentre satisfecho y/o este nivel disminuya.

En el tercer objetivo específico nos planteamos “Comparar el nivel de habilidades gerenciales según grado de satisfacción laboral del personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022”, los datos obtenidos (Tabla 10) reflejan

que cuando el personal percibe las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes como malo el nivel de satisfacción laboral es bajo, lo contrario sucede cuando el personal percibe estas habilidades gerenciales como buenas el nivel satisfacción resulta ser alto. Estos resultados reflejan la relación que existe entre ambas variables como fue descrito en líneas anteriores.

Comprobación de la hipótesis

H1: Las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes si se relacionan con la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén”

H0: Las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes no se relacionan con la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén”

Al realizar el análisis de correlación (Tabla 11) se obtuvo una significación asintótica igual a 0,000, dado que este valor es menor que 0,05, al 95% de confiabilidad rechazamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la hipótesis alterna H1, “Las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes si se relacionan con la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén.

IV. CONCLUSIONES

- El nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo es de bueno a regular, y disminuye a medida que pasan los años de servicio en la institución.
- El grado de satisfacción laboral del personal del Hospital General de Jaén es de alto a medio, y va disminuyendo a medida que aumenta los años de servicio laboral en la institución.
- Las Habilidades Gerenciales de las enfermeras jefes se relacionan de manera positiva moderada con la Satisfacción Laboral de su personal del Hospital General de Jaén, a medida que aumenta la percepción de las Habilidades Gerenciales aumenta la satisfacción Laboral del personal o viceversa.

V. RECOMENDACIONES

- Fortalecer las políticas institucionales y/o administrativas del Hospital General de Jaén para que las coordinaciones de los servicios sean asumidas por concurso y no por cargos de confianza, buscando que estos cargos sean asumidos por profesionales competentes y con las habilidades gerenciales necesarias para crear un ambiente de trabajo adecuado, el cual deberá mantenerse o mejorar en el paso de los años.
- De no optar por la primera recomendación se sugiere fortalecer las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes de los servicios a través de una formación continua, tomando como alianzas instituciones de la región.
- Se recomienda ampliar el estudio con una población mucho más grande y de ser necesario mejorar los instrumentos permitiendo que los participantes lo realicen de una manera más rápida, evitando incomodidad y/o negación por falta de tiempo.

VI. REFERENCIAS

1. Departamento de enfermería [Internet]. [citado 27 de enero de 2022]. Disponible en: <http://www.saintbois.com.uy/innovaportal/file/2290/1/enfermeria.pdf>
2. Departamento de Enfermeria [Internet]. [citado 27 de enero de 2022]. Disponible en: https://www.hospitalsullana.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=21&Itemid=36
3. Moghaddam, N. Sanaz, J. Sima, R. Sarem, A. Ghamchili, A. Shafii, M. Managerial competencies of head nurses: a model and assessment tool. *Br J Nurs Mark Allen Publ.* 10 de enero de 2019;28(1):30-7.
4. Hamidi, Y. Mehri, M. Zamanparvar, A. Imani, B. Relationship between managerial skills and employees job stress in health centers. *J Res Health Sci.* 13 de diciembre de 2012;12(2):122-6.
5. Yarbrough, S. Martin, P. Alfred, D. McNeill, C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nurs Ethics.* septiembre de 2017;24(6):675-85.
6. Suliman, M. Aljezawi, M. Nurses' work environment: indicators of satisfaction. *J Nurs Manag.* julio de 2018;26(5):525-30.
7. Kowalski, M. Basile, C. Bersick, E. Cole, D. McClure, D, Weaver, S. What Do Nurses Need to Practice Effectively in the Hospital Environment? An Integrative Review With Implications for Nurse Leaders. *Worldviews Evid Based Nurs.* febrero de 2020;17(1):60-70.
8. Vega, M. Marrufo, H. Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica. *J Am Health.* 4 de octubre de 2020;48-58.
9. Pacheco, R. Necesidad de recursos humanos de Enfermería por brote de COVID-19 Perú. *Rev Científica Enferm Lima En Linea.* 8 de junio de 2020;9(1):55-68.
10. Ministerio de salud. Información de Recursos Humanos en el sector salud [Internet]. Ministerio de Salud. 2021 [citado 9 de junio de 2022]. Disponible en: <https://files.minsa.gob.pe/s/3LsRrx6JxzsDKqw>

11. Inga, F. Rodríguez C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*. 25 de junio de 2019;36(2):312-8.
12. Moscoso, B. Huamán, L. Núñez, M. Llamosas, E. Perez, W. Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. *An Fac Med*. 2015;76(SPE):35-40.
13. El rol esencial de la enfermería en la pandemia del COVID-19 y en los sistemas de salud [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2020 [citado 28 de enero de 2022]. Disponible en: <http://www.usat.edu.pe/articulos/el-rol-esencial-de-la-enfermeria-en-la-pandemia-del-covid-19-y-en-los-sistemas-de-salud/>
14. Falta de personal de enfermería: un problema actual y futuro [Internet]. Catalunya Plural. 2021 [citado 14 de enero de 2022]. Disponible en: <https://catalunyaplural.cat/es/falta-de-personal-de-enfermeria-un-problema-actual-y-futuro/>
15. Consejo Internacional de enfermeros. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras [Internet]. 2021 [citado 14 de febrero de 2022]. Disponible en: https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
16. Widiana, R. Handiyani, H. Kuntarti, N. Self-efficacy and organizing competency of head nurse dominant factors determining of nursing job satisfaction implemented in two hospitals in Riau Province. *Enfermeria Clin*. septiembre de 2019;29 Suppl 2:625-8.
17. Hidalgo, E. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador, 2021. *Repos Inst - UCV* [Internet]. 2021 [citado 9 de mayo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67689>
18. Perkins, R. Bamgbade, S. Bourdeanu, L. Nursing Leadership Roles and Its Influence on the Millennial Psychiatric Nurses' Job Satisfaction and Intent to Leave. *J Am Psychiatr Nurses Assoc*. 10 de diciembre de 2020;1078390320979615.
19. Zandrato, M. Hariyati, R. Afriani, T. Description of an effective manager in nursing: A systematic review. *Enferm Clínica*. 1 de septiembre de 2019;29:445-8.

20. Valenzuela, R. Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 21 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2088680>
21. Horna, M. Habilidades gerenciales y nivel de satisfacción del usuario interno – C.S. Chicama, 2018. Univ Nac Trujillo [Internet]. 2019 [citado 13 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15189>
22. Benites, P. Li, A. Competencias gerenciales y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Materno Santa Luzmila II, Comas - 2019. Repos Inst - UCV [Internet]. 2019 [citado 17 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42745>
23. Quispe, T. Luis, J. Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en la Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú. Callao 2017. Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 13 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15680>
24. Neyra, A. Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral de las Enfermeras Asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao – 2019 [Internet]. 2019. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5250/NEYRA%20ARANDA%200FCS%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Reyes, R. Augusto, H. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal en Club de Regatas Lima, filial Chorrillos, 2017. Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 13 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15072>
26. Reyes, C. Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 13 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28922>
27. Habilidades gerenciales | Economipedia [Internet]. [citado 19 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html>

28. Valdez, B. Satisfacción laboral de los prestadores de servicio de salud de la red asistencial de Jauja. 2016;108.
29. Alvarado, A. Argüello, N. Factores higienicos y motivacionales en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. Ra Ximhai. 2018;14(Esp.3):207-22.
30. Payares, F. Cárcamo, E. Romero, J. Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del cesar - Colombia. Rev Científica Visión Futuro. 2017;21(2):1-21.
31. Valdez, M. Caicay, J. Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú : un análisis comparativo. :115.
32. Marin, H. Placencia, M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Méd Lima. 31 de diciembre de 2017;17(4):42-52.
33. OPS/OMS. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2019 [citado 22 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
34. Román, V. Nelli, R. Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 7 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57291>
35. Cruz, M. Habilidades gerenciales básicas y satisfacción laboral del personal profesional del Centro de Salud Túpac Amaru-Cusco [Internet]. 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34427/cruz_qm.pdf?sequence=1
36. Salazar, L. Ospina, Y. Satisfacción laboral y desempeño [Internet]. 2019. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Angulo, E. Metodología cuantitativa [Internet]. [citado 23 de enero de 2022]. Disponible en: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html

38. Sánchez, F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev Digit Investig En Docencia Univ.* enero de 2019;13(1):102-22.
39. Veiga, J. Fuente, E. Zimmermann, M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Med Segur Trab.* marzo de 2008;54(210):81-8.
40. Manterola, C. Quiroz, G. Salazar, P. García, N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev Médica Clínica Las Condes.* 1 de enero de 2019;30(1):36-49.
41. Cvetkovic, A. Maguiña, J. Soto, A. Lama, J. López, L. et al. Estudios transversales. *Rev Fac Med Humana.* enero de 2021;21(1):179-85.
42. Morales, O. Informe Belmont [Internet]. Sitio Web del Comité de ética en investigación. [citado 22 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/>
43. Guzmán, J. Aguirre, P. Validez y Confiabilidad en la Investigación Cualitativa. 11.
44. Salabarría, H. Calixto, E. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021. 2021;82.
45. Madero, S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ* [Internet]. 2019 [citado 22 de septiembre de 2022];29. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlng=es
46. Guzman, L. Alarcon, S. García, G. Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. 5 de diciembre de 2021 [citado 22 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
47. Silva, E. Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020 [Internet]. 2020. Disponible en: <file:///D:/DESCARGA%20DE%20GOOGLE/Dialnet-HabilidadesGerencialesEnElDesarrolloOrganizacional-7897410.pdf>

48. Navarro, D. Carmona, A. Cómo afecta la relacion del empleado con el lider a su compromiso con la organización. 2022;28.
49. Holguin, Y. Contreras, C. Holguin, Y. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horiz Méd Lima [Internet]. abril de 2020 [citado 29 de septiembre de 2022];20(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
50. Alonso, P. Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. Rev Psicol Trab Las Organ. 2008;24(1):25-40.
51. Rodrigo, R. Teoría del ajuste laboral en psicología: definición, principios y ejemplos [Internet]. Estudiando. 2021 [citado 14 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://estudiando.com/teoria-del-ajuste-laboral-en-psicologia-definicion-principios-y-ejemplos/>
52. Vílchez, M. Lescano, D. Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. Salud Vida Sipanense. 28 de junio de 2015;2(1):17-17.
53. Posada, L. Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). :15.
54. Gamboa, E. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes | [Internet]. [citado 10 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

VII. ANEXOS

Anexo 01:	Matriz de consistencia
Anexo 02:	Operacionalización de las variables.
Anexo 03:	Instrumentos
Anexo 04:	Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos
Anexo 05:	Validez de los instrumentos según el coeficiente de validez v de Aiken para habilidades gerenciales
Anexo 06:	Validez de los instrumentos según el coeficiente de validez v de Aiken para satisfacción laboral
Anexo 07:	Confiabilidad de los instrumentos - estudio piloto según la fórmula de alfa de Cronbach para habilidades gerenciales
Anexo 08:	Confiabilidad de los instrumentos - estudio piloto según la fórmula de alfa de Cronbach para satisfacción laboral
Anexo 09:	Matriz de datos de la muestra piloto
Anexo 10:	Instrumentos de validación de cada juez experto
Anexo 11:	Consentimiento Informado
Anexo 12:	Autorización de la institución para la recolección de datos

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Manifestaciones del problema	Déficit de recurso humano en salud Renuncias a los puestos de trabajo Rotación constante de personal Estrés laboral
Problema	¿Existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022?
Causas que originan el Problema	Conocimiento de habilidades gerenciales. Rol de los jefes de enfermería Carga laboral
Objeto de la Investigación	Lic. en Enfermería y Técnicos en Enfermería del Hospital General de Jaén.
Objetivo General de la Investigación	Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo, según su tiempo de servicio del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022. • Identificar el grado de satisfacción laboral del personal, según su tiempo de servicio del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022. • Comparar el nivel de habilidades gerenciales según grado de satisfacción laboral del personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.
Línea de investigación	Ciencias de la vida y cuidados de la salud humana

Título de la Investigación	Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su personal del Hospital General de Jaén 2022
Hipótesis	Las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes si se relacionan con la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén.
Variables	Habilidades gerenciales Satisfacción laboral del personal

ANEXO N° 02

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnicas e instrumentos de la investigación	Escala
Habilidades gerenciales	Son las capacidades que tiene un individuo a cargo de una organización, institución y/o grupo de personas para liderar, guiar y que busca en su toma de decisiones la solución de los objetivos planteados (30,53)	Habilidad conceptual	Percepción del personal acerca de las habilidades conceptuales de las enfermeras jefes	1. ¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio? 2. ¿Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución? 3. ¿Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución? 4. ¿Traza y Realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas? 5. ¿Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales? 6. ¿Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Ordinal Bueno: 81 – 100 Regular: 61 – 80 Malo: 20 - 60
		Habilidad técnica	Percepción del personal acerca de las habilidades técnicas de las enfermeras jefes	7. ¿Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo? 8. ¿Toma decisiones acorde con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas?		

				<p>9. ¿Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo?</p> <p>10. ¿Participa usted con su Jefe en el Trabajo en Equipo?</p>		
		Habilidad humana	Percepción del personal acerca de las habilidades humanas de las enfermeras jefes	<p>11. ¿Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución?</p> <p>12. ¿Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo?</p> <p>13. ¿Se preocupa por la Institución y su funcionamiento?</p> <p>14. ¿Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por su personal a cargo?</p> <p>15. ¿Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y los Directivos?</p> <p>16. ¿Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?</p> <p>17. ¿Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad en la institución?</p> <p>18. ¿Demuestra receptividad ante los planteamientos de su personal a cargo?</p> <p>19. ¿Escucha con empatía cuando el personal que labora con Usted le comunica algún problema?</p>		

				20. ¿Propicia la motivación en el desempeño del personal?		
Satisfacción laboral	Es la percepción positiva o negativa que tienen cada trabajador del ambiente en donde se desempeñan, y esta se ve influenciada por factores de su entorno (54).	Dimensión de ámbito de trabajo	Opinión del personal sobre su satisfacción laboral en la dimensión de ámbito de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿El trabajo en mi unidad está bien organizado? 2. ¿Mis funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, conozco mi labor dentro de la institución? 3. ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas entre el personal? 4. ¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades profesionales? 5. ¿Recibo información de mi jefe de cómo estoy desempeñando mi puesto de trabajo? 	Técnica: Encuesta	Ordinal Alto: 85 – 105 Medio: 64 – 84 Bajo: 21 – 63
		Dimensión de dirección de la unidad	Opinión del personal sobre su satisfacción laboral en la dimensión de dirección de la unidad.	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿El enfermero responsable de mi unidad de trabajo demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones? 7. ¿El enfermero responsable de la unidad soluciona los problemas de manera eficaz? 8. ¿El enfermero responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad en el turno de trabajo? 9. ¿El enfermero responsable de la unidad toma decisiones con la participación de todo el personal de la Unidad? 		

				10. ¿El enfermero responsable de la unidad me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo?		
		Dimensión interacción con los compañeros	Opinión del personal sobre su satisfacción laboral en la dimensión interacción con los compañeros	11. ¿La relación con los compañeros de trabajo es buena en el área donde laboro? 12. ¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas en el área de trabajo? 13. ¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área donde trabajo? 14. ¿Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo? 15. ¿El ambiente de trabajo me produce stress?		
		Dimensión comunicación y coordinación	Opinión del personal sobre su satisfacción laboral en la dimensión comunicación y coordinación	16. ¿La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente? 17. ¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe de servicio? 18. ¿Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo? 19. ¿Conozco los servicios que prestan otras Unidades del Hospital 20. ¿Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital? 21. ¿La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es buena?		

**ANEXO N° 03
INSTRUMENTOS**

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES

(Adaptado de Neyra, A. 2022)

Código Alfanumérico: _____ Tiempo de servicio en la institución: _____

Grupo ocupacional: Lic. Enfermería Técnico en Enfermería

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación y tiene como objetivo “Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo”, en tal sentido invocamos su colaboración seria y responsable en las respuestas a las interrogantes planteadas, sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

INSTRUCCIONES

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que Ud. considere válida para cada uno de los ítems. Marque solamente una respuesta por ítems; por favor llene todo el cuestionario. Le agradecemos de ante mano su participación.

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión habilidad conceptual						
El enfermero(a) Jefe del servicio:						
01	¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio?	1	2	3	4	5
02	¿Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución?	1	2	3	4	5
03	¿Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución?	1	2	3	4	5
04	¿Traza y realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas?	1	2	3	4	5
05	¿Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5

06	¿Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución?	1	2	3	4	5
Dimensión habilidad técnica						
El enfermero(a) Jefe del servicio:						
07	¿Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo?	1	2	3	4	5
08	¿Toma decisiones acorde con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas?	1	2	3	4	5
09	¿Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo?	1	2	3	4	5
10	¿Participa usted con su jefe en el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
Dimensión habilidad humana						
El enfermero(a) Jefe del servicio:						
11	¿Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución?	1	2	3	4	5
12	¿Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo	1	2	3	4	5
13	¿Se preocupa por la institución y su funcionamiento?	1	2	3	4	5
14	¿Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por su personal a cargo?	1	2	3	4	5
15	¿Estimula la integración entre el personal que labora en la institución y los directivos?	1	2	3	4	5
16	¿Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?	1	2	3	4	5
17	¿Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad en la institución?	1	2	3	4	5
18	¿Demuestra receptividad ante los planteamientos de su personal a cargo?	1	2	3	4	5
19	¿Escucha con empatía cuando el personal que labora con usted le comunica algún problema?	1	2	3	4	5
20	¿Propicia la motivación en el desempeño del personal?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL
(Adaptado de Neyra, A. 2022)

Código Alfanumérico: _____ Tiempo de servicio en la institución: _____

Grupo ocupacional: Lic. Enfermería Técnico en Enfermería

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación y tiene como objetivo “Identificar el grado de satisfacción laboral del personal”, en tal sentido invocamos su colaboración seria y responsable en las respuestas a las interrogantes planteadas, sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

INSTRUCCIONES

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que Ud. considere válida para cada uno de los ítems. Marque solamente una respuesta por ítems; por favor llene todo el cuestionario. Le agradecemos de ante mano su participación.

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión ámbito de trabajo						
01	¿El trabajo en mi unidad está bien organizado?	1	2	3	4	5
02	¿Mis funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, conozco mi labor dentro de la institución?	1	2	3	4	5
03	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas entre el personal?	1	2	3	4	5
04	¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades profesionales?	1	2	3	4	5
05	¿Recibo información de mi jefe de cómo estoy desempeñando mi puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
Dimensión dirección de la unidad						
06	¿El enfermero responsable de mi unidad de trabajo demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?	1	2	3	4	5
07	¿El enfermero responsable de la unidad soluciona los problemas de manera eficaz?	1	2	3	4	5

08	¿El enfermero responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad en el turno de trabajo?	1	2	3	4	5
09	¿El enfermero responsable de la unidad toma decisiones con la participación de todo el personal de la unidad?	1	2	3	4	5
10	¿El enfermero responsable de la unidad me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo?	1	2	3	4	5
Dimensión interacción con los compañeros						
11	¿La relación con los compañeros de trabajo es buena en el área donde laboro?	1	2	3	4	5
12	¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas en el área de trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área donde trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿El ambiente de trabajo me produce stress?	1	2	3	4	5
Dimensión comunicación y coordinación						
16	¿La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente?	1	2	3	4	5
17	¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe de servicio?	1	2	3	4	5
18	¿Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Conozco los servicios que prestan otras unidades del hospital?	1	2	3	4	5
20	¿Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital?	1	2	3	4	5
21	¿La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es buena?	1	2	3	4	5

ANEXO N° 04
FICHA TECNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Nombre	Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales (Adaptado de Neyra, A. 2022)																														
Objetivo	“Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo”																														
Autor	Liz Maribel Quesquén Neciosup																														
Administración	Individual																														
Duración	7 minutos																														
Sujetos de aplicación	Licenciados en Enfermería y Técnicos en enfermería que pertenecen al departamento de enfermería del Hospital General de Jaén																														
Validez y confiabilidad	<p>La validez se realizó tomando en cuenta el criterio de cuatro Jueces Expertos; los cuales consideraron adecuados los ítems, en consecuencia, se considera Válido el Instrumento. Se utilizó el coeficiente de V de Aiken, $V = 1$.</p> <p>La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach y el cuestionario se aplicó a la muestra piloto obteniéndose $\alpha = 0,925$; interpretándose que los resultados de opinión de los 10 usuarios respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.</p>																														
Calificación	<p>Tabla 1. Covariable Tiempo de Servicio del Personal Encuestado</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>INTERVALO</th> <th>CÓDIGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">TIEMPO DE SERVICIO</td> <td>0 - 1 año</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2 - 5 años</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>5 a mas años</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: La Autora</p> <p>Tabla 2. Niveles de Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes desde la percepción de su personal a cargo del Hospital General de Jaén</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVELES</th> <th>DIMENSIÓN 1</th> <th>DIMENSIÓN 2</th> <th>DIMENSIÓN 3</th> <th>GENERAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BUENA</td> <td>25 - 30</td> <td>17 - 20</td> <td>41 - 50</td> <td>81 - 100</td> </tr> <tr> <td>REGULAR</td> <td>19 - 24</td> <td>13 - 16</td> <td>31 - 40</td> <td>61 - 80</td> </tr> <tr> <td>MALO</td> <td>6 - 18</td> <td>4 - 12</td> <td>10 - 30</td> <td>20 - 60</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: La Autora</p>	CATEGORIA	INTERVALO	CÓDIGO	TIEMPO DE SERVICIO	0 - 1 año	1	2 - 5 años	2	5 a mas años	3	NIVELES	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	GENERAL	BUENA	25 - 30	17 - 20	41 - 50	81 - 100	REGULAR	19 - 24	13 - 16	31 - 40	61 - 80	MALO	6 - 18	4 - 12	10 - 30	20 - 60
CATEGORIA	INTERVALO	CÓDIGO																													
TIEMPO DE SERVICIO	0 - 1 año	1																													
	2 - 5 años	2																													
	5 a mas años	3																													
NIVELES	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	GENERAL																											
BUENA	25 - 30	17 - 20	41 - 50	81 - 100																											
REGULAR	19 - 24	13 - 16	31 - 40	61 - 80																											
MALO	6 - 18	4 - 12	10 - 30	20 - 60																											

Tabla 3. Estructura del Cuestionario dirigido al personal a cargo de las Enfermeras Jefes del Hospital General de Jaén

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	PUNTUACIÓN	MINIMOS/MAXIMOS
HABILIDADES GERENCIALES	D1	I1	NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES= 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5	MIN=6/MAX=30
		I2		
		I3		
		I4		
		I5		
		I6		
	D2	I7	NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES= 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5	MIN=4/MAX=20
		I8		
		I9		
		I10		
	D3	I11	NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES= 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5	MIN=10/MAX=50
		I12		
		I13		
		I14		
		I15		
		I16		
		I17		
		I18		
		I19		
		I20		
Total		20		MIN=20/MAX=100

Fuente: La autora.

Nombre	Cuestionario sobre satisfacción laboral (Adaptado de Neyra, A. 2022)																																		
Objetivo	“Identificar el grado de satisfacción laboral del personal”																																		
Autor	Liz Maribel Quesquén Neciosup																																		
Administración	Individual																																		
Duración	7 minutos																																		
Sujetos de aplicación	Licenciados en Enfermería y Técnicos en enfermería que pertenecen al departamento de enfermería del Hospital General de Jaén																																		
Validez y confiabilidad	<p>La validez se realizó tomando en cuenta el criterio de cuatro Jueces Expertos; los cuales consideraron adecuados los ítems, en consecuencia, se considera Válido el Instrumento. Se utilizó el coeficiente de V de Aiken, $V = 0,99$.</p> <p>La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach y el cuestionario se aplicó a la muestra piloto obteniéndose $\alpha = 0,894$; interpretándose que los resultados de opinión de los 10 usuarios respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.</p>																																		
Calificación	<p>Tabla 1. Covariable Tiempo de Servicio del Personal Encuestado</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>INTERVALO</th> <th>CÓDIGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">TIEMPO DE SERVICIO</td> <td>0 - 1 año</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2 - 5 años</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>5 a mas años</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: La Autora</p> <p>Tabla 2. Niveles del Grado de Satisfacción Laboral del personal del Hospital General de Jaén</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>GRADO</th> <th>DIMENSIÓN 1</th> <th>DIMENSIÓN 2</th> <th>DIMENSIÓN 3</th> <th>DIMENSIÓN 4</th> <th>GENERAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ALTO</td> <td>21 - 25</td> <td>21 - 25</td> <td>21 - 25</td> <td>25 - 30</td> <td>85 - 105</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>16 - 20</td> <td>16 - 20</td> <td>16 - 20</td> <td>19 - 24</td> <td>64 - 84</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>5 - 15</td> <td>5 - 15</td> <td>5 - 15</td> <td>6 - 18</td> <td>21 - 63</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: La Autora</p>	CATEGORIA	INTERVALO	CÓDIGO	TIEMPO DE SERVICIO	0 - 1 año	1	2 - 5 años	2	5 a mas años	3	GRADO	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	DIMENSIÓN 4	GENERAL	ALTO	21 - 25	21 - 25	21 - 25	25 - 30	85 - 105	MEDIO	16 - 20	16 - 20	16 - 20	19 - 24	64 - 84	BAJO	5 - 15	5 - 15	5 - 15	6 - 18	21 - 63
CATEGORIA	INTERVALO	CÓDIGO																																	
TIEMPO DE SERVICIO	0 - 1 año	1																																	
	2 - 5 años	2																																	
	5 a mas años	3																																	
GRADO	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	DIMENSIÓN 4	GENERAL																														
ALTO	21 - 25	21 - 25	21 - 25	25 - 30	85 - 105																														
MEDIO	16 - 20	16 - 20	16 - 20	19 - 24	64 - 84																														
BAJO	5 - 15	5 - 15	5 - 15	6 - 18	21 - 63																														

Tabla 3. Estructura del Cuestionario dirigido al personal a cargo de las Enfermeras Jefes del Hospital General de Jaén

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	PUNTUACIÓN	MINIMOS/MAXIMOS
SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL	D1	I1	NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES= 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5	MIN=5/MAX=25
		I2		
		I3		
		I4		
		I5		
	D2	I6	NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES= 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5	MIN=5/MAX=25
		I7		
		I8		
		I9		
		I10		
	D3	I11	NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES= 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5	MIN=5/MAX=25
		I12		
		I13		
		I14		
		I15		
	D4	I16	NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES= 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5	MIN=6/MAX=30
		I17		
		I18		
		I19		
		I20		
		I21		
Total		21		MIN=21/MAX=105

Fuente: La autora.

ANEXO 05

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS SEGÚN EL COEFICIENTE DE VALIDEZ V DE AIKEN PARA HABILIDADES GERENCIALES

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

s_i = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

VALIDACION DE JUECES EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES								
S	n	C	Nº de Ítem	JUECES				V DE AIKEN
				Dra. Lucy Lopez Sandoval	Mg. Ana Salazar Barrios	Dr. Wilder Samir Cubas Lalle	Mg. Karla Carrasco Zeña	
4	4	2	1	1	1	1	1	1
4	4	2	2	1	1	1	1	1
4	4	2	3	1	1	1	1	1
4	4	2	4	1	1	1	1	1
4	4	2	5	1	1	1	1	1
4	4	2	6	1	1	1	1	1
4	4	2	7	1	1	1	1	1
4	4	2	8	1	1	1	1	1
4	4	2	9	1	1	1	1	1
4	4	2	10	1	1	1	1	1
4	4	2	11	1	1	1	1	1
4	4	2	12	1	1	1	1	1
4	4	2	13	1	1	1	1	1
4	4	2	14	1	1	1	1	1
4	4	2	15	1	1	1	1	1
4	4	2	16	1	1	1	1	1
4	4	2	17	1	1	1	1	1
4	4	2	18	1	1	1	1	1
4	4	2	19	1	1	1	1	1
4	4	2	20	1	1	1	1	1
							<i>V_{PROM}</i>	1.00

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken obtenido para las 20 preguntas resulto V= 1, concluyendo que tienen un fuerte acuerdo entre los cuatro jueces que han validado el instrumento por ser mayor a 0.80, los cuales consideraron adecuados los ítems, en consecuencia, se considera Válido el Instrumento.

ANEXO 06

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS SEGÚN EL COEFICIENTE DE VALIDEZ V DE AIKEN PARA SATISFACCION LABORAL

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

s_i = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

VALIDACION DE JUECES EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL									
S	n	C	Nº de Ítem	JUECES				V DE AIKEN	
				Dra. Lucy Lopez Sandoval	Mg. Ana Salazar Barrios	Dr. Wilder Samir Cubas Lalle	Mg. Karla Carrasco Zeña		
4	4	2	1	1	1	1	1	1	
3	4	2	2	1	0	1	1	0.75	
4	4	2	3	1	1	1	1	1	
4	4	2	4	1	1	1	1	1	
4	4	2	5	1	1	1	1	1	
4	4	2	6	1	1	1	1	1	
4	4	2	7	1	1	1	1	1	
4	4	2	8	1	1	1	1	1	
4	4	2	9	1	1	1	1	1	
4	4	2	10	1	1	1	1	1	
4	4	2	11	1	1	1	1	1	
4	4	2	12	1	1	1	1	1	
4	4	2	13	1	1	1	1	1	
4	4	2	14	1	1	1	1	1	
4	4	2	15	1	1	1	1	1	
4	4	2	16	1	1	1	1	1	
4	4	2	17	1	1	1	1	1	
4	4	2	18	1	1	1	1	1	
4	4	2	19	1	1	1	1	1	
4	4	2	20	1	1	1	1	1	
4	4	2	21	1	1	1	1	1	
							<i>V_{PROM}</i>	0.99	

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken obtenido para las 21 preguntas resulto $V = 0.99$, concluyendo que tienen un fuerte acuerdo entre los cuatro jueces que han validado el instrumento por ser mayor a 0.80, los cuales consideraron adecuados los ítems, en consecuencia, se considera Válido el Instrumento.

ANEXO 07

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS - ESTUDIO PILOTO SEGÚN LA FÓRMULA DE ALFA DE CRONBACH PARA HABILIDADES GERENCIALES

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

A : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K : El número de ítems

Si2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

St2 : Varianza de la suma de los Ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.925	20

Conclusión: α (alfa) es mayor que 0.70, los resultados de opinión de las 10 unidades de estudio respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.

****Alfa de Cronbach para Habilidades Gerenciales por ítem evaluado***

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio	67.00	148.000	0.223	0.928
Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución	67.10	149.656	0.087	0.931
Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución	67.50	137.167	0.743	0.919
Traza y Realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas	67.40	134.044	0.801	0.917

Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales	67.40	144.933	0.440	0.924
Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución	67.40	144.711	0.361	0.926
Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo	67.30	134.011	0.730	0.918
Toma decisiones acorde con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas	67.80	140.178	0.510	0.923
Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo	67.60	134.711	0.601	0.922
Participa usted con su Jefe en el Trabajo en Equipo	67.40	137.600	0.456	0.926
Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución	67.30	142.456	0.503	0.923
Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo	67.10	143.211	0.557	0.923
Se preocupa por la Institución y su funcionamiento	67.10	138.322	0.601	0.921
Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por su personal a cargo	67.80	129.733	0.813	0.916
Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y los Directivos	67.90	132.989	0.776	0.917
Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros	68.20	133.956	0.765	0.918
Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad en la institución	68.00	130.222	0.940	0.914
Demuestra receptividad ante los planteamientos de su personal a cargo	68.10	138.322	0.706	0.920
Escucha con empatía cuando el personal que labora con Usted le comunica algún problema	68.00	132.222	0.686	0.919
Propicia la motivación en el desempeño del personal	67.50	137.833	0.607	0.921

ANEXO 08

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS - ESTUDIO PILOTO SEGÚN LA FÓRMULA DE ALFA DE CRONBACH PARA SATISFACCION LABORAL

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Donde:

A : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K : El número de ítems

Si2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

St2 : Varianza de la suma de los Ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	21

Conclusión: α (alfa) es mayor que 0.70, los resultados de opinión de las 10 unidades de estudio respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.

***Alfa de Cronbach para Satisfacción Laboral por ítem evaluado**

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El trabajo en mi unidad está bien organizado	73.50	116.944	0.497	0.891

Mis funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto conozco mi labor dentro de la institución	73.00	124.444	-0.122	0.904
Las cargas de trabajo están bien repartidas entre el personal	73.80	105.289	0.780	0.881
En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades profesionales.	73.30	112.011	0.497	0.890
Recibo información de mi jefe de cómo estoy desempeñando mi puesto de trabajo.	74.00	99.778	0.801	0.879
El enfermero responsable de mi unidad de trabajo demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones	73.10	118.989	0.208	0.896
El enfermero responsable de la unidad soluciona los problemas de manera eficaz.	73.30	117.344	0.348	0.893
El enfermero responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad en el turno de trabajo	73.30	117.344	0.348	0.893
El enfermero responsable de la unidad toma decisiones con la participación de todo el personal de la Unidad	73.80	103.289	0.794	0.880

El enfermero responsable de la unidad me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	73.70	97.122	0.799	0.879
La relación con los compañeros de trabajo es buena en el área donde laboro	72.60	118.489	0.368	0.893
Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas en el área de trabajo	72.70	124.456	-0.167	0.900
Me siento parte de un equipo de trabajo en el área donde trabajo	72.80	114.844	0.564	0.889
Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo	72.90	110.322	0.776	0.884
El ambiente de trabajo me produce stress	74.10	120.989	0.084	0.899
La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente	73.30	115.122	0.505	0.890
Me resulta fácil la comunicación con mi jefe de servicio	73.30	98.678	0.911	0.875
Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo	73.40	114.267	0.544	0.889
Conozco los servicios que prestan otras Unidades del Hospital	73.30	102.678	0.680	0.884
Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital	73.50	110.500	0.494	0.890
La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es buena.	73.30	110.233	0.518	0.889

ANEXO 09: MATRIZ DE DATOS DE LA MUESTRA PILOTO

MATRIZ DE DATOS DE LA MUESTRA PILOTO DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL GENERAL DE JAEN																													
UNIDAD DE ESTUDIO	HABILIDADES GERENCIALES																												
	D1						TOTAL D1	NIVEL D1	D2					TOTAL D2	NIVEL D2	D3										TOTAL D3	NIVEL D3	TOTAL GENERAL	NIVEL GENERAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6			ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10			ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20					
TECNICO ENFERMERIA	5	5	4	4	4	5	27	BUENA	5	4	5	4	18	BUENA	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39	REGULAR	84	BUENA		
TECNICO ENFERMERIA	4	3	4	4	3	3	21	REGULAR	4	4	5	5	18	BUENA	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	REGULAR	77	REGULAR	
TECNICO ENFERMERIA	3	5	4	4	4	4	24	REGULAR	2	2	2	2	8	MALO	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	32	REGULAR	64	REGULAR	
ENFERMERA	4	4	4	5	4	3	24	REGULAR	4	4	5	5	18	BUENA	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	40	REGULAR	82	BUENA	
ENFERMERA	4	3	2	2	3	3	17	MALO	3	3	3	3	12	MALO	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	29	MALO	58	MALO	
ENFERMERA	5	5	3	3	3	3	22	REGULAR	3	3	3	3	12	MALO	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	24	MALO	58	MALO	
ENFERMERA	3	3	3	4	3	3	19	REGULAR	4	5	4	5	18	BUENA	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	37	REGULAR	74	REGULAR	
TECNICO ENFERMERIA	4	3	4	3	4	4	22	REGULAR	5	3	3	5	16	REGULAR	5	3	3	2	3	2	3	3	5	32	REGULAR	70	REGULAR		
TECNICO ENFERMERIA	4	4	3	3	4	4	22	REGULAR	3	2	2	2	9	MALO	3	4	2	2	2	2	2	1	3	23	MALO	54	MALO		
TECNICO ENFERMERIA	5	5	5	5	5	5	30	BUENA	5	3	3	3	14	REGULAR	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46	BUENA	90	BUENA	

MATRIZ DE DATOS DE LA MUESTRA PILOTO DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL GENERAL DE JAEN																															
UNIDAD DE ESTUDIO	SATISFACCION LABORAL																														
	D1					TOTAL D1	NIVEL D1	D2					TOTAL D2	NIVEL D2	D3					TOTAL D3	NIVEL D3	D4					TOTAL D4	NIVEL D4	TOTAL GENERAL	NIVEL GENERAL	
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5			ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10			ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15			ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21				
TECNICO ENFERMERIA	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	5	4	5	5	3	22	ALTO	5	5	5	5	4	5	29	ALTO	96	ALTO
TECNICO ENFERMERIA	3	4	3	3	3	16	MEDIO	4	4	4	3	4	19	MEDIO	4	4	5	4	3	20	MEDIO	4	4	3	4	3	4	22	MEDIO	77	MEDIO
TECNICO ENFERMERIA	3	3	3	2	3	14	BAJO	3	3	3	2	3	14	BAJO	4	5	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	5	5	4	23	MEDIO	69	MEDIO
ENFERMERA	4	3	4	5	5	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	5	4	4	5	2	20	MEDIO	4	5	4	4	4	4	25	ALTO	86	ALTO
ENFERMERA	4	4	3	4	1	16	MEDIO	3	3	3	2	1	12	BAJO	4	4	4	3	4	19	MEDIO	3	3	3	2	3	4	18	BAJO	65	MEDIO
ENFERMERA	3	3	3	4	2	15	BAJO	4	4	4	4	4	20	MEDIO	4	4	4	4	2	18	MEDIO	4	3	3	4	3	4	21	MEDIO	74	MEDIO
ENFERMERA	4	5	3	5	4	21	ALTO	4	3	3	4	5	19	MEDIO	5	4	5	5	4	23	ALTO	4	5	4	5	4	3	25	ALTO	88	ALTO
TECNICO ENFERMERIA	4	4	4	3	3	18	MEDIO	4	4	4	4	2	18	MEDIO	4	5	4	4	3	20	MEDIO	3	4	3	4	4	4	22	MEDIO	78	MEDIO
TECNICO ENFERMERIA	3	5	3	4	4	19	MEDIO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	4	5	4	4	3	20	MEDIO	3	4	4	3	4	4	22	MEDIO	78	MEDIO
TECNICO ENFERMERIA	3	5	1	3	1	13	BAJO	5	4	4	1	1	15	BAJO	5	4	4	4	2	19	MEDIO	4	1	4	1	1	1	12	BAJO	59	BAJO

ANEXO 10: INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN DE CADA JUEZ EXPERTO

JUEZ N° 1

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		DRA TM: Lucy López SANDOVAL.
2.	PROFESIÓN	LIC TM:
	ESPECIALIDAD	TERAPIA FISICA y REHABILITACION
	GRADO ACADÉMICO	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	25 AÑOS.
	CARGO	Tecnólogo Médico
Título de la Investigación: "Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Liz Maribel Quesquen Neciosup
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()

5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo.
-----------------------------	---

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
---	---	--

Dimensión habilidad conceptual

El enfermero(a) Jefe del servicio:

01	<p>¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces, (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>


	(2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
04	<p>¿Traza y Realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>¿Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>Dimensión habilidad técnica</p> <p>El enfermero(a) Jefe del servicio:</p>		
07	<p>¿Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
08	<p>¿Toma decisiones acorde con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Participa usted con su Jefe en el Trabajo en Equipo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>Dimensión habilidad humana El enfermero(a) Jefe del servicio:</p>		

11	<p>¿Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Se preocupa por la Institución y su funcionamiento?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por su personal a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

15	<p>¿Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y los Directivos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad en la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Demuestra receptividad ante los planteamientos de su personal a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

19	¿Escucha con empatía cuando el personal que labora con Usted le comunica algún problema? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
20	¿Propicia la motivación en el desempeño del personal? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ():
7. COMENTARIOS GENERALES <i>Instrumento VALIDADO</i>		
8. OBSERVACIONES		


Dra. T.M. Lucy López Sandoval
 C.T.M.P. 1918
 TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACION
 H. N. S. Salud - H. N. A. A. A.

Juez Experto

Colegiatura N° 1918

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		DRA TM: Lucy López Sandoval
2.	PROFESION	LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA.
	ESPECIALIDAD	TERAPIA FISICA y REHABILITACION
	GRADO ACADÉMICO	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	25 AÑOS.
	CARGO	TECNOLOGO MEDICO.
Título de la Investigación: "Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Liz Maribel Quesquen Neciosup
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestria en Gerencia de Servicios de Salud
4 INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	

5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Identificar el grado de satisfacción laboral del personal.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
Dimensión ámbito de trabajo		
01	<p>¿El trabajo en mi unidad está bien organizado?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, se lo que se espera de mi? <i>Como? en</i></p> <p><i>en labor de este instrumento</i></p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Las cargas de trabajo están bien repartidas entre en personal?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

04	<p>¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades profesionales?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Recibo información de mi jefe de cómo estoy desempeñando mi puesto de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
Dimensión dirección de la unidad		
06	<p>¿El enfermero responsable de mi unidad de trabajo demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>¿El enfermero responsable de la unidad soluciona los problemas de manera eficaz?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(5) Siempre	
08	<p>¿El enfermero responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad en el turno de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿El enfermero responsable de la unidad toma decisiones con la participación de todo el personal de la Unidad?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿El enfermero responsable de la unidad me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
Dimensión interacción con los compañeros		
11	<p>¿La relación con los compañeros de trabajo es buena en el área donde laboro?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
12	<p>¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas en el área de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área donde trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿El ambiente de trabajo me produce stress?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
Dimensión comunicación y coordinación		
16	¿La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
17	¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe de servicio? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
18	¿Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
19	¿Conozco los servicios que prestan otras Unidades del Hospital? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
20	¿Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
21	¿La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es buena? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
PROMEDIO OBTENIDO:		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ():
7. COMENTARIOS GENERALES <i>Instrumento Valioso</i>		
8. OBSERVACIONES		

[Firma]
Dra. T.M. Lucy López Sandolani
 C.T.A.P. 1918
 TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN
 H. de Salud - H.N.A.A.A.

Juez Experto

Colegiatura N°..... *1918*.....

JUEZ N° 2

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Ana Milagro Salazar Barrios
2.	PROFESIÓN	Lic. en Enfermería
	ESPECIALIDAD	Administración en Enfermería
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GERENCIA EDUCATIVA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	26 AÑOS
	CARGO	Enf. Jefe del Servicio de Geriatría HN BAA-ESSALUD
Titulo de la Investigación: "Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Liz Maribel Quesquen Neciosup
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()

5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
Dimensión habilidad conceptual		
El enfermero(a) Jefe del servicio:		
01	<p>¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
04	¿Traza y Realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	¿Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
Dimensión habilidad técnica		
El enfermero(a) Jefe del servicio:		
07	¿Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:

	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
08	¿Toma decisiones acorde con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	¿Participa usted con su Jefe en el Trabajo en Equipo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
Dimensión habilidad humana El enfermero(a) Jefe del servicio:		

11	<p>¿Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Se preocupa por la Institución y su funcionamiento?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por su personal a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

15	<p>¿Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y los Directivos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad en la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Demuestra receptividad ante los planteamientos de su personal a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

19	¿Escucha con empatía cuando el personal que labora con Usted le comunica algún problema? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
20	¿Propicia la motivación en el desempeño del personal? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
7. COMENTARIOS GENERALES		
8. OBSERVACIONES		



 Juez Experto

Colegiatura N° 25424

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Ana Hilagro Salazar Barrios
2	PROFESIÓN	Lic. en Enfermería
	ESPECIALIDAD	Administración en Enfermería
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Docencia Universitaria y Gerencia Educativa
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	26 años
	CARGO	Enfermera Jefe del Servicio de Geriátrica del HNAAA - ESSALUD
Título de la Investigación: "Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Liz Maribel Quesquen Neciosup
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud
4 INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	

5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Identificar el grado de satisfacción laboral del personal.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
Dimensión ámbito de trabajo		
01	<p>¿El trabajo en mi unidad está bien organizado?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, se lo que se espera de mi?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A () D (<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: <i>Por tanto.... conozco mi desempeño laboral</i></p>
03	<p>¿Las cargas de trabajo están bien repartidas entre el personal?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

04	<p>¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades profesionales?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Recibo información de mi jefe de cómo estoy desempeñando mi puesto de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
Dimensión dirección de la unidad		
06	<p>¿El enfermero responsable de mi unidad de trabajo demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>¿El enfermero responsable de la unidad soluciona los problemas de manera eficaz?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(5) Siempre	
08	<p>¿El enfermero responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad en el turno de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿El enfermero responsable de la unidad toma decisiones con la participación de todo el personal de la Unidad?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿El enfermero responsable de la unidad me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
Dimensión interacción con los compañeros		
11	<p>¿La relación con los compañeros de trabajo es buena en el área donde laboro?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
12	¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas en el área de trabajo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (✗) D () SUGERENCIAS:
13	¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área donde trabajo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (✗) D () SUGERENCIAS:
14	¿Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (✗) D () SUGERENCIAS:
15	¿El ambiente de trabajo me produce stress? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca	A (✗) D () SUGERENCIAS:

	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
Dimensión comunicación y coordinación		
16	<p>¿La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe de servicio?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>¿Conozco los servicios que prestan otras Unidades del Hospital?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
20	¿Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	¿La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es buena? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ():
7. COMENTARIOS GENERALES		
8. OBSERVACIONES		



Juez Experto

Colegiatura N° 25424

JUEZ N° 3**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ		WILDOR SAMIR CUBAS LLALLE
2.	PROFESIÓN	MEDICO CIRUJANO
	ESPECIALIDAD	CIRUGIA DE TORAX Y CARDIOVASCULAR
	GRADO ACADÉMICO	MAGÍSTER EN GERENCIA DE SERVICOS DE SALUD
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 Años
	CARGO	MEDICO DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS – ESSALUD
Título de la Investigación: “Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Liz Maribel Quesquen Neciosup
	3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
Dimensión habilidad conceptual		

El enfermero(a) Jefe del servicio:		
01	<p>¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>¿Traza y Realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(4) Casi siempre (5) Siempre	
06	¿Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
Dimensión habilidad técnica El enfermero(a) Jefe del servicio:		
07	¿Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Toma decisiones acorde con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:

10	<p>¿Participa usted con su Jefe en el Trabajo en Equipo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>Dimensión habilidad humana</p> <p>El enfermero(a) Jefe del servicio:</p>		
11	<p>¿Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Se preocupa por la Institución y su funcionamiento?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por su personal a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
15	<p>¿Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y los Directivos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad en la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Demuestra receptividad ante los planteamientos de su personal a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>¿Escucha con empatía cuando el personal que labora con Usted le comunica algún problema?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
20	¿Propicia la motivación en el desempeño del personal? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
	PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ():
7. COMENTARIOS GENERALES: Cuestionario adecuado para la investigación		
8. OBSERVACIONES Instrumento aprobado y validado		

Juez Experto

Colegiatura N°: 80617

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		WILDOR SAMIR CUBAS LLALLE
2.	PROFESIÓN	MEDICO CIRUJANO
	ESPECIALIDAD	CIRUGIA DE TORAX Y CARDIOVASCULAR
	GRADO ACADÉMICO	MAGÍSTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 Años
	CARGO	MEDICO DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS – ESSALUD
Título de la Investigación: “Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Liz Maribel Quesquen Neciosup
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud
4	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5.	OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Identificar el grado de satisfacción laboral del personal.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
Dimensión ámbito de trabajo		

01	<p>¿El trabajo en mi unidad está bien organizado?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, se lo que se espera de mí?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Las cargas de trabajo están bien repartidas entre en personal?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades profesionales?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Recibo información de mi jefe de cómo estoy desempeñando mi puesto de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

Dimensión dirección de la unidad		
06	<p>¿El enfermero responsable de mi unidad de trabajo demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>¿El enfermero responsable de la unidad soluciona los problemas de manera eficaz?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>¿El enfermero responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad en el turno de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿El enfermero responsable de la unidad toma decisiones con la participación de todo el personal de la Unidad?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

10	<p>¿El enfermero responsable de la unidad me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
Dimensión interacción con los compañeros		
11	<p>¿La relación con los compañeros de trabajo es buena en el área donde laboro?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas en el área de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área donde trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(4) Casi siempre (5) Siempre	
15	¿El ambiente de trabajo me produce stress? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
Dimensión comunicación y coordinación		
16	¿La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe de servicio? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿Conozco los servicios que prestan otras Unidades del Hospital? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca	A (X) D () SUGERENCIAS:

	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
20	¿Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	¿La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es buena? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ():
7. COMENTARIOS GENERALES Cuestionario adecuado para la investigación		
8. OBSERVACIONES Instrumento aprobado y validado		

ESBALDO W. RIVERA
 MEDICINA GENERAL
 DR. W. SIMÓN RIVERA
 CHARRA DE PUNTA
 2017

Juez Experto
 Colegiatura N^o 80617

JUEZ N° 4

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Karla Carrasco Zeña
2.	PROFESIÓN	Lic. en Enfermería
	ESPECIALIDAD	Centro Quirúrgico
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 años
CARGO	Responsable de Bloque Quirúrgico - Clínica Aona	
Título de la Investigación: "Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Liz Maribel Quesquen Neciosup
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()

5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Identificar el nivel de habilidad gerencial de las enfermeras jefes desde la percepción de su personal a cargo.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
Dimensión habilidad conceptual		
El enfermero(a) Jefe del servicio:		
01	<p>¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones como enfermera responsable del servicio?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Es puntual en el cumplimiento de los informes que le asigna la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Elabora planes, proyectos para el logro de los objetivos del servicio y de la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>


	(2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
04	<p>¿Traza y Realiza estrategias innovadoras para bien del servicio y logro de metas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Logra los objetivos trazados en el servicio por lo tanto aporta a los objetivos institucionales?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>¿Alcanza las metas trazadas a través de los recursos del servicio y de la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>Dimensión habilidad técnica</p> <p>El enfermero(a) Jefe del servicio:</p>		
07	<p>¿Utiliza el estilo y canal adecuado de comunicación para mantener un clima armónico de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
08	<p>¿Toma decisiones acorde con la mayoría en reuniones de servicio y son acertadas?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿Promueve el trabajo en unión y en equipo en el servicio a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Participa usted con su Jefe en el Trabajo en Equipo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>Dimensión habilidad humana El enfermero(a) Jefe del servicio:</p>		

11	<p>¿Propicia estrategias motivacionales que promueven el compromiso con la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Se preocupa por la Institución y su funcionamiento?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por su personal a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

15	<p>¿Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y los Directivos?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad en la institución?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Demuestra receptividad ante los planteamientos de su personal a cargo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

19	¿Escucha con empatía cuando el personal que labora con Usted le comunica algún problema? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
20	¿Propicia la motivación en el desempeño del personal? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ():
7. COMENTARIOS GENERALES <p style="text-align: center;">Instrumento validado</p>		
8. OBSERVACIONES <p style="text-align: center;">—</p>		


 Karla Garraza Zeña
 Responsable de Bloque Quirúrgico
 Clínicas Auna Sede Chiclayo


 Juez Experto

Colegiatura N° 080923

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Karla Carrasco Zeña
2.	PROFESIÓN	Lic en Enfermería
	ESPECIALIDAD	Centro Quirúrgico
	GRADO ACADÉMICO	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 años
	CARGO	Responsable de Bloque Quirúrgico - Clínica Auna
Título de la Investigación: "Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Liz Maribel Quesquen Neciosup
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud
4	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/> 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()

5. OBJETIVO		DEL	Identificar el grado de satisfacción laboral del personal.
INSTRUMENTO			
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS			
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
Dimensión ámbito de trabajo			
01	<p>¿El trabajo en mi unidad está bien organizado?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
		SUGERENCIAS:	
02	<p>¿Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, se lo que se espera de mí?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
		SUGERENCIAS:	
03	<p>¿Las cargas de trabajo están bien repartidas entre en personal?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
		SUGERENCIAS:	

04	<p>¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades profesionales?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Recibo información de mi jefe de cómo estoy desempeñando mi puesto de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
Dimensión dirección de la unidad		
06	<p>¿El enfermero responsable de mi unidad de trabajo demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>¿El enfermero responsable de la unidad soluciona los problemas de manera eficaz?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(5) Siempre	
08	<p>¿El enfermero responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad en el turno de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿El enfermero responsable de la unidad toma decisiones con la participación de todo el personal de la Unidad?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿El enfermero responsable de la unidad me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
Dimensión interacción con los compañeros		
11	<p>¿La relación con los compañeros de trabajo es buena en el área donde laboro?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
12	<p>¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas en el área de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área donde trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿El ambiente de trabajo me produce stress?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
Dimensión comunicación y coordinación		
16	<p>¿La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Me resulta fácil la comunicación con mi jefe de servicio?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>¿Conozco los servicios que prestan otras Unidades del Hospital?</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
20	¿Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	¿La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es buena? Escala de medición (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	A (X) D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ():
7. COMENTARIOS GENERALES <i>Instrumento Validado</i>		
8. OBSERVACIONES —		

[Firma]
 Karla ...
 Respuestas de Bloque ...
 Clínicas ...
ana
 Juez Experto

Colegiatura N°... *0.80923*

ANEXOS 11

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Señor de Sipán

Investigador: Bach. Liz Maribel Quesquén Neciosup

Título: “Habilidades Gerenciales de las Enfermeras jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022”

Yo, _____,
identificado con DNI N° _____, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación “Habilidades Gerenciales de las Enfermeras jefes y Satisfacción Laboral de su Personal del Hospital General de Jaén 2022” así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercita mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan. Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para realizar las encuestas planteadas, la que permitirá contribuir con el objetivo de la investigación: Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén, durante el periodo junio – agosto 2022.

Jaén, ____ de _____ del 202__

FIRMA

DNI:

ANEXO N° 12



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL GENERAL JAÉN
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Jaén 17 de agosto del 2022

CARTA N° 367 - 2022-GR.CAJ-DRS.HGJ/D-UADEI

SR(A). LIZ MARIBEL QUESQUEN NECIOSUP
LIC. EN ENFERMERÍA

ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Asunto: Autorización para aplicar Encuesta

Es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y comunicarle que, en coordinación con la Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, se le concede **AUTORIZACIÓN** para aplicar su encuesta pertinente que forma parte de su Proyecto de Investigación titulado **"HABILIDADES GERENCIALES DE LAS ENFERMERAS JEFES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE SU PERSONAL DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN 2022"**, la cual ha pasado por la evaluación de cada uno de ítems y su aprobación, concluyendo como **INSTRUMENTO VALIDADO**, por opinión de expertos; así mismo deberá realizarse respetando la normativa institucional, la reserva y la confidencialidad del caso.

Para tal cumplimiento, la presente autorización tiene vigencia de 60 días, a partir de la fecha.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Diana Mercedes Solís Joo
Diana Mercedes Solís Joo
PSICOLOGA CLINICA / CMP 18854
DISEÑADORA EJECUTIVA