



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

TESIS

**HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL LORENA DEL CUSCO
EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID - 19**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
SALUD PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE
SALUD**

AUTOR:

Br. Granada Valderrama, Jennifer

ASESORA:

Dra. Nancy Berduzco Torres

CÓDIGO ORCID:

0000-0001-9392-5915

CUSCO – PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL LORENA DELCUSCO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID - 19**, presentado por: **Br. Granada**

Valderrama, Jennifer, con DNI Nro.: 42621697 para optar el grado académico Maestro en Salud Pública, con Mención Gerencia en Servicios de Salud.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2. veces, mediante el Software Anti plagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 5 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico otítulo profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 12 de febrero de 2023



Firma

Post firma: Dra. Nancy Berduzco Torres

Nro. de DNI 06303606

ORCID del Asesor: 0000-0001-9392-5915

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: [oid:27259:204860014](#)

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS JENNIFER 2023 II.docx

AUTOR

JENNIFER

RECUENTO DE PALABRAS

17138 Words

RECUENTO DE CARACTERES

95644 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

89 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.7MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 12, 2023 1:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 12, 2023 1:52 PM GMT-5**● 5% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente

DEDICATORIA

A Dios por bendecirme en la vida y darme la fuerza para culminar esta meta.

A mis padres Raúl y María por su valioso e incondicional apoyo y fomentar en mí el deseo de superación y de triunfo

A mis amados hijos Raúl Fabrizzio e Israel Alessandro que son el regalo más grande que Dios pudo darme para seguir adelante

A mi hermana por creer siempre en mí

La autora

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento y reconocimiento a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, que en la Maestría en Salud Pública supieron brindarme sus conocimiento y experiencia.

Agradezco a mi asesora la Dra. Nancy Berduzco Torres por su acertada y comprometida asesoría en el desarrollo de la investigación.

A los profesionales del Hospital Antonio Lorena del Cusco, que de manera desinteresada participaron en la presente investigación, un agradecimiento especial.

La autora

PRESENTACIÓN

Señor Director y miembros del Jurado de la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Presento la tesis intitulada “Habilidades directivas y satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Antonio Lorena del cusco en el contexto de la pandemia del COVID - 19”, con la finalidad de determinar la relación entre las Habilidades directivas y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID - 19, en cumplimiento del Reglamento de Grados **y Titulos de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, para obtener** el grado académico de Maestro en Salud Pública.

La autora.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión de los recursos humanos o llamado también talento humano constituyen un aspecto relevante en la estructura de la gestión de los recursos en salud la cual se vincula de manera directa con la calidad de atención de los usuarios en el sector salud, la cual se vio afectado significativamente a raíz de la pandemia del Covid 19, dado que se sobrepasó en corto tiempo las capacidades de los servicios de salud en América Latina (García et al., 2020). No podemos olvidar que son los trabajadores en salud los que se encargan de poner en marcha los procesos de reforma y mejora de los servicios de salud y los directivos son quienes conducen y motivan al logro de las metas, sin embargo, muchos profesionales que asumen cargos directivos, no cuentan con una formación en habilidades directivas en el área de salud, de inicio, es decir durante su formación universitaria, ni tampoco presentan una formación continua en esta área, lo cual impacta de manera negativa en la forma como se administra la gestión en salud, y en particular en el área de recursos humanos en los que se generan conflictos laborales e insatisfacción laboral entre los trabajadores, que reduce la capacidad de trabajo y la calidad de la atención a los usuarios.

Lo expresado anteriormente conduce a plantear la presente investigación que busca estudiar la relación entre las Habilidades directivas y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19, cuyo informe se estructura de la manera siguiente:

El Capítulo I, contiene los aspectos referentes al planteamiento del problema, describiéndose en el la situación problemática, se expone asimismo la formulación del problema, la importancia y justificación que se tiene acerca del mismo, así como los objetivos que se plantean para el desarrollo del estudio.

En el capítulo II se expone lo concerniente al marco teórico, se desarrollan los antecedentes vinculados a la investigación, así como los aportes teóricos que describen las variables de estudio.

En el capítulo III, se exponen las hipótesis planteadas en la investigación, así como las variables y su correspondiente operacionalización para su medida.

En el capítulo IV, se desarrolla la metodología que se emplea en la investigación, el diseño y tipo de investigación, la población, muestra y tipo de selección de la misma, así como lo concerniente a los instrumentos de recolección de datos y los aspectos sicométricos del mismo.

En el capítulo V, se realiza la exposición de los resultados a los que se arribaron, con la correspondiente discusión de los mismos, resultados que se obtuvieron con el apoyo del software Excel 2019 y SPSS 26.

Por último, se exponen las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
PRESENTACIÓN	iv
INTRODUCCIÓN	v
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación de la investigación	5
1.3.1. Justificación teórica	5
1.3.2. Justificación metodológica	6
1.3.3. Justificación práctica.....	6
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Habilidades directivas	13
2.2.2. Teorías sobre las habilidades directivas	14
2.2.3. Dimensiones de las habilidades directivas.....	15
2.2.4. Importancia de las habilidades directivas en las organizaciones.....	17
2.2.5. Satisfacción laboral.....	18
2.2.6. Dimensiones de la Satisfacción laboral.....	18
2.2.7. Teorías de la Satisfacción laboral	19

2.2.8. La pandemia del coronavirus y sus implicancias en el sistema de salud peruano.....	24
2.3. Marco conceptual	24
CAPÍTULO III.....	26
HIPÓTESIS Y VARIABLES	26
3.1. Hipótesis General	26
3.2. Hipótesis Específicas.....	26
3.3. Identificación de variables.....	26
3.4. Operacionalización de variables	27
CAPÍTULO IV	28
METODOLOGÍA.....	28
4.1. Tipo y diseño de investigación	28
4.2. Población de estudio	29
4.3. Selección de muestra	29
4.4. Tamaño de muestra.....	30
4.5. Técnicas de recolección de datos e información	30
4.5.1. Técnicas.....	30
4.5.2. Instrumentos.....	30
4.6. Análisis e interpretación de la información	31
CAPÍTULO V	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
5.1. Presentación de resultados.....	32
5.2. Prueba de hipótesis.....	36
5.3. Análisis y discusión de resultados.....	45
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio.....	29
Tabla 2 Muestra de estudio	30
Tabla 3 Distribución de frecuencias para las dimensiones para la variable Habilidades directivas de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	32
Tabla 4 Distribución de frecuencias para la variable Habilidades directivas de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco	33
Tabla 5 Distribución de frecuencias para las dimensiones para la variable Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	34
Tabla 6 Distribución de frecuencias para la variable Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	35
Tabla 7 Prueba de normalidad para las variables habilidades directivas y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	36
Tabla 8 Tabla de contingencia para las variables Habilidades directivas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	37
Tabla 9 Prueba de hipótesis para la correlación entre las variables Habilidades directivas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco	38
Tabla 10 Tabla de contingencia para la dimensión habilidades conceptuales y la variable satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	39
Tabla 11 Prueba de hipótesis para la correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	40
Tabla 12 Tabla de contingencia para la dimensión habilidades técnicas y la variable satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	41

Tabla 13 Prueba de hipótesis para la correlación entre la dimensión habilidades técnicas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco	42
Tabla 14 Tabla de contingencia para la dimensión habilidades humanas y la variable satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	43
Tabla 15 Prueba de hipótesis para la correlación entre la dimensión habilidades humanas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco.....	44

RESUMEN

El propósito de la presente investigación, está dirigido a determinar la intensidad de la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, en el contexto propio de la pandemia del Covid 19, desarrollándose para tal fin una investigación que adopta el enfoque cuantitativo, básica por su propósito y correlacionar por su alcance, así como transversal por su temporalidad. Es importante mencionar que el diseño fue no experimental, de tipo descriptivo y correlacionar. La población fue conformada por trabajadores asistenciales y administrativos cuyo centro de labor es el hospital Antonio Lorena de Cusco, siendo el número de 561, de dicha población se extrajo una muestra probabilística con 229 elementos, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta instrumentos para medir las variables de estudio, los cuales fueron debidamente validados y estudiados en cuanto a su confiabilidad. Los resultados de la investigación mostraron que un 46,7% de los trabajadores perciben un nivel deficiente en las habilidades directivas de los funcionarios de su centro de trabajo, en tanto que el 31,4% lo ubican en un nivel de regular y el 21,8% en un nivel de bueno, mientras que para la satisfacción laboral el 36,7% percibe una satisfacción laboral baja, el 31,0% minería y el 32,3% satisfacción alta. Se concluye que existe una correlación alta y directa entre las variables habilidades directivas y satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, dado que se encontró el valor de 0,849 para el coeficiente de correlación de Spearman con menos del 5% de enérgica estadística.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Habilidades directivas.

ABSTRACT

The purpose of this research is aimed at determining the intensity of the relationship between management skills and job satisfaction of the workers of the Antonio Lorena hospital in Cusco, in the context of the Covid 19 pandemic, developing for this purpose a research that adopts a quantitative approach, basic for its purpose and correlation for its scope, as well as transversal for its temporality. It is important to mention that the design was non-experimental, descriptive and correlated. The population was made up of healthcare and administrative workers whose work center is the Antonio Lorena Hospital in Cusco, with a number of 561. From this population, a probabilistic sample was extracted with 229 elements, to whom it was applied using the survey technique. Instruments to measure the study variables, which were duly validated and studied for their reliability. The results of the research showed that 46.7% of workers perceive a deficient level in the management skills of the officials in their workplace, while 31.4% place it at a regular level and 21.8% at a good level, while for job satisfaction 36.7% perceive low job satisfaction, 31.0% medium and 32.3% high satisfaction. It is concluded that there is a high and direct correlation between the variables of management skills and job satisfaction in the workers of the Antonio Lorena hospital in Cusco, given that the value of 0.849 was found for the Spearman correlation coefficient with less than 5% of energetic statistics.

Key words: Job satisfaction, managerial skills, conceptual skills, human skills and technical skills.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

Las habilidades administrativas son indispensables en la dirección de las organizaciones, y más aún en aquellas dedicadas a la salud, donde se deben administrar recursos limitados para satisfacer la creciente demanda de servicios de salud, siendo los recursos humanos son un aspecto trascendental en el funcionamiento y la calidad de los servicios prestados, por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS)(1) indica que las habilidades gerenciales permiten el desarrollo, particularmente la gestión de los recursos humanos, contribuyendo a crear un ambiente de armonía, desarrollando habilidades para la resolución de problemas y la correcta toma de decisiones, la mejora de la comunicación interpersonal, el manejo adecuado del aspecto emocional en el trabajo y la satisfacción laboral, al respecto la OMS determinó que tan sólo el 27,9% del personal de salud que asume cargos administrativos en los países comprendidos en Latinoamérica cuentan con una adecuada capacitación para desempeñar a cabalidad tales tareas

Las habilidades directivas son comprendidas como las acciones que en conjunto, pueden ser ejecutadas por los jefes o directivos y que permiten la obtención de resultados determinados para la organización y que se caracterizan por ser observables y susceptibles de desarrollo (2) en tanto que la satisfacción laboral se constituye en un sentimiento positivo que el trabajador tiene acerca de las labores que realiza en su puesto de trabajo y que se puede determinar gracias a la evaluación que se realiza de las características del mismo (3)

Se tiene también en el contexto internacional que una investigación realiza en los Estados Unidos (4) acerca de la evaluación basada en evidencia de

habilidades transferibles y satisfacción laboral para doctores en ciencias realizada sobre una población de 8099 doctores en ciencias físicas, computacionales, sociales y de ingeniería, se encontró que la formación doctoral incluía en un 67,3% de los centros de formación el desarrollo de estas habilidades transferibles las mismas que son cruciales para el éxito en una amplia gama de carreras tanto en el desempeño laboral como en la satisfacción que se tiene del trabajo realizado, destacándose las habilidades de la gestión del tiempo, la capacidad para aprender de manera rápida y gestionar proyectos. No obstante, en el desarrollo general de los estudios de posgrado, se identificaron aún brechas en el desarrollo de habilidades profesionales directivas que permitan un mejor desempeño en puesto de gestión y dirección.

A nivel nacional se tiene evidencia respecto al desarrollo de habilidades directivas y la satisfacción de los trabajadores en el área de salud, en una investigación desarrollada en Andahuaylas (5) se encontró que un 77,5% de los funcionarios del sector salud en Andahuaylas presentan un nivel de regular en el desarrollo de sus habilidades directivas y un nivel de satisfacción medio en un 87,5% pudiéndose medir tal relación a partir del coeficiente de correlación de Spearman para que se encontró el valor de 0.734, asimismo se evidenció que el contar con gerentes que presenten habilidades directivas desarrolladas favorece a la institución, dado que estas generan una mayor satisfacción en los trabajadores relacionadas con las actividades laborales que desarrollan, situación similar se encontró en el estudio desarrollado por Barazorda (6) respecto a las habilidades directivas de los funcionario en salud encontrándose que un 36,7% de los directivos en salud adolecen de las habilidades directivas necesarias par el desarrollo de las actividades que permiten cumplir con las metas de su institución.

La situación actual, provocada por la pandemia del COVID 19, demuestra la importancia de una estructura gerencial eficiente y eficaz en los establecimientos de salud de nuestro país, que permita desarrollar una gestión administrativa exitosa, siendo fundamental evaluar y preparar al personal responsable de las funciones de dirección en los establecimientos de salud. El problema surge cuando los profesionales de la salud con formación clínica asumen responsabilidades administrativas para las que a menudo no están preparados, ya que su formación original no implica orientación en esta área. Si bien este problema no es exclusivo

de nuestra área, también ocurre en otras naciones, lo que subraya la necesidad de educar al personal administrativo de las instituciones de salud en elementos normativos y gerenciales (7)

Es responsabilidad del gerente directivo la conducción de una organización y de su administración es que dependen el logro de los objetivos propuestos, como indica Myers y Pronovost (8), hoy en día se convoca al personal de salud a una mayor participación, con un mejor liderazgo en organizaciones que son más complejas y dinámicas en el sector salud, sin embargo, poco se ha hecho por desarrollar las habilidades de las personas que han de conducir los destinos de las instituciones de salud. Las habilidades directivas que poseen los gerentes en las organizaciones se vinculan con la satisfacción laboral, la misma que se constituye un estado emocional positivo y placentero, que expresa la experiencia laboral y la valoración que se tiene del trabajo (9)

Los trabajadores en el mundo empresarial de hoy, que es competitivo, toman en cuenta no sólo el salario, sino más bien el compromiso que los trabajadores tienen para con su organización, motivo por el cual se tiene que uno de los factores que tiene que ver con la satisfacción laboral, es la manera como los gerentes se desempeña dentro de su organización, los mismos que deben de contar con eficacia y probidad en la labor que les toca asumir, asimismo es importante que el entrenamiento de sus habilidades directivas sea permanente para lograr conducir de mejor manera la organización.

En el sistema de salud peruano la realidad, expresada como producto de la experiencia, muestra que el personal de salud, asume cargos administrativos y directivos que requieren de habilidades, para las que no han sido formados en la educación universitaria, son recientes y muy escasos los programas de formación universitaria en salud que incorporan el desarrollo de habilidades blandas y directivas, que le permitan afrontar al personal de salud, el asumir funciones directivas, lo que implica un periodo de tiempo de aprendizaje de las nuevas habilidades, a veces exitoso y otras veces no, lo que crea insatisfacción tanto en el personal subordinado como en el propio personal directivo.

En el hospital Antonio Lorena del Cusco, a raíz de la pandemia del Covid 19, se ha podido constatar la importancia que tienen las habilidades directivas para

gestionar las acciones en salud que permita sustentar la sostenibilidad de dicho nosocomio y al mismo tiempo el bienestar de sus trabajadores, aun teniendo en cuenta las deficiencias por las que atraviesa dicho establecimiento al no contar con una infraestructura adecuada, dichas habilidades directivas permiten que los trabajadores tengan una mayor satisfacción laboral, sin embargo, los cambios constantes que se dan en las direcciones, muestran las habilidades del personal que asume dichas responsabilidades y ello frecuentemente se da porque hay la presencia de personal que asume responsabilidades de dirección y gestión, que no cuentan desde su formación inicial con las habilidades directivas, las cuales tienen que ser aprendidas en el transcurso del desarrollo de su gestión, motivo por el cual se plantea la presente investigación en la que se desea determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en dicho establecimiento de salud.

Se ha podido constatar que en el Hospital Antonio Lorena del Cusco en el periodo previo a la pandemia del coronavirus, se tuvo muy escasa preparación del personal directivo acerca de la forma de afrontar situaciones de riesgo, el informe acerca del índice de Seguridad Hospitalaria mostro que tan sólo el 54,8% de los trabajadores habían recibido capacitación por parte de los funcionarios inmediatos superiores, acerca de afrontamiento y gestión de riesgos de desastres, el personal que asume responsabilidades directivas carece de un periodo de inserción y capacitación acerca de las habilidades que requiere para el desarrollo de sus funciones.

Es importante indicar que de no atenderse el desarrollo del personal en el aprendizaje de las habilidades directivas se corre el riesgo que las políticas y programas destinados a mejorar la calidad de la salud en el Perú, no logren los objetivos trazados, dado que es el personal directivo y los trabajadores los encargados de impulsar tales transformaciones, lo cual constituiría un perjuicio para la salud de la población y un coste injustificado para el Estado, de ahí la importancia de analizar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción de los trabajadores, como una medida de la situación del desarrollo y aplicación de las habilidades directivas, las cuales fueron puestas a prueba de manera especial en el contexto de la pandemia del Covid 19.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en el Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las habilidades directivas que son percibidas por los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021?
- b) ¿Cuál es el grado satisfacción laboral en el Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021?
- c) ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021?
- d) ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021?
- e) ¿Qué relación existe entre las habilidades humanas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

La investigación se sustenta en la demanda de investigación adicional sobre los elementos asociados a la satisfacción del trabajador. Dado que los resultados y objetivos del sector de la salud dependen de manera crítica del trabajo de los profesionales de la salud, nos centramos en un aspecto del sector poco estudiado: las funciones y responsabilidades de los administradores y directores de las organizaciones de salud y su vínculo con la satisfacción en los trabajadores de las organizaciones que dirigen.

1.3.2. Justificación metodológica

De un punto de vista metodológico, la investigación se justifica porque prepara el camino para futuras investigaciones que incorporen otros diseños de estudio y permiten una mejor comprensión de la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción en el trabajo, contando con una población de estudios más amplia. Asimismo, se justifica por la necesidad de contar con instrumentos que permitan medir dichas variables y que se adecuen al contexto en el que se desarrollan las instituciones de salud en el Perú.

1.3.3. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico la investigación se justifica, porque un conocimiento acerca de las habilidades directivas y el estado de desarrollo en la que se encuentran en la población de estudio ha de ser útil al momento de implementar acciones conducentes a mejorar la gestión en el área de salud, en base a un desarrollo adecuado de las habilidades directivas, que permitan gestionar de mejor manera las labores de los trabajadores, contribuyendo a la satisfacción laboral de los mismos y por ende a la prestación de un servicio de salud con mayor calidad para los usuarios.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las Habilidades directivas y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Describir las habilidades directivas que son percibidas por los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021
- b) Medir la satisfacción laboral en el Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021
- c) Relacionar la dimensión Habilidades conceptuales con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021

- d)** Relacionar la dimensión Habilidades técnicas con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021
- e)** Relacionar la dimensión Habilidades humanas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19 periodo 2020-2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Li X et al. en China en el 2020 (10), desarrollaron la investigación titulada: Intención de permanencia del personal de enfermería, el impacto del soporte organizacional percibido, el control del trabajo y la satisfacción laboral. Estudio que metodológicamente se desarrolla en un enfoque cuantitativo, siendo la investigación no experimental, transversal. Se empleó una encuesta multicéntrica realizada entre enero y julio del 2017 que comprendió una muestra de 3240 enfermeras clínicas de nueve hospitales terciarios del este, centro y oeste del China, se empleó el modelo de ecuaciones estructurales para analizar la relación entre las variables. El control del trabajo, el apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral afectaron significativa y directamente la intención de permanencia del personal de las enfermeras. Además, el control del trabajo y el apoyo organizacional percibido mostraron efectos indirectos sobre intención de permanencia en el trabajo, que estaban mediados por la satisfacción laboral. El apoyo organizacional percibido podría influir positivamente en el control del trabajo para tener un mayor impacto en la satisfacción laboral. Se concluye que el modelo teórico de intención de permanencia de enfermeras, revela que la organización de la organización, las características del trabajo y la respuesta afectiva al trabajo pueden tener un impacto intención de permanencia en el puesto de trabajo.

Suresh S y Kodikal R (11) en la India en el 2015 presentan la investigación titulada "Habilidades directivas y satisfacción laboral: un estudio en enfermeras del sector sanitario". La investigación tuvo por propósito realizar una evaluación del impacto que las habilidades directivas tienen sobre la satisfacción laboral, empleándose para tal propósito un estudio de naturaleza analítico causal, en el que

se tuvieron en cuenta como muestra de estudio a 123 enfermeras, quienes laboran en los hospitales docentes y que respondieron a cuestionarios referidos a las variables de investigación. Para el estudio se hizo uso de las ecuaciones estructurales para el modelado correspondiente. Se infiere de los resultados que en cuanto a las habilidades técnicas los enfermeros poseen un buen resultado ($3,95 \pm 0,68$), lo mismo ocurre con las habilidades humanas ($3,82 \pm 0,83$) y conceptuales ($3,69 \pm 0,70$). Asimismo, el análisis de ecuaciones estructurales mostró que, en términos generales, en orden de importancia el aporte que se tiene hacia la satisfacción laboral será primeramente en razón a la habilidad técnica, seguida de la habilidad humana y finalmente por las habilidades conceptuales, las cuales explican de acuerdo con el coeficiente de determinación en porcentajes de 53%, 45% y 18% respectivamente. Los resultados mostraron que las enfermeras consideran que la satisfacción laboral es influenciada de manera directa con la habilidad gerencial en tanto que, variables demográficas como estado civil, edad o experiencia no presentan un impacto significativo con la satisfacción laboral y las habilidades directivas.

Paksoy M et al. (12) en Turquía en el 2017 presentan la investigación titulada: "El impacto de las habilidades de comunicación gerencial en los niveles de satisfacción laboral y compromiso laboral". La gestión eficaz se basa en líneas abiertas de comunicación entre los supervisores y el personal. Un ejemplo de una competencia ejecutiva es la capacidad de comunicarse. El objetivo de esta investigación es determinar si una mayor satisfacción laboral y dedicación se asocian o no con mayores niveles de esta habilidad. Con el uso de un paradigma de cribado y datos de encuestas, esta investigación se completó con éxito. Tanverdi, et al. (2010) desarrollaron una medida para evaluar las habilidades de comunicación de los gerentes en la industria de la salud llamada "escala de habilidades de comunicación gerencial". La satisfacción laboral del personal se midió utilizando cinco medidas desarrolladas por Brown y Peterson (1994). El tamaño de la muestra del estudio fue de 399, con 180 mujeres (45,1% del total) y 219 hombres (54,9% del total) elegidos al azar. El análisis de frecuencia, la prueba T, la tabulación cruzada y los modelos de regresión simple y múltiple se utilizaron en SPSS 20.0 para analizar los datos recopilados. El vínculo entre la satisfacción laboral y el compromiso es mínimo, pero existe una buena relación bidireccional

entre las habilidades de comunicación gerencial y estos factores. El modelo de regresión basado en hipótesis del estudio encontró que las habilidades de comunicación de la gerencia impactaron positivamente en la satisfacción y el compromiso laboral de los empleados. Los análisis respaldan todas las suposiciones. Los cursos de capacitación gerencial que se enfocan en mejorar la capacidad de comunicación de los gerentes deben ofrecerse con mayor frecuencia y profundidad.

Jankelova N y Joniakova Z. en Eslovaquia (13) en el 2021 desarrollo la investigación Habilidades y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. El objetivo de la investigación fue examinar la conexión entre las habilidades comunicativas y el estilo de transformación de la gestión de las enfermeras o personal directivo con la satisfacción del personal que se encuentra su cargo, teniendo en cuenta tres moderadores elegidos como son la práctica de gestionar, el trabajo psicosocial y el grado de control. La muestra estuvo formada por 132 enfermeras gestoras de cinco hospitales universitarios de Eslovaquia, a quienes se les administró cuestionarios para recabar los datos. Los hallazgos apuntan a los fuertes efectos directos que tienen las habilidades de comunicación, el estilo de liderazgo transformación al, la capacidad de trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral de las enfermeras, asimismo el texto de los moderadores es leve, pero significativo el caso de la gestión del alcance de las prácticas de control.

Antecedentes nacionales

Gutiérrez R (14) en el 2022 desarrolla la investigación titulada Habilidades directivas y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Santa Rosa Aymaraes Apurímac 2021. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y diseño no experimental con temporalidad transversal. La muestra del estudio estuvo conformada por 81 trabajadores de salud, aplicándose dos instrumentos validados por el juicio de expertos. En los resultados se encontraron un coeficiente de Rho de Spearman $\rho(81) = ,604^{**}$, lo que significa que la fuerza de correlación es moderada y positiva, además se encontró un valor de significancia de $p = 0,0001$ donde el nivel de significancia es $p < 0,05$, lo que significa que existe correlación significativa entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral. Además, se encontró que las habilidades

conceptuales, técnicas y humanas se correlacionan significativamente con la satisfacción laboral. A partir de los resultados obtenidos se concluyó que existe relación significativa entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Rosa.

Quesquén L (15) en el 2022 desarrolló la investigación Habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y satisfacción laboral de su personal del Hospital General de Jaén 2022. El objetivo del estudio fue 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. Metodológicamente la investigación asume un enfoque cuantitativo, con diseño observacional, de alcance correlacional y transversal por su temporalidad, la población estuvo conformada por 284 trabajadores del área asistencial del Hospital General de Jaén, del que se escogió una muestra de 104 trabajadores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios, sobre habilidades gerenciales y sobre satisfacción del personal. Los resultados mostraron que 20,0% de los trabajadores percibieron como malas o deficientes las habilidades gerenciales, mientras que el 31,4% como malas y el 48,6% como buenas, asimismo, respecto a la satisfacción laboral el 58,1% presentó un nivel alto de satisfacción, mientras el 38,1% un nivel bajo. Se concluye de los resultados obtenidos que existe una correlación moderada entre las variables de estudio, alcanzándose el 0,647 entre las variables de estudio, con una significancia estadística del 5%.

Luján (16) en el 2018 desarrolla la investigación titulada “Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional”. El objetivo principal del estudio fue ver cómo la gestión competente afecta la implementación de nuevos procedimientos en la gestión regional de la producción en Ancash, Perú. Este estudio utilizó una metodología no experimental correlacional causal, muestreando el mismo grupo de 56 empleados que llenaron un cuestionario con 46 preguntas sobre las variables de estudio. Los resultados muestran que un cambio variación en la gestión organizacional puede ser explicado hasta el 82.5% por las habilidades directivas. Ello quiere decir que, si los directivos presentan deficiencias en aspectos claves como son la comunicación organizacional, las estrategias comunicativas, una deficiente transmisión de la visión y misión de la

organización, una falta de liderazgo, poca motivación, desinformación y la generación de un entorno hostil a los trabajadores, la gestión organizacional está destinada al fracaso. Como parte de los resultados también se mostró que los directivos, se encuentra poco preparados para generar programas que conduzcan a cambios en la organización y por el contrario existe una mayor predominancia hacia la improvisación y la gestión de la organización.

Gallarday R (17) en el 2022 desarrolló la investigación habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de medicina de un hospital Minsa III, Lima 2022, y tuvo como propósito establecer la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral que presentan los licenciados en enfermería del servicio de medicina del hospital en mención, siendo la investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional por su profundidad. La muestra estuvo conformada por 50 enfermeros, quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó dos cuestionarios sobre las variables habilidades directivas y satisfacción laboral. Los resultados de la investigación mostraron que existe una correlación positiva y directa, que asume el valor de 0,810 entre las variables de estudio para el consciente corazón despiden como lo cual indica que un mayor nivel en las habilidades directivas se asocia con un mayor nivel en la satisfacción laboral.

Reyes(18) en el 2018 realiza la investigación Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo de diagnóstico de un hospital nacional de ESSALUD- Callao, 2018. En la investigación se propuso como meta principal el establecer relación entre el desempeño laboral y las habilidades gerenciales en los trabajadores que laboran en el área de diagnóstico de EsSalud Callao, en el año 2018. Para tal efecto, se realizó un estudio experimental utilizando un diseño descriptivo correlacional, el cual se basó en datos adquiridos de las respectivas competencias gerenciales y desempeño laboral. El análisis reveló que el 63,3% de los encuestados poseía alta capacidad gerencial, mientras que el 68,4% de los encuestados consideró satisfactoria la variable desempeño laboral. Asimismo, el estudio muestra un valor de correlación de Spearman de 0,777 y un nivel de significación del 5% entre la capacidad de gestión y la productividad en el trabajo.

Quispe y Aguilar (19) en el 2018 Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la micro red Margen Izquierda-Jauja-2018. La investigación se

llevó a cabo utilizando una técnica cuantitativa y un diseño de estudio observacional. Dado que no se intentó influir en los resultados, este estudio puede clasificarse como transversal y correlacional. Es importante notar que el tamaño de la muestra, cuarenta servidores, fue el mismo que el tamaño de la población. Los participantes en esta investigación fueron seleccionados del público en general. Alcanzando un valor de 0,142 para el coeficiente de logro, la encuesta no reveló una conexión estadísticamente significativa entre el crecimiento del conocimiento gerencial y la expansión de la empresa. Sin embargo, el nivel de significación mostró un valor de .381, que es mucho mayor que el margen de error del 5%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades directivas

Una de las primeras teorías acerca de las habilidades directivas fue la de Katz y Kanh (1977), citada por Khoo y Teo(20), que se basa en el principio de transferir el conocimiento obtenido con las manos, en la práctica, al cerebro tras transformarlo en conocimiento estructurado, que permite, desde su valor agregado, generar creatividad, variedad y habilidad. Según el argumento de Katz, hay tres características que hacen efectivo a un gerente: (conceptual, humana y técnica). Cuando falta todo el talento, el éxito de la organización se ve amenazado por la falta de una gestión y un liderazgo competentes. La capacidad de gestión es fundamental para el desempeño de las funciones de dirección (habilidades técnicas, organización, dirección, control, evaluación). No hay mucho lugar para un gerente que carezca de las habilidades esenciales en el mundo empresarial actual (3)

En la primera presentación científica integral sobre el tema de las habilidades gerenciales, Robert L. Katz tomó el timón. El artículo de este teórico, "Habilidades de un administrador afectivo", apareció por primera vez en Harvard Business Review en enero de 1995 (16) Las habilidades técnicas, que él define como una familiaridad profunda y fluidez con la metodología, los procedimientos, los procesos y las técnicas de una actividad dada, son uno de los tres tipos de habilidades que cubre. Es fácil imaginar la competencia técnica requerida por un médico, contador o ingeniero, cada uno de los cuales lleva a cabo tareas especializadas dentro de sus respectivos campos.

Dado que las habilidades directivas son habilidades que las diferencian de otro tipo de habilidades porque son habilidades conductuales, es decir, no son habilidades conectadas, (2) aportan una teoría de las habilidades directivas basada en el comportamiento conductual. Las habilidades gerenciales, ya sea que pertenezcan a rasgos de personalidad, preferencias estéticas u otra cosa, tienen la propiedad de ser observadas por otros.

De acuerdo con este marco teórico, una de las características más cruciales de las habilidades directivas efectivas es la capacidad de ejercer cierto grado de control sobre el desarrollo y uso de estas habilidades (2)

En comparación con otras habilidades, como la visión o la inteligencia, la gestión es un talento que se puede cultivar. La capacidad de ver, por ejemplo, es un talento con el que la mayoría de nosotros nacemos y que puede mejorarse con el uso de equipos externos, como anteojos. Esta es posiblemente la diferencia más importante entre habilidades y capacidades (21).

2.2.2. Teorías sobre las habilidades directivas

Las habilidades gerenciales se pueden dividir en tres categorías de acuerdo con la teoría del desarrollo del comportamiento de Whetten y Cameron (2) habilidades individuales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. Estas categorías están diseñadas para ayudar a los gerentes a tener éxito en una amplia gama de entornos.

La autoconciencia, el manejo del estrés y la capacidad de pensar de manera crítica y creativa son algunos de los talentos personales más importantes que uno puede desarrollar. Competencias para relacionarse con las personas, como fomentar la relación a través de conversaciones mutuamente beneficiosas, influir en otros para un cambio positivo, motivar a otros y resolver conflictos. De acuerdo con el marco de trabajo de (2) las habilidades de gestión de grupos eficaces incluyen la capacidad de delegar autoridad, crear equipos cohesionados e impulsar un cambio positivo.

Las ideas proporcionadas están conectadas a una serie de conceptos diferentes que son fundamentales para una gestión eficaz (2) y Griffin y Van Fleet (22) coinciden en que la gestión es un conjunto distinto de comportamientos que

incluye habilidades técnicas, interpersonales, de diagnóstico, conceptuales, de toma de decisiones, de comunicación y de gestión del tiempo.

Una de las razones por las que una empresa puede prosperar con el tiempo se debe a una gestión competente. Las habilidades de gestión son necesarias para lograr los resultados deseados en la gestión. La importancia de las habilidades de gestión para iluminar la necesidad de repensar las prácticas de gestión presentes y futuras. Las organizaciones hoy en día son vulnerables a cambios repentinos y significativos. El entorno externo e interno de las empresas, así como sus partes humanas y no humanas, se encuentran en medio de un rápido cambio de una fase a la siguiente (23)

2.2.3. Dimensiones de las habilidades directivas

Desde el punto de vista de Katz, hay tres elementos de habilidades directivas: Habilidad técnica, que indica el manejo de información especializada, tiene capacidad analítica, que se sitúa dentro de la especialización de saber aplicar las herramientas y procesos propios de un determinado campo. El talento humano es la capacidad de comprender, inspirar y colaborar con los trabajadores. Según Robert Katz, uno de los sellos distintivos del potencial humano es la capacidad de funcionar de manera efectiva dentro de un grupo y fomentar el aprecio mutuo y el trabajo en equipo entre sus subordinados. La capacidad de conceptualizar las cosas también se denomina capacidad perceptiva, capacidad analítica, capacidad basada en un amplio conocimiento, aptitud teórica y capacidad cognitiva. El gerente debe tener una comprensión amplia de la institución como un todo, viendo cómo sus numerosas partes están interconectadas y cómo una alteración puede tener efectos de largo alcance (24)

En cuanto a las habilidades conceptuales y el pensamiento crítico y creativo juegan un papel destacado en las diferentes etapas del proceso administrativo, en la planificación se requiere de la suficiente capacidad de análisis y reflexión, que nos brinda el pensamiento crítico, la capacidad prospectiva para poder adelantarse a futuros escenarios que representa la organización (2), asimismo se tiene que en los procesos de dirección y control se presentan diferentes procesos problemáticos que requieren el despliegue de un pensamiento analítico, que permita un desagregado del problema complejo en problemas más sencillos y a partir de ellos

plantear diferentes soluciones en las que el pensamiento creativo pone una cuota invaluable para la organización y que permite generar diversas posibilidades de solución, las cuales mediante el despliegue de habilidades técnicas pueden conducir a la toma de decisiones más adecuadas para la organización.

Las habilidades técnicas son aquellas que se vinculan al dominio de la especialidad en la que el trabajador se desempeña, lo cual también suponen un reto fundamental para el directivo el cual requiere de un conocimiento especializado de las diferentes áreas de la organización, de tal manera que dicha comprensión permite una asignación adecuada de los trabajadores en función de los perfiles planteados en la planificación de la organización, la cual ha de estar en revisión periódica que permite evaluar la utilidad de la misma al cumplimiento de las metas organizacionales (24)

Un aspecto no menos importante es el uso de las herramientas digitales, las mismas que en el contexto en el que nos desarrollamos, permiten generar una mejor ejecución y control de los diferentes procesos que contempla la organización y el desarrollo de actividades dentro de la misma (25) que es transferida de manera directa y transversal en la organización y estructuración de los componentes de la organización que permiten hacer frente a los retos y metas propuestos, en este sentido el directivo debe contar con habilidades destinadas al organización, es decir al aprovechamiento más óptimo de los recursos materiales y humanos con los que se cuenta en organización.

En lo referente a las habilidades humanas se destacan las habilidades comunicativas, las cuales se constituyen en un catalizador de los esfuerzos que realizan los trabajadores en el desempeño de sus funciones, así contar con una facilidad de comunicación permiten la transmisión más rápida y directa de las decisiones que se toman la dirección y su correspondiente retroalimentación, no menos importante es la capacidad de trabajo en equipo, la cual en un contexto multidisciplinario como en el que vivimos hoy en día se constituye indispensable, difícilmente se puede pensar en una organización en el que se dé un trabajo aislado, la sinergia y la resolución de problemas en equipo constituyen un aspecto que permite potenciar las capacidades del organización (26)

Contar con un ambiente laboral apropiado también es importante para mejorar la capacidad de producción de la organización y ello se basa en un manejo adecuado de las relaciones interpersonales y de la capacidad para resolver conflictos, y la capacidad de motivar a los trabajadores generando niveles de espíritu de compromiso y de responsabilidad con organización, y ello pasa por la capacidad de motivar e inspirada los trabajadores, es así que una organización sin víveres adecuadamente preparados, está destinada a tener problemas significativos en el desarrollo y la consecución de los objetivos y las metas trazadas (27)

2.2.4. Importancia de las habilidades directivas en las organizaciones

Las organizaciones de acuerdo con (28) se sustentan en una administración moderna, la misma que se desarrolla en el contexto de la sociedad del conocimiento, y no sólo comparte la experiencia acumulada de las diferentes teorías, conocimientos y recursos acumulados en el bagaje técnico del campo de la administración, sino que también aprovecha el crecimiento y potencial del recurso humano, el cual se constituye en elemento fundamental de toda organización, sean estas instituciones públicas o civiles, escuelas, instituciones de salud, cualquier otro centro en el que el proceso administrativo fue un papel esencial. En este entender es indispensable contar con líderes que tengan los recursos y habilidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos.

Resulta entonces fundamental en la formación de los nuevos directivos incorporar el desarrollo de habilidades directivas que permitan, que los diferentes procesos inmersos en la gestión de una organización tengan un resultado esperado, así aspectos como la planificación, que implica anticiparse a las metas y acciones basadas una estrategia de pensamiento lógica, contemplen procedimientos idóneos que conduzcan a la toma de decisiones oportuna y certera que garanticen un futuro para la organización, pero ello se fundamenta también una adecuada organización del trabajo, y nuevamente el contar con líderes que presenten habilidades directivas se constituye en un elemento que permite optimizar los recursos siempre escasos con los que se desarrollan las actividades en una organización.

2.2.5. Satisfacción laboral

La raíz latina del término satisfacción, de la cual se deriva la palabra inglesa satisfacción, significa "causar satisfacción" o "ser cumplido" en referencia a un deseo. El área de gestión de recursos humanos ahora disfruta de altos niveles de satisfacción laboral, especialmente en organizaciones que ven a su personal como su activo máspreciado. Sin embargo, esto no siempre fue así, y su evolución puede explicarse por una serie de acontecimientos dados paulatinamente en el tiempo.

La satisfacción laboral se define como la emoción favorable que resulta de la valoración de los aspectos de la tarea que se está realizando (3)

Según Obeidat (9) el nivel de felicidad de un empleado con su empleo depende de una serie de factores, incluida la naturaleza del trabajo en sí, la calidad de la gestión y la cantidad de autonomía que se le da al trabajador.

2.2.6. Dimensiones de la Satisfacción laboral

Según Haque et al. (29) las variables o dimensiones que describen la satisfacción laboral, básicamente se clasifican en dos los cuales son factores organizacionales y factores personales. En lo que tiene que ver o concierne con los factores organizacionales se tienen la capacidad de liderazgo en la organización, los programas de desarrollo profesional, la capacidad de innovación tecnológica, así como las políticas de gestión del talento humano, en especial lo referido a la rotación y retención de los trabajadores, un tema importante en este aspecto juega también el clima organizacional, la carga de trabajo y la remuneración. Por su parte los factores personales que influyen en la satisfacción laboral son la edad, la raza, el género y la religión, siendo esta última la que presenta mayor impacto en el grado de satisfacción laboral que presentan los empleados. Si tenemos una organización en el que las oportunidades de desarrollo profesional se ofrecen a todos los trabajadores por igual, el nivel de satisfacción laboral se incrementará notablemente.

Es posible entender las dimensiones de la satisfacción laboral haciendo uso de la clásica teoría de los dos factores de Herzberg. Dicha teoría sustenta que son todos los tipos de factores los que explican la satisfacción laboral, siendo el primero de ellos conformado por los factores de higiene y el segundo por los factores

motivadores, en el caso de los factores de higiene, la presencia en la organización es básica, dado que sin ellos que el trabajador no estaría satisfecho, y no podría hacer un trabajo adecuado, dichos factores de higiene tienen que ver con el ambiente laboral, el establecimiento de políticas justas y una remuneración adecuadamente establecida. Por su parte los factores motivadores son motivacionales permiten que el trabajador sea reconocido en el interior de la organización, lo cual motiva a realizar un mejor trabajo y asegura que la satisfacción laboral sea buena(30).

Luengo et al.(31) cita a Meja & Peiró (1989) diciendo: Esta investigación evaluará los siguientes factores: Correlación positiva entre el respeto en la toma de decisiones y la frecuencia con la que se supervisa, así como con sentimientos de trato justo por parte de los superiores, un sentido de equidad en el lugar de trabajo y un sentido de propiedad sobre el propio trabajo; Satisfacción con la supervisión gerencial y la participación en la organización. Tener un personal bien satisfecho y bien remunerado es esencial para toda organización, por lo tanto, es importante prestar mucha atención a los incentivos laborales por salario y cumplir con los acuerdos con otras instituciones. Empleo que es inherentemente satisfactorio El trabajo es una fuente de alegría ya que nos permite perseguir nuestras pasiones y trazar nuestros propios caminos profesionales. Los empleados se sienten cómodos y seguros en sus condiciones de trabajo, que incluyen un espacio limpio, bien iluminado, ventilado, con temperatura adecuada y medidas de seguridad e higiene. Cantidad y calidad de trabajo satisfacción de la calidad, o el sentido de satisfacción del individuo con su propia productividad y sus relaciones con los demás.

2.2.7. Teorías de la Satisfacción laboral

La teoría del contenido y la teoría del proceso son, sin duda, las dos explicaciones más destacadas de la satisfacción laboral en la discusión en curso. El contenido, en este sentido, se refiere a los aspectos particulares que observa el trabajador y que lo impulsan a hacer un mejor trabajo, mientras que la dinámica, en este sentido, se refiere a la naturaleza del proceso por el cual el trabajador será motivado a realizar un mejor trabajo. trabajo. Según lo informado por Johnson y Nandy, (32) las teorías que se enfocan en el contenido examinan los deseos y necesidades del individuo y los medios por los cuales se satisfacen, arrojando:

Abraham Maslow presentó su teoría jerárquica de los cinco deseos fundamentales en 1943, y Thiagaraj y Thangaswamy (33) hacen referencia a esta teoría. Publicada originalmente en 1943, la Teoría de las necesidades de Maslow está avanzando en años. La validez obvia de la teoría condujo a su eventual adopción como lectura estándar para todas las carreras y profesionales de administración y recursos humanos. Académicos posteriores con una mejor comprensión de partes específicas lo han cuestionado, estudiado y evaluado; sin embargo, es difícil ignorar la validez que ofrece esta teoría para la comprensión del comportamiento humano, particularmente en el lugar de trabajo. basado en la suposición de que los requisitos de las personas son, en orden de complejidad, los más simples en la base y los más complicados en la parte superior (33)

La teoría de Maslow postula la existencia de cinco grupos conjuntos progresivos o graduales y necesidades, siendo el conjunto más básico primario el de las necesidades físicas, denominadas también fisiológicas, las cuales incluyen las necesidades básicas en la persona, entre las cuales cuentan estar vivo para lo cual se requiere de alimento, agua, aire, abrigo que permita el mantenimiento adecuado de la temperatura corporal así como la necesidad de contar con un mecanismo para eliminar los desechos humanos naturales. Una vez que se han satisfecho estas necesidades básicas o vitales se ha de pensar en satisfacer necesidades más complejas (33)

La secuencia de los cinco conjuntos de deseos es la siguiente: fisiológicos, seguridad y protección, pertenencia y afecto, prestigio o estatus, y luego actual o actualizado. Los seres humanos ejercen sus mayores esfuerzos para satisfacer todos los deseos, y los requisitos precisos dentro de cada categoría cambian de acuerdo con el desarrollo de la civilización. Esto es cierto para todos los individuos, circunstancias, individuos en grupos cada vez más grandes e incluso naciones enteras. La maduración de un individuo o comunidad aumenta el deseo de adquirir deseos, pero disminuye el requisito de satisfacer las necesidades. Las necesidades de seguridad se pueden dividir en cuatro categorías: seguridad personal, seguridad familiar, seguridad financiera y seguridad laboral; Las necesidades de pertenencia se pueden dividir en cuatro categorías: amor de los padres, amor del cónyuge, amor de los hermanos y amor de los hijos. Tiene sentido

poner las necesidades fisiológicas al final y las demandas de actualización al principio de esta lista de necesidades (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017).

Según Maslow, las necesidades de una persona cambian a lo largo de su vida, y seguirá siendo profundamente infeliz, incluso si no lo sabe, hasta que no pueda satisfacer sus demandas actuales y futuras. (Thiagaraj y Thangaswamy, 2017)

Alderfer reestructuró la jerarquía de requisitos de Maslow en tres necesidades humanas fundamentales para hacerla más compatible con la evidencia del estudio experimental o empírico. Si bien es cierto consideró la jerarquía establecida por Maslow, se redujo de cinco a tres niveles atribuyendo dicha reducción a la superposición que entre las capas intermedias se producía, dicha superposición denominada como relación, existes y crecimiento. La primera categoría, necesidades de existencia, se refiere a los requisitos para la supervivencia física de una persona, que incluyen alimentos, vivienda y agua, y pueden satisfacerse con el salario de una persona y las ventajas secundarias que conlleva. derivar, crear en un entorno protegido. El compromiso, el parentesco y el disfrute de los demás son necesarios para las relaciones saludables, al igual que el apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y el sentido de pertenencia. Los compañeros de trabajo, así como los amigos y la familia fuera del trabajo, pueden satisfacer estas necesidades(33)

La necesidad de crecimiento hace referencia en el crecimiento del yo, de uno mismo, del desarrollo personal, necesidades que pueden ser satisfechas a través de la puesta en marcha de las capacidades que posee el individuo, al máximo. Es así que esta teoría, postula la existencia de diferentes necesidades, existiendo entre cada grupo una especie de continuo, asimismo postula que las necesidades pueden convivir en el individuo en una suerte de superposición, es así que puede existir una necesidad de nivel superior aun existiendo todavía una de nivel inferior.

Thiagaraj y Thangaswamy (33) traen a colación la Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1959), también conocida como Teoría de la higiene de los dos elementos, como un intento de revisión de la tesis de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades. Según él, hay distintos campos de trabajadores felices y de

trabajadores infelices. La satisfacción laboral está ligada a elementos intrínsecos, mientras que la insatisfacción está ligada a variables externas.

Para desarrollar esta colección de variables, Herzberg pidió a las personas que describieran instancias en las que se sintieron extremadamente terribles y otras instancias en las que se sintieron increíblemente felices. Así, pudo deducir del estudio de estas respuestas que el contento y la satisfacción laboral son nociones contradictorias. Por lo tanto, eliminar las características que generan infelicidad laboral no asegura que el puesto sea satisfactorio. El autor afirma que hay varios aspectos que existen orgánicamente en una organización y cuya presencia no resulta en un estado de satisfacción, pero su ausencia resulta en un descontento. Del mismo modo, existen variables que no provocan descontento, pero tienen un efecto motivador (34)

Teoría de las necesidades de David McClelland, planteado por David McClelland, quien fue un psicólogo estadounidense partícipe de la teoría conductista y que en 1961 escribe el libro *The Achieving Society*, en el cual expone acerca de tres necesidades humanas que son básicas. Motivaban a las personas a realizar esfuerzos por satisfacerlas y en base en ello tener éxito. Dichas necesidades son las necesidades de logro, poder y afiliación. Sin embargo, plantea que estas necesidades no se dan por igual en todas las sociedades, ni siquiera entre individuos, para este autor era inconcebible que todos los individuos tuvieran los mismos niveles de necesidades pues éstos han de variar según el origen, la cultura, la sociedad y la propia educación que cada persona tiene(34)

Dado que uno de los postulados de McClelland es que los requisitos de una persona son moldeados con el tiempo por sus experiencias y el entorno en el que crece, esta teoría se conoce como la teoría de las necesidades aprendidas. En particular, por ejemplo, los resultados en el lugar de trabajo son el resultado de una combinación adecuada de los requisitos del puesto, la ubicación de la persona en relación con sus necesidades o perfiles y la capacidad de afiliación, es decir, la capacidad de ajuste en la organización. y el rendimiento que en él se genera (35)

Teorías de procesos, dicha teoría se fundamenta en que la motivación juega un rol fundamental en la percepción que el trabajador tiene respecto de lo que experimenta y de la insatisfacción o satisfacción con la labor que realiza, de esta

manera las teorías de procesos intentan estudiar los procesos que están involucrados en el proceso de la motivación. Es así que la motivación de los trabajadores explicar, por algún estímulo inicial del comportamiento, pasando por una selección propicia de comportamientos hasta el esfuerzo final(33)

Una de las teorías de la motivación más reconocidas es la teoría de las expectativas, destacada por Victor Vroom. Esta teoría dice que el estilo particular de desempeño de una persona tiene que ver con la cantidad e intensidad de las expectativas que produce su acto, lo que implica que si el resultado es deseable para el trabajador, entonces debe emplear todos sus recursos de él en esta acción. . De acuerdo con la idea, la intensidad de una propensión exige comportamientos distintos que están determinados por los requisitos previos del acto mismo y los resultados que se espera que produzca. En términos sencillos, la teoría de la expectativa plantea que se presenta una mejor motivación en términos de la creencia respecto del desempeño y de los resultados de un comportamiento produzca, en este caso vinculados a la realización de una meta personal, la cual se declare en términos de una recompensa (34).

Adams argumenta en la teoría de la equidad que los individuos están motivados por la desigualdad y compara sus esfuerzos con los de sus compañeros de trabajo y los beneficios que obtienen. La equidad refleja una noción de justicia entre el trabajo de los colegas y los beneficios que obtienen. Un acuerdo justo en el que a todos los trabajadores se les paga por igual produce productos equivalentes para insumos similares; y si algunos empleados creen que otros están recibiendo más compensación por el mismo trabajo, inhibirán parte de sus esfuerzos. Si un empleado que trabaja duro ve que un compañero de trabajo ineficiente e improductivo recibe el mismo salario, es probable que se desanime a mantener el mismo nivel de desempeño. Sin crear equidad en el proceso de evaluación y recompensa, la motivación es muy difícil (34).

La teoría del establecimiento de objetivos de Edwin Locke afirma que, en lugar de asignar tareas ambiguas a los empleados, los objetivos explícitos y bien definidos les ayudan a cumplirlos más rápidamente. Una orientación de destino también evita la falta de comunicación en el trabajo de los trabajadores. De acuerdo con la hipótesis del establecimiento de metas, cuando los objetivos a alcanzar se

basan en un estándar más alto, se estimula a los trabajadores a desempeñarse mejor y darlo todo. Se centra en la noción de autoeficacia, que es la convicción de un individuo de que es capaz de ejecutar una actividad desafiante(33)

2.2.8. La pandemia del coronavirus y sus implicancias en el sistema de salud peruano

La pandemia del coronavirus de acuerdo a la OMS fue declarada como tal el 11 de marzo del 2020, de acuerdo con Provencio (2020) la pandemia por coronavirus SARS-CoV-2 (COVID 19), se trata de una crisis múltiple y global, inédita por sus orígenes sanitarios y por su irrupción abrupta; única por sus características y velocidad de propagación.

En el contexto de la salud los efectos del coronavirus se vieron evidenciados, desde que comenzó la pandemia, los servicios de salud de rutina fueron reorganizados o interrumpidos y muchos dejaron de brindar atención a las personas en tratamiento contra enfermedades como el cáncer, enfermedades cardiovasculares y diabetes. Asimismo, muchos trabajadores de la salud que solían brindar esta atención fueron redirigidos a la respuesta de COVID-19.

En este contexto se requirieron el despliegue de habilidades directivas, las que un inicio de la pandemia se vio notablemente superadas por la realidad y la emergencia provocada por la pandemia, teniéndose que cubrir paulatinamente dichas falencias, así la contingencia puso de relieve la necesidad de incrementar la capacidad de resiliencia de las organizaciones al adoptar nuevas prácticas y herramientas de colaboración. En esta situación de emergencia en la que nos encontramos, la capacidad de adaptación a la nueva realidad presente y futura derivada de la crisis sanitaria y económica ocasionada por el coronavirus.

2.3. Marco conceptual

- a) Habilidades directivas:** Son un conjunto identificable de acciones tomadas por los gerentes que conducen al logro de un resultado deseado específico y que pueden ser observados y desarrollados (2)
- b) Habilidades personales:** Básicamente, están relacionados con el desarrollo de la autoconciencia, el manejo del estrés personal y la resolución analítica y creativa de problemas.

- c) **Habilidades interpersonales:** Incluye la construcción de relaciones a través de la comunicación de apoyo, ganando poder e influencia, la capacidad de motivar a otros y manejar conflictos.
- d) **Habilidades grupales:** El modelo de Whetten y Cameron (2) aborda el empoderamiento y el empoderamiento, la creación y el trabajo en equipo efectivos y la gestión positiva del cambio.
- e) **Satisfacción con la supervisión y participación en la organización:** Relacionados con la satisfacción con la supervisión de los gerentes, la equidad en el trato de la institución, la frecuencia de seguimiento y el respeto en la toma de decisiones, así como la conexión positiva entre ellos y la institución.
- f) **Satisfacción con la remuneración y prestaciones:** La compensación se refiere a los incentivos laborales y el cumplimiento de los contratos con otras instituciones para que los empleados continúen capacitándose y reciban una compensación generosa.
- g) **Satisfacción intrínseca del trabajo:** La satisfacción que da el trabajo en sí, la oportunidad de hacer lo que nos gusta y ser independientes en nuestro trabajo.
- h) **Satisfacción con el ambiente físico del trabajo:** Relacionado con la satisfacción de los empleados con un ambiente y lugar de trabajo limpio y bien iluminado, ventilación, temperatura adecuada y seguridad e higiene.
- i) **Satisfacción con la cantidad y calidad de producción de trabajo:** Acerca de la satisfacción que una persona obtiene de la cantidad y calidad del trabajo que realiza.
- j) **Satisfacción laboral:** Sentimiento positivo de una persona sobre el trabajo realizado, que resulta de la evaluación de las características del mismo trabajo (3)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

Las Habilidades directivas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19.

3.2. Hipótesis Específicas

- a) Las habilidades directivas son percibidas como deficientes por los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19
- b) Se percibe un nivel de satisfacción laboral medio por parte de los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19
- c) Las habilidades conceptuales y satisfacción laboral se relacionan significativamente en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19.
- d) Las Habilidades técnicas y satisfacción laboral se relacionan significativamente en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19.
- e) Las habilidades humanas y satisfacción laboral se relacionan significativamente en los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19

3.3. Identificación de variables

Variable de estudio 1: Habilidades directivas

Variable de estudio 2: Satisfacción Laboral

3.4. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Habilidades directivas	Son un conjunto identificable de acciones tomadas por los gerentes que conducen al logro de un resultado deseado específico y que pueden ser observados y desarrollados (Whetten y Cameron, 2016)	El nivel de desarrollo de las habilidades directivas medido por la puntuación obtenida después de completar el cuestionario de habilidades directivas.	Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento crítico • Pensamiento analítico 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
			Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Despliegue de habilidades técnicas • Domino de su especialidad • Uso de herramientas digitales 	10, 11, 12, 13, 14, 15
				<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para organizar y estructurar • Habilidades comunicativas 	
			Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de trabajo en equipo • Actitud positiva • Manejo en las relaciones interpersonales • Desarrollo del trabajo con responsabilidad 	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
Satisfacción laboral	Sentimiento positivo de una persona sobre el trabajo realizado, que resulta de la evaluación de las características del mismo trabajo (Robbins & Judge, 2017).	Nivel de satisfacción laboral percibido por los empleados según lo determinado por el uso del instrumento de recopilación de datos	Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del asesoramiento durante la supervisión. • Tolerancia y valoración de las formas distintas de realizar el trabajo. • Frecuencia de la supervisión. • Apoyo para la capacitación permanente. • Trato equitativo en el proceso de supervisión. • Participación en la toma de decisiones 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
			Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento por el trabajo realizado. • Remuneración percibida. • Oportunidades de desarrollo profesional 	9, 10, 11, 12, 13
			Satisfacción intrínseca con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normas laborales vigentes • Autonomía en el trabajo • Satisfacción en las actividades asignadas 	14, 15, 16, 17
			Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Logros en el ámbito personal 	
		Satisfacción con la cantidad y calidad			

en el trabajo

- Ambiente laboral seguro
- Adecuación del ambiente laboral
- Disposición de recursos en el trabajo
- Satisfacción con la labor asignada

18, 19, 20, 21

22, 23

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Tipo y diseño de investigación

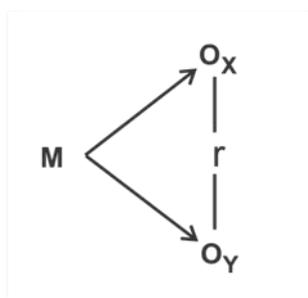
Tipo de investigación: La investigación es básica por su propósito, pues busca acrecentar el conocimiento acerca de la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco, en el contexto presentado a raíz de la pandemia del Covid 19.

Por su profundidad: El estudio es correlacional, en vista que analiza la intensidad de la relación entre las variables habilidades directivas de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco en el contexto de la pandemia del Covid 19 y la satisfacción laboral percibida por los mismos.

Transversal: Por su disposición temporal, dado que los datos se recabaron en un periodo determinado de tiempo, no siendo de interés la variable tiempo en el estudio.

Diseño de investigación: Se empleó un diseño de investigación no experimental (pues no se realizó manipulación de las variables de investigación), siendo de tipo descriptiva correlacional, pues se propone encontrar la intensidad de la variación conjunta de las variables en estudio (36)

El diseño de estudio tiene el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Habilidades directivas

Oy: Satisfacción laboral

r: Relación entre las variables de estudio

4.2. Población de estudio

La población de estudiada estuvo conformada por los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Antonio Lorena de Cusco en un número de 561 que se distribuyen como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1

Población de estudio

Personal	Número	%
Administrativo	58	10,3
Profesional	361	64,3
Técnico y auxiliar	142	25,3
Total	561	100,0

Criterios de inclusión: Se incluyo en la población a los trabajadores que en el periodo de la recolección de datos se encontraron en servicio activo, es decir que no estuvieron desplazados por motivo de rotación o en periodo de vacaciones.

Criterio de exclusión: Se excluyo a aquellos trabajadores con un tiempo de actividad laboral en la institución menor a 6 meses de labor.

4.3. Selección de muestra

La muestra estuvo constituida por un total de 229 trabajadores extraídos de la muestra de estudio de manera aleatoria

Tabla 2*Muestra de estudio*

Personal	Número	%
Administrativo	24	10,3
Profesional	147	64,3
Técnico y auxiliar	58	25,3
Total	229	100,0

La selección de la muestra es de tipo aleatoria estratificada, siendo el tamaño de la muestra determinado haciendo uso de la siguiente fórmula:

$N = 561$ tamaño poblacional

$Z_{1-\alpha}^2 = 1.96$ valor de la distribución normal estándar al 95% de confiabilidad

$p = 0.5$ probabilidad de éxito

$q = 0.5$ probabilidad de fracaso

$E = 0.05$

$$n = \frac{NZ_{1-\alpha}^2 pq}{(N-1)E^2 + Z_{1-\alpha}^2 pq}$$

$$n = \frac{561(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(561-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 229$$

4.4. Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra estuvo conformado un total de 229 trabajadores.

4.5. Técnicas de recolección de datos e información

4.5.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos usada en el presente estudio fue la encuesta

4.5.2. Instrumentos

Para la recolección de los datos se hizo uso de dos instrumentos el primero de ellos es el Cuestionario de Habilidades Directivas con 22 ítems distribuidos en

sus tres dimensiones y el segundo es el cuestionario sobre satisfacción laboral constituido por 23 ítems que se distribuye en sus cinco dimensiones.

Respecto del cuestionario para habilidades directivas se tomó en cuenta el instrumento propuesto por Whetten y Cameron (2) en tanto que para la satisfacción laboral se tomó en cuenta el cuestionario de satisfacción laboral de Melia y Peiro (1998) adaptado por Luengo et al. (31)

4.6. Análisis e interpretación de la información

Para el análisis e interpretación respectiva de la información se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva e inferencial, en el caso de la estadística descriptiva se hizo una de tablas de distribución de frecuencias y tablas de contingencia.

Para el análisis inferencial primeramente se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la cual permite determinar si los datos de la muestra de estudio provienen de una distribución normal o diferente de ella, en la presente investigación los resultados evidenciaron que los datos provienen de una distribución diferente a la normal, motivo por el cual, para el análisis de correlación se optó por una prueba no paramétrica, en el presente caso, la prueba de correlación de Spearman, siendo que la escala de medición de las variables de estudio es ordinal.

El procesamiento y análisis de los datos recogidos se hará con la ayuda del software Excel e IBM SPSS 26.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

Tabla 3

Distribución de frecuencias para las dimensiones para la variable Habilidades directivas de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

		Frecuencia	%
Habilidades conceptuales	Deficiente	87	38,0
	Regular	78	34,1
	Bueno	64	27,9
Habilidades técnicas	Deficiente	86	37,6
	Regular	88	38,4
	Bueno	55	24,0
Habilidades humanas	Deficiente	83	36,2
	Regular	101	44,1
	Buena	45	19,7
Total		229	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En la tabla anterior se aprecian los resultados para las dimensiones de la variable habilidades sociales en las que se aprecia que respecto de la dimensión habilidades conceptuales se tiene que un porcentaje mayoritario del 38,0% percibe un nivel deficiente en su manejo por parte de los directivos, mientras que el 34,1% lo ubican en nivel de regular y el 27,9% en el nivel de bueno, lo que denota que existen deficiencias importantes en el desarrollo de habilidades directivas, las mismas que vienen siendo incorporadas de manera paulatina como parte de la formación de los servidores en salud; respecto de la dimensión habilidades técnicas se tiene que el 37,6% de los encuestados las ubican en nivel deficiente, mientras que 38.4% en nivel de regular y tan sólo el 24.0% en nivel de habilidades

técnicas buenas o adecuadas, dichas habilidades vienen asociadas a la puesta en práctica de las habilidades directivas, y en este sentido muchos de los directivos no poseen experiencias previas del desarrollo de estas habilidades durante su carrera profesional, asimismo se tiene que respecto a las habilidades humanas un 36.2% las ubican en nivel de deficientes, 44.1% en nivel de regular y 19.7% en nivel de buena, es decir adecuadas para su función.

Tabla 4

Distribución de frecuencias para la variable Habilidades directivas de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

	Frecuencia	%
Deficiente	84	36,7
Regular	81	35,4
Buena	64	27,9
Total	229	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

Los resultados de la tabla anterior muestra que respecto de las habilidades directivas un 36,7% del personal encuestado considera que existe un nivel deficiente respecto de las mismas, mientras que un significativo 35,4% considera que se ubican en el nivel de regular y un 27,9% las percibe como buenas, evidenciándose de esta manera un problema importante que afronta la necesidad de desarrollar estrategias que permitan tener directivos más capacitados en las habilidades necesarias para el puesto que desarrollan y para las responsabilidades que les toca afrontar, lo cual permite gestionar de mejor manera las diferentes áreas que se constituyen en el Hospital Lorena del Cusco, en particular lo concerniente a la gestión de los recursos humanos o como se conoce hoy en día la gestión del talento humano que juega un papel preponderante en la calidad de los servicios de salud que brinda toda institución de salud.

Tabla 5

Distribución de frecuencias para las dimensiones para la variable Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2021

		Frecuencia	%
Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización	Baja	82	35,8
	Media	76	33,2
	Alta	71	31,0
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Baja	80	34,9
	Media	78	34,1
	Alta	71	31,0
Satisfacción intrínseca con el trabajo	Baja	75	32,8
	Media	95	41,5
	Alta	59	25,8
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Baja	79	34,5
	Media	101	44,1
	Alta	49	21,4
Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo	Baja	60	26,2
	Media	103	45,0
	Alta	66	28,8
Total		229	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En la tabla se pueden apreciar los resultados para las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la que, respecto a la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, se tiene que un 35.8% de los encuestados percibe que esta es baja, mientras que un 33.2% que se ubica en nivel medio promedio y un 31.0% lo ubica en un nivel alto para la satisfacción; asimismo se tiene que respecto a la satisfacción con la remuneración y las prestaciones, un 34.9% de los trabajadores muestran una baja satisfacción, mientras que el 34.1% la satisfacción media y un 31.0% un alta satisfacción; en cuanto se refiere a la satisfacción intrínseca con el trabajo, el 32.8% los trabajadores la ubiquen en nivel de satisfacción baja, el 41.5% un nivel satisfacción media y el 25.8% en nivel de

satisfacción alta; respecto de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo se tiene que un 34.5% de los trabajadores lo ubican en nivel bajo, el 44.1% un nivel medio y tan sólo el 22.4% en nivel alto de satisfacción; finalmente en cuanto a la satisfacción con la cantidad y calidad de la producción en el trabajo se tiene que el 26.2% ubican en un nivel de satisfacción bajo, el 45.0 % en nivel de satisfacción medio y el 28.8% presenta una satisfacción alta.

Tabla 6

Distribución de frecuencias para la variable Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2021

	Frecuencia	%
Baja	84	36,7
Media	71	31,0
Alta	74	32,3
Total	229	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

Los resultados de la variable satisfacción laboral, muestra que un 36.7% de los trabajadores muestran un nivel de satisfacción laboral baja, o insatisfacción en el trabajo, mientras que un 31.0% se ubica en un nivel medio de satisfacción laboral y tan sólo el 32.3% en un nivel de satisfacción laboral alta, la cual tiene que ver con diferentes factores que se analizan en las dimensiones de esta variable tiene que ver entre otras cosas con el grado de precariedad en la que actualmente se desarrollan las actividades laborales del hospital Antonio Lorena de Cusco.

5.2. Prueba de hipótesis

Tabla 7

Prueba de normalidad para las variables habilidades directivas y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	,240	229	,000
Satisfacción Laboral	,242	229	,000

Interpretación de resultados

Respecto de la prueba de normalidad para las variables habilidades directivas y satisfacción laboral, se plantean las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: Las variables habilidades directivas y satisfacción laboral presentan una distribución normal

Ha: Las variables habilidades directivas y satisfacción laboral no presentan una distribución normal

Como se aprecia en la tabla el nivel de significancia Sig. es igual a 0.000 para ambas variables, es decir la probabilidad de equivocarse a rechazar la hipótesis nula y quedarse con la hipótesis alterna está muy por debajo del 5% (0.050), por tanto, se asume la hipótesis alterna y se concluye que las variables presentan una distribución diferente a la normal.

El hecho que las variables de estudio presenten una distribución normal y que presenten una escala de medición ordinal, conlleva a que, para el análisis del nivel de correlación entre las mismas, empleemos una prueba no paramétrica como es la prueba de hipótesis de correlación de Spearman.

Tabla 8

Tabla de contingencia para las variables Habilidades directivas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

		Satisfacción Labora			Total	
		Baja	Media	Alta		
Habilidades directivas	Deficiente	Recuento	76	7	1	84
		% del total	33,2%	3,1%	0,4%	36,7%
	Regular	Recuento	8	54	19	81
		% del total	3,5%	23,6%	8,3%	35,4%
	Buena	Recuento	0	10	54	64
		% del total	0,0%	4,4%	23,6%	27,9%
Total		Recuento	84	71	74	229
		% del total	36,7%	31,0%	32,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En la tabla anterior para los resultados conjuntos de las variables habilidades directivas y satisfacción laboral, se aprecia que el 36.7% de los encuestados consideran que las habilidades directivas son deficientes y de dicho porcentaje un 33.2% presenta una baja satisfacción laboral, asimismo el 35.4% de los trabajadores consideran que las habilidades directivas se ubican en nivel de regular y de dicho porcentaje el 23.6% la ubica en un nivel de satisfacción laboral media, finalmente el 27.9% de los encuestados percibe como buenas las habilidades directivas desplegadas en la institución en la que labora y de dicho porcentaje se tiene que el 23.6% percibe una satisfacción laboral en un nivel alto o elevado.

Se evidencia así, que las habilidades directivas se vinculan una manera importante con la satisfacción de los trabajadores, dado que las mismas permiten gestionar aspectos importantes de la gestión de recursos humanos, como son el manejo de perfiles de puestos de trabajo, capacitación, compensación por el trabajo realizado, no solamente desde el punto de vista monetario económico, sino también desde el reconocimiento al trabajador por la labor que desempeña y la generación de un ambiente de trabajo acogedor y propicio para el desarrollo de las actividades.

Tabla 9

Prueba de hipótesis para la correlación entre las variables Habilidades directivas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación (bilateral)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,849	,024	24,174	,000
N de casos válidos		229			

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

Para la prueba de correlación entre las variables habilidades directivas y satisfacción laboral se asumen, las siguientes hipótesis estadísticas de trabajo:

Ho: Las variables habilidades directivas y satisfacción laboral presentan correlación

Ha: Las variables habilidades directivas y satisfacción laboral no presentan correlación

Se aprecia en la tabla anterior que la significación o nivel de significancia (significación aproximada) es igual a 0.000 cual, valor que están por debajo del 5% (0.050) del valor teórico para la significancia, aceptado como máximo nivel de error, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que existe correlación directa, significativa y alta entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, dado que se encontró el valor de 0.849 para el cociente correlación de Spearman.

Tabla 10

Tabla de contingencia para la dimensión habilidades conceptuales y la variable satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

			Satisfacción Labora			Total
			Baja	Media	Alta	
Habilidades conceptuales	Deficiente	Recuento	71	12	4	87
		% del total	31,0%	5,2%	1,7%	38,0%
	Regular	Recuento	13	46	19	78
		% del total	5,7%	20,1%	8,3%	34,1%
	Buena	Recuento	0	13	51	64
		% del total	0,0%	5,7%	22,3%	27,9%
Total		Recuento	84	71	74	229
		% del total	36,7%	31,0%	32,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En la tabla anterior para los resultados conjuntos de la dimensión habilidades conceptuales y la variable satisfacción laboral, se aprecia que el 38.0% de los encuestados consideran que las habilidades conceptuales son deficientes y de dicho porcentaje un 31.0% presenta una baja satisfacción laboral, asimismo el 34,1% de los trabajadores consideran que las habilidades conceptuales se ubican en nivel de regular y de dicho porcentaje el 20.1% la ubica en un nivel de satisfacción laboral media, finalmente el 27.9% de los encuestados percibe como buenas las habilidades conceptuales desplegadas en la institución en la que labora y de dicho porcentaje se tiene que el 22.3% percibe una satisfacción laboral en un nivel alto o elevado.

Las habilidades conceptuales tienen que ver con la capacidad de análisis crítico y la puesta en práctica de técnicas y estrategias para realizar una mejor gestión, de esta manera contribuye a la mejora del ambiente laboral y por ende se crea mejores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores, quienes perciben como un elemento positivo, que los directivos posean dichas habilidades.

Tabla 11

Prueba de hipótesis para la correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación (bilateral)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,767	,034	17,993	,000
N de casos válidos		229			

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En cuanto se refiere a la prueba de correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y la satisfacción laboral se asumen, las siguientes hipótesis estadísticas de trabajo:

Ho: La dimensión habilidades conceptuales y la satisfacción laboral presentan correlación

Ha: La dimensión habilidades conceptuales y satisfacción laboral no presentan correlación

Se aprecia en la tabla anterior que la significación o nivel de significancia (significación aproximada) es igual a 0.000 cual, valor que están por debajo del 5% (0.050) del valor teórico para la significancia, aceptado como máximo nivel de error, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que existe correlación directa, significativa y alta entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, dado que se encontró el valor de 0.767 para el cociente correlación de Spearman, lo cual muestra que mayores niveles de desarrollo y las habilidades conceptuales se asocian con una mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores.

Tabla 12

Tabla de contingencia para la dimensión habilidades técnicas y la variable satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

			Satisfacción Labora			Total
			Baja	Media	Alta	
Habilidades técnicas	Deficiente	Recuento	71	11	4	86
		% del total	31,0%	4,8%	1,7%	37,6%
	Regular	Recuento	13	47	28	88
		% del total	5,7%	20,5%	12,2%	38,4%
	Buena	Recuento	0	13	42	55
		% del total	0,0%	5,7%	18,3%	24,0%
Total		Recuento	84	71	74	229
		% del total	36,7%	31,0%	32,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En la tabla anterior para los resultados conjuntos de la dimensión habilidades técnicas y la variable satisfacción laboral, se aprecia que el 37.6% de los encuestados consideran que las habilidades técnicas son deficientes y de dicho porcentaje un 31.0% presenta una baja satisfacción laboral, asimismo el 38.4% de los trabajadores consideran que las habilidades técnicas se ubican en nivel de regular y de dicho porcentaje el 20.5% la ubica en un nivel de satisfacción laboral media, finalmente el 24.0% de los encuestados percibe como buenas las habilidades técnicas desplegadas en la institución en la que labora y de dicho porcentaje se tiene que el 18.3% percibe una satisfacción laboral en un nivel alto o elevado.

Las habilidades técnicas, muestra la capacidad práctica que poseen los directivos en cuanto al dominio de especialidad y el despliegue en el uso de herramientas digitales, así como la capacidad para estructurar y organizar a los trabajadores que están a su cargo generando de esta manera una mayor satisfacción en el trabajo, pues ven en los directivos a líderes que pueden contribuir en la mejora de desarrollo profesional de los trabajadores y que al mismo tiempo permiten el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la organización.

Tabla 13

Prueba de hipótesis para la correlación entre la dimensión habilidades técnicas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación (bilateral)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,741	,035	16,603	,000
N de casos válidos		229			

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En cuanto se refiere a la prueba de correlación entre la dimensión habilidades técnicas y la satisfacción laboral se asumen, las siguientes hipótesis estadísticas de trabajo:

Ho: La dimensión habilidades técnicas y la satisfacción laboral presentan correlación

Ha: La dimensión habilidades técnicas y satisfacción laboral no presentan correlación

Se aprecia en la tabla anterior que la significación o nivel de significancia (significación aproximada) es igual a 0.000 cual, valor que están por debajo del 5% (0.050) del valor teórico para la significancia, aceptado como máximo nivel de error, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que existe correlación directa, significativa y alta entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, dado que se encontró el valor de 0.741 para el cociente correlación de Spearman. Así un incremento o mejora en las habilidades técnicas se condicen con una mejora en la satisfacción laboral de los trabajadores, de ahí la importancia de contar con personal directivo adecuadamente preparado y capacitar en aspectos de especialidad y capacidades de gestión.

Tabla 14

Tabla de contingencia para la dimensión habilidades humanas y la variable satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco 2021

			Satisfacción Labora			Total
			Baja	Media	Alta	
Habilidades humanas	Deficiente	Recuento	68	14	1	83
		% del total	29,7%	6,1%	0,4%	36,2%
	Regular	Recuento	16	49	36	101
		% del total	7,0%	21,4%	15,7%	44,1%
	Buena	Recuento	0	8	37	45
		% del total	0,0%	3,5%	16,2%	19,7%
Total		Recuento	84	71	74	229
		% del total	36,7%	31,0%	32,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En la tabla anterior para los resultados conjuntos de la dimensión habilidades humanas y la variable satisfacción laboral, se aprecia que el 36.2% de los encuestados consideran que las habilidades humanas son deficientes y de dicho porcentaje un 29.7% presenta una baja satisfacción laboral, asimismo el 44.1% de los trabajadores consideran que las habilidades humanas se ubican en nivel de regular y de dicho porcentaje el 21,4% la ubica en un nivel de satisfacción laboral media, finalmente el 19.7% de los encuestados percibe como buenas las habilidades humanas desplegadas en la institución en la que labora y de dicho porcentaje se tiene que el 16.2% percibe una satisfacción laboral en un nivel alto o elevado.

Las habilidades humanas, permiten un mejor desarrollo de la comunicación organizacional, el trabajo en equipo incluido y una actitud positiva hacia el trabajo, basado en relaciones interpersonales, así como la adopción de la responsabilidad y el compromiso de los trabajadores con la organización, todo ello se corresponde con un mejor nivel de satisfacción de los trabajadores con las actividades que realizan, pues bien un ambiente agradable y propicio donde pueden realizarse profesionalmente y también como personas, estableciendo lazos de solidaridad, amistad y compañerismo con sus pares.

Tabla 15

Prueba de hipótesis para la correlación entre la dimensión habilidades humanas y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco, 2021

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación (bilateral)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,747	,030	16,909	,000
N de casos válidos		229			

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados

En cuanto se refiere a la prueba de correlación entre la dimensión habilidades humanas y la satisfacción laboral se asumen, las siguientes hipótesis estadísticas de trabajo:

Ho: La dimensión habilidades humanas y la satisfacción laboral presentan correlación

Ha: La dimensión habilidades humanas y satisfacción laboral no presentan correlación

Se aprecia en la tabla anterior que la significación o nivel de significancia (significación aproximada) es igual a 0.000 cual, valor que están por debajo del 5% (0.050) del valor teórico para la significancia, aceptado como máximo nivel de error, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que existe correlación directa, significativa y alta entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, dado que se encontró el valor de 0.747 para el cociente correlación de Spearman.

Los resultados indicados anteriormente con el contexto el hecho de que mayores niveles exhibidos de habilidades humanas por parte de los directivos se asocian con una mejor percepción y la satisfacción laboral por parte de los trabajadores, ello en un contexto como en el de la pandemia del coronavirus se hace aún más sensible para los trabajadores.

5.3. Discusión de resultados

Se analice discute el presente numeral los resultados encontrados a la luz de los antecedentes el marco teórico desarrollado en el presente estudio, así respecto de él **objetivo general** que planteo determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19, se tiene que dicho objetivo fue alcanzado de manera satisfactoria, en vista que de acuerdo con la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman, se obtuvo con nivel de significancia por debajo del 5%, que existe una correlación directa significativa y alta entre dichas variables estudio, encontrándose el valor de 0.849 para el coeficiente correlación, lo cual también permite afirmar que la hipótesis planteada en la investigación es verdadera.

Al respecto Reyes (18) en su investigación sobre las habilidades gerenciales y desempeño laboral encontró un nivel de correlación de 0.777 el cual se asemeja al encontrado en la presente investigación, dicho autor remarca la importancia del desarrollo de las habilidades gerenciales para una adecuada orientación que conduzca a un desempeño laboral que garantice la calidad de los servicios prestados en establecimiento salud, por su parte Moreno y Wong (37) en su investigación sobre las habilidades directivas y la satisfacción laboral encontraron el valor de 0.726 para el coexistir de correlación de Spearman, estableciendo que las habilidades de gestión se constituyen en una herramienta fundamental para determinar la satisfacción de los empleados en las empresas estudiadas, siendo los directivos responsables de gestionar los equipos y por tanto ello conlleva a un impacto directo sobre la satisfacción de los trabajadores.

Desde el marco teórico tenemos a Whetten y Cameron (2) quienes indican que las habilidades directivas presentan un carácter conductual, es decir son habilidades que pueden ser aprendidas y observadas para su evaluación y que en el marco de la gestión de los recursos humanos juegan un papel fundamental pues permiten que se analice de la mejor manera las estrategias de afrontamiento de las diferentes actividades que se presentan en la organización al respecto Khoo y Teo (20) reflexionan acerca de la necesidad de incorporar en el perfil del personal directivo habilidades diferenciadas y desarrolladas del resto de los trabajadores

que les permitan conducir de mejor manera las tareas de la organización, buscando generar un liderazgo horizontal entre los trabajadores, motivándolos y como indica Laud et al. (35) estableciendo el vínculo de comunicación fluido con los trabajadores que le permita conocer las demandas de estos, los intereses que tienen los trabajadores y al mismo tiempo transmitirles de manera oportuna a los objetivos y propósitos de la organización al momento de realizar cada una de las actividades que se proponen.

Los resultados obtenidos en la investigación permiten reflexionar acerca de la importancia que va tomando en las organizaciones el talento humano, en especial de los directivos o gerentes, quienes son las personas encargadas de gestionar los cambios que se pueden plantear desde el gobierno central, sin embargo, por más esfuerzo que se realice y por más propuestas interesantes innovadoras que se planteen por parte del ejecutivo, si no se cuenta, con el personal adecuadamente capacitado, difícilmente se podrán alcanzar los resultados deseados.

Respecto a los objetivos planteados en la presente investigación, se tiene que, de acuerdo a la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman, se obtuvieron valores de 0.767; 0,741 y 0,747 respectivamente para la relación entre las dimensiones habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas con la variable satisfacción laboral, en todos los casos el nivel de significancia estuvo por debajo del 5%, lo cual permite afirmar que la relación entre la variable habilidades directivas trasciende de manera inmediata hacia las dimensiones y su relación con la satisfacción laboral, de tal manera que cuanto mejor se dan las habilidades directivas, percibidas por los trabajadores, también se obtiene una mejor satisfacción laboral en todos los aspectos evaluados.

Es importante mencionar que en lo que habilidades directivas se refiere estas alcanzaron un 46.7% de percepción en el nivel de deficiente por parte de los trabajadores, mientras que un 31.4% la percibe como regulares en el personal directivo y el 22.8% de los trabajadores consideran que los directivos tienen habilidades adecuadamente desarrolladas, por ende, se ubican en nivel de bueno; asimismo se aprecia que en lo que se refiere a la satisfacción laboral un 36.7% de los trabajadores acusan de presentar una satisfacción laboral baja, en tanto que el

31, 0% se ubiquen en nivel de satisfacción media y un 32.3% en nivel de satisfacción al en lo que concierne al trabajo.

Al respecto Suresh y Kodikal (23) en su estudio acerca de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en el sector sanitario mostraron que en cuanto a la relación de las dimensiones de la habilidad técnica, humana y conceptual con la satisfacción laboral se encontró valores de 53%, 45% y 18% respectivamente, que indican el grado de asociación que se presenta entre estas dimensiones y la satisfacción laboral asimismo pudo mostrar que las enfermeras consideran que la satisfacción laboral es influenciada de manera directa con la habilidad gerencial, en tanto que las variables demográficas no presenta un impacto significativo con la satisfacción laboral y las habilidades directivas. Gutiérrez (14) encontró correlación significativa entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral la misma que toma el valor de 0,604, la misma que se extiende a sus dimensiones situación que va en la misma línea de la presente investigación y que concuerda también por lo encontrado por Quesquén quien encontró una correlación moderada entre las habilidades directivas y la satisfacción labora (0,647), la misma que también se extiende a sus dimensiones y la relación con la satisfacción que presentan el personal de enfermería.

Por su parte Huaripata y Linares (38) manifiestan que, en cuanto a las habilidades directivas y su vínculo con el desempeño laboral, se presenta un grado de correlación alto que alcanza el valor de 0.724 el cual refleja la importancia de contar con habilidades directivas desarrolladas, pues estas permiten que las acciones que son programadas en la gestión administrativa sean adecuadamente implementadas en los trabajadores y esto mejora de manera considerable su desempeño laboral, lo cual es corroborado por Ramírez (2018) quien al abordar el tema de las habilidades directivas como un requisito previo a la ejecución eficaz en la planificación organizacional un vínculo importante entre estas variables, entre las que destacan las habilidades personales y cognitivas, para gestionar de manera adecuada las diferentes actividades que se desarrollan en la institución, destacando asimismo el adecuado manejo del tiempo y la respuesta al estrés, tenemos finalmente Mateus et al. (24) quienes muestran qué de 21 habilidades estudiadas, se tiene que la capacidad de innovación dentro de la empresa se ve fuertemente afectada por las habilidades que permiten lidiar con errores y fallas en

la organización, asimismo con aquellas habilidades que permiten enfrentar inconsistencias y desafíos que se presentan en el camino al éxito del desarrollo empresarial.

De esta manera podemos indicar que la importancia que las habilidades directivas tiene dentro de la gestión de los recursos humanos es importante, la cual deriva en el nivel de satisfacción laboral que puedan presentar los trabajadores, que a su vez ha de permitir su permanencia en la organización, su capacidad para desarrollarse dentro de ella y el aporte valioso que los trabajadores hacen a su institución, en especial en el campo de la salud y en particular en el hospital Antonio Lorena del Cusco, donde se realizó la investigación en el contexto tan difícil que le tocó vivir como es el de la pandemia del Covid 19.

CONCLUSIONES

Primera: Se concluye a partir de los resultados obtenidos en la investigación que las variables habilidades directivas y satisfacción laboral de los trabajadores, presenta relación directa y significativa en el hospital Lorena del Cusco, en el contexto de la pandemia del Covid 19, obteniéndose el valor de 0.849 para el coeficiente de correlación de Spearman, con una significancia del 5%, lo cual indica que existe una correlación alta y directa, así mayores valores percibidos para las habilidades directivas por parte de los trabajadores se asocian con una mayor satisfacción laboral de los mismos y viceversa.

Segunda: Las habilidades directivas son percibidas en un 46,7% como deficientes, por los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco en el contexto del Covid 19, en tanto que el 31,4% las perciben como regulares y sólo el 21,8% como buenas.

Tercera: Se concluye que un 36,7% de los trabajadores del Hospital Antonio Lorena del Cusco en el contexto del Covid 19, percibe una satisfacción laboral baja, frente a un 31,0% que la percibe como media y 32,3% como alta.

Cuarta: A partir de los resultados obtenidos en la investigación se concluye que la dimensión habilidades conceptuales presenta relación directa y significativa con la satisfacción laboral, en los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, en el contexto del Covid 19, encontrándose el valor de 0.767 para el coeficiente de correlación de Spearman, que con una significancia menor al 5%.

Quinta: Se concluye que la dimensión habilidades técnicas de la variable habilidades directivas se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, durante la pandemia del Covid 19, lo cual se evidencia partir de los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis para la correlación, en la que se obtuvo el valor de 0.741 para el cociente correlación de Spearman, que muestra un nivel alto de correlación y directo, de tal manera que cuanto mayor son los valores percibidos para las habilidades técnicas en los directivos, mayores la satisfacción laboral.

Sexta: A partir de los resultados obtenidos en la investigación se concluye que la dimensión habilidades humanas presenta relación directa y significativa con la

satisfacción laboral, en los trabajadores del hospital Antonio Lorena del Cusco, en el contexto del Covid 19, encontrándose el valor de 0.767 para el coeficiente de correlación de Spearman, que con una significancia menor al 5%, muestra que valores más altos percibidos para las habilidades humanas se asocian de manera directa con la satisfacción laboral de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda la dirección del hospital Antonio Lorena del Cusco, en vista de los resultados obtenidos en la presente investigación, desarrollar convenios con instituciones de formación continua, que permitan el desarrollo de las habilidades directivas en el personal directivo y también en los trabajadores, de tal manera que puedan prepararse para asumir cargos directivos.

Segunda: Se recomienda a la dirección del hospital Antonio Lorena del Cusco desarrollar mediciones continuas acerca de la satisfacción laboral de sus trabajadores, de tal manera que se puede conocer de manera directa las necesidades y demandas laborales que presentan los mismos, de tal manera que partir de dicha información se pueda generar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo en dicho hospital.

Tercera: Se recomienda a la gerencia de recursos humanos del hospital Antonio Lorena del Cusco, desarrollar estrategias para reconocer el trabajo destacado del personal, basado en recompensas no monetarias, vinculadas al desarrollo personal y profesional del trabajador.

Cuarta: Se interesados en el tema de habilidades directivas y satisfacción laboral, desarrollar investigaciones longitudinales, tanto prospectivo como retrospectivo, buscando en este último caso los factores de riesgo que se vinculan con la satisfacción laboral baja.

BIBLIOGRAFÍA

1. OMS. Recursos humanos para la salud: código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud: tercera ronda de presentación de informes nacionales: informe del Director General. 2018.
2. Whetten D, Cameron K. Desarrollo de las habilidades directivas. Pearson Educación; 2016.
3. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional. México: Pearson; 2017.
4. Sinche M, Layton RL, Brandt PD, O'Connell AB, Hall JD, Freeman AM, et al. An evidence-based evaluation of transferrable skills and job satisfaction for science PhDs. PLoS One [Internet]. el 1 de septiembre de 2017 [citado el 26 de agosto de 2023];12(9). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28931079/>
5. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57372/Gonzales_AJ-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y
6. Barazorda E. Habilidades directivas y satisfacción laboral en el centro de salud de Tamburco, Abancay [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57440/Barazorda_BE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Rodríguez G, Peñarrieta M, Ajila D, Moreno K, Rodríguez G, Rodríguez S. Habilidades gerenciales hospitalaria: cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa [Internet]. Manabí: Uleam; 2018. Disponible en: <https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>
8. Myers CG, Pronovost PJ. Making Management Skills a Core Component of Medical Education. Acad Med [Internet]. el 1 de mayo de 2017 [citado el 27

de agosto de 2023];92(5):582–4. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28248694/>

9. Obeidat B. Reviewing the Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Employee Engagement on Organizational Performance. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)* [Internet]. el 1 de enero de 2019 [citado el 27 de agosto de 2023];8(1):7–23. Disponible en:
<https://centrefexcellence.net/index.php/JSS/article/view/jss.2019.8.1.7.23>
10. Li X, Zhang Y, Yan D, Wen F, Zhang Y. Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *J Adv Nurs.* 2020;76(5):1141–50.
11. Suresh S, Kodikal R. Managerial skills and job satisfaction: a study among nurses in healthcare sector. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research* [Internet]. 2015 [citado el 27 de agosto de 2023];5(6):287–99. Disponible en:
<https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:zijbemr&volume=5&issue=6&article=028>
12. Paksoy M, Soyer F, Calik F. The impact of managerial communication skills on the levels of job satisfaction and job commitment. *Journal of Human Sciences.* 2017;14(1):642.
13. Jankelová N, Joniaková Z. Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. En: *Healthcare.* MDPI; 2021. p. 346.
14. Gutiérrez;R. Habilidades directivas y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Santa Rosa Aymaraes, Apurímac 2021 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3090928>
15. Quesquén L. Habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y satisfacción laboral de su personal del hospital general de Jaén 2022 [Tesis de maestría]. [Chiclayo]: Universidad Señor de Sipán; 2022.

16. Luján G. Management skills as a predictor of organizational change management. UCV-SCIENTIA [Internet]. 2018;10(1):24–36. Disponible en: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=b08a9597-4647-4925-a30c-24412c8d8945%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.1F15F2A6&db=edsbas>
17. Gallarday R. Habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del Servicio Medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106200>
18. Reyes C. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo de diagnóstico de un hospital nacional de ESSALUD-Callao, 2018 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf?sequence=1
19. Quispe E, Aguilar N. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la micro red Margen Izquierda-Jauja-2018 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26472/aguilarn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Khoo H, Teo W. A Transformative Learning Approach to Teaching Management Skills in Medical Education. *Academic Medicine*. 2018;93(4):516–7.
21. Trivedi S. A Study on Development of Personal and Management Skills in Apple Inc. *International Journal of Human Resource Development and Management*, [Internet]. 2019;9(1):1–9. Disponible en: http://mail.ripublication.com/ijhrdm19/ijhrdmv9n1_01.pdf
22. Griffin R, Van Fleet D. Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo. CENGAGE LEARNING; 2015.

23. Kodikal R, Suresh S. Managerial skills and job satisfaction: a study among nurses in healthcare sector. *International Journal of Business* [Internet]. 2015;287–99. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/318394332_MANAGERIAL_SKILLS_AND_JOB_SATISFACTION_A_STUDY_AMONG_NURSES_IN_HEALTHCARE_SECTOR
24. Mateus R, Souza M, Rocha A, Cavalcanti I. Competências gerenciais e inovação: percepção de Gestores de micro e pequenas empresas. *Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista*. 2019;13(2):60–84.
25. Puchol L. *El libro de las habilidades directivas*. Editorial Diaz de Santos; 2003.
26. Rabouin R, Astarloa L, Berdiñas L, Bocchi G, Cucchi D, Giolo R. *Habilidades directivas para un nuevo management*. . Pearson Education; 2008.
27. Naranjo M. Naranjo, M. Editorial CEP; 2010.
28. Huertas J, Rodríguez G. *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson; 2006.
29. Haque M, Karin A, Muqtadir A, Anam S. Dimensions of Job Satisfaction of Library Professionals: A Qualitative Exploration. *International Journal of Business and Social Research* [Internet]. 2012;2(5). Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Mahbubul-Haque/publication/344390829_Dimensions_of_Job_Satisfaction_of_Library_Professionals_A_Qualitative_Exploration/links/5f6f9fcc299bf1b53ef5e46e/Dimensions-of-Job-Satisfaction-of-Library-Professionals-A-Qualitative-Exploration.pdf
30. Lee X, Yang B, Li W. The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología* [Internet]. 2017 [citado el 27 de agosto de 2023];33(3):697–707. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282017000300028&lng=en&nrm=iso&tlng=en
31. Luengo Martínez C, Lara Jaque R, López Espinoza MÁ. Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida

en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global* [Internet]. el 9 de enero de 2016 [citado el 27 de agosto de 2023];15(1):195–207. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/212481>

32. Johnson S, Nandy S. Leadership Skills, Job Satisfaction, and Motivation in the Workplace: A Phenomenological Research Study. *Journal of Perspectives in Organizational Behavior, Management, & Leadership* [Internet]. 2015;1(3). Disponible en: <https://research.phoenix.edu/sites/default/files/publication-files/Johnson%20and%20Nandy%20-%20Volume%201%20Issue%201%20%283%29.pdf>
33. Thangaswamy A, Thiyagaraj D. Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research-Granthaalayah*. 2017;5(6):464–70.
34. Izvercian M, Potra S, Ivascu L. Job Satisfaction Variables: A Grounded Theory Approach. *Procedia Soc Behav Sci*. el 7 de junio de 2016;221:86–94.
35. Laud R, Arevalo J, Johnson M, Laud R, Arevalo J, Johnson M. The changing nature of managerial skills, mindsets and roles: Advancing theory and relevancy for contemporary managers. *Journal of Management & Organization* [Internet]. 2016 [citado el 27 de agosto de 2023];22(4):435–56. Disponible en: https://EconPapers.repec.org/RePEc:cup:jomorg:v:22:y:2016:i:04:p:435-456_00
36. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. 2018.
37. Moreno M, Wong H. Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 2018;14.
38. Huaripata K, Linares M. Percepción de las habilidades gerenciales su relación con el desempeño laboral de la empresa de transportes y comunicaciones ARVAK, Trujillo, 2018 [Internet] [Tesis de maestría]. [Trujillo]: Universidad Privada del Norte; 2018. Disponible en:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13831/Huaripata%20Condor%20Katherine%20Lisset%20-%20Linares%20Escobedo%20Mar%C3%ADa%20Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL LORENA DEL CUSCO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMÍA DEL COVID 19

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19?	Determinar la relación entre las Habilidades directivas y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19	Existe relación directa y significativa entre las Habilidades directivas y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19	Variable 1 Habilidades directivas Variable 2 Satisfacción Laboral	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: No experimental, transeccional de tipo correlacional. Población: La población estará constituida por los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
<p>a) ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre las habilidades humanas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19?</p>	<p>a) Determinar la relación entre la dimensión Habilidades conceptuales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19</p> <p>b) Determinar la relación entre la dimensión Habilidades técnicas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19</p> <p>c) Determinar la relación entre la dimensión Habilidades humanas y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19</p>	<p>a) Existe relación directa y significativa entre las Habilidades conceptuales y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19.</p> <p>b) Existe relación directa y significativa entre las Habilidades técnicas y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19.</p> <p>c) Existe relación directa y significativa entre las Habilidades humanas y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19</p>	<p>Variable 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades conceptuales • Habilidades técnicas • Habilidades humanas <p>Variable 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización. • Satisfacción con la remuneración y las prestaciones. • Satisfacción intrínseca con el trabajo • Satisfacción con el ambiente físico del trabajo. • Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo 	<p>Muestra: La muestra, estará constituida por 86 trabajadores elegidos en forma aleatoria</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Habilidades Directivas y cuestionario sobre Satisfacción Laboral</p> <p>Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V26 Estadística inferencial para la prueba de hipótesis</p>

ANEXO N°02 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Cuestionario sobre Habilidades Directivas

INSTRUCCIONES: El propósito de este cuestionario es recoger información relacionada a cómo usted el desarrollo de las habilidades directivas por parte de los gerentes de su organización.

Responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala.

- A. Género: Masculino () Femenino ()
- B. Condición laboral: Nombrado () Contratado () CAS ()
- C. Edad:
- D. Grado de instrucción: Técnico profesional () Profesional () Maestro (a) ()

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION				
	Nunca	1				
	A veces	2				
	Con frecuencia	3				
	Casi siempre	4				
	Siempre	5				
N°	En mi organización por parte de los directivos...	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	Se utiliza la información de manera eficaz					
02	Se evalúa la información buscando las fuentes					
03	Se practica la autocrítica en el trabajo que desarrolla					
04	Muestran capacidad de análisis frente a los problemas que se presentan					
05	Utilizan la lógica para analizar los problemas que surgen					
06	Muestran claridad al comprender las cosas que se le comunica					
07	Se elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
08	Se ejecuta estrategias innovadoras					
09	Se propicia estrategia emocional que promueve compromiso con la institución.					
10	Existe dominio de su especialidad por parte de los directivos					
11	Existe dominio en el manejo de herramientas digitales					
12	Se promueve el uso de herramientas propias de la Tecnología de información y comunicaciones en el trabajo					
13	Se preocupa por la institución y su funcionamiento					
14	Se estimula la integración entre el personal que labora en la institución y el directivo					
15	Se preocupa por mantener una adecuada estructura de la organización					
16	Se utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los trabajadores					
17	Se escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					
18	Se promueve el trabajo en equipo dentro de la institución					
19	Se participa de manera activa en el trabajo en equipo					

20	Se reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los trabajadores					
21	Se tiene una actitud positiva hacia los restos que enfrenta la organización					
22	Se es responsable en el cumplimiento de las funciones					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la satisfacción hacia la labor que realiza y el contexto en el que la hace. Lea atentamente cada una de las aseveraciones y siguiendo sus propios sentimientos acerca lo que percibe, exprese por favor su grado de satisfacción o insatisfacción. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION				
Muy insatisfecho		1				
Insatisfecho		2				
Ni satisfecho, ni insatisfecho		3				
Satisfecho		4				
Muy satisfecho		5				
N°	Qué tan satisfecho se encuentra con...	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	La proximidad y frecuencia con que es supervisado					
02	La supervisión que ejercen sobre usted					
03	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea					
04	Las relaciones personales con sus superiores					
05	El apoyo que recibe de sus superiores					
06	Su participación en las decisiones de su departamento o sección					
07	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la organización					
08	Las oportunidades de promoción que tiene					
09	La igualdad y justicia de trato que recibe de su organización					
10	El salario que usted recibe					
11	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para desarrollarse profesionalmente					
12	El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
13	La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales					
14	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
15	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo					
16	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca					
17	Las oportunidades de formación que le ofrece la organización					
18	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
19	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
20	La iluminación de su lugar de trabajo					
21	La ventilación de su lugar de trabajo					
22	Los objetivos y metas de producción que debe alcanzar					
23	La tasa o ritmo de producción al que se trabaja					

Gracias por tu colaboración

Escala de calificación

Variable/dimensiones	Deficiente	Regular	Buena
Habilidades conceptuales	9-21	22-33	34-45
Habilidades técnicas	6-14	15-22	23-30
Habilidades humanas	7-16	17-26	27-35
Habilidades directivas	22-51	52-81	82-110
Variable/dimensiones	Baja	Media	Alta
Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización	8-18	19-29	30-40
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	5-11	12-18	19-25
Satisfacción intrínseca con el trabajo	4-9	10-15	16-20
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	4-9	10-15	16-20
Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo	2-4	5-7	8-10
Satisfacción laboral	23-53	54-84	85-115

ANEXO N° 03 DOCUMENTOS QUE EVIDENCIAN LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



GOBIERNO REGIONAL CUSCO

DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL ANTONIO LORENA
OFICINA DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y CAPACITACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Cusco, 21 de Junio del 2022

CARTA N° 011 - 2022-GRC-GERESA-OISC.

Señora:

Br. JENNIFER GRANADA VALDERRAMA

PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA PROTOCOLO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:

Previo un cordial saludo me dirijo a usted, **para hacer** de su conocimiento que la petición que presento solicitando autorización para realizar Protocolo de Investigación, que se requiere en la elaboración de Proyecto de Investigación Titulado:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA DEL CUSCO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19"

Al respecto la Dirección Ejecutiva del Hospital Antonio Lorena Cusco en coordinación con la Jefatura de la Oficina de Investigación, Docencia y Capacitación, autoriza la ejecución del mencionado trabajo de Investigación.

Mucho agradeceré, emitir el informe pertinente a la conclusión del trabajo de investigación, adjuntando una copia en formato físico y virtual.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD - CUSCO
HOSPITAL ANTONIO LORENA

Dr. Adelfo Pacheco Mayta Tacuri
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOS
C.M.P. 52418 R.N.E. 32360

Denis ...
CIRUJANO ONCOLOGICO
C.M.P. 55210 R.N.E. 3331

Cc. arch.
DNMP/cga



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA Y LA JEFATURA DE LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y CAPACITACIÓN.

HACE CONSTAR:

Que la Br. Jennifer Granada Valderrama, en su condición de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, ha aplicado en nuestra institución los instrumentos correspondientes a su trabajo de investigación titulado “**HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA DEL CUSCO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID 19**”, durante la primera quincena del mes de julio del presente año.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada, para los fines que vea por conveniente.

Cusco, 07 de DICIEMBRE del 2020

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - CUSCO
HOSPITAL ANTONIO LORENA

.....
Dr. Abel Pausarmayta Tacuri
DIRECTOR EJECUTIVO NACIONAL
C.M.P. 52418 R.N.E. 32360

Trabajemos
con
Integridad

ANEXO N° 04 BASE DE DATOS

N°	Habilidades directivas																						Satisfacción Laboral																							
	Habilidades conceptuales									Habilidades técnicas									Habilidades humanas				Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización								Satisfacción con la remuneración y las prestaciones				Satisfacción intrínseca con el trabajo				Satisfacción con el ambiente físico del trabajo				Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	
1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1			
2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1		
3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	3	
4	4	2	4	2	2	3	3	2	5	4	3	4	4	2	2	2	5	4	2	3	3	3	2	5	5	2	4	5	2	2	5	5	3	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	2		
5	3	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1		
6	2	2	4	5	2	4	2	2	5	2	5	3	3	2	5	4	2	3	2	5	5	5	5	2	5	3	5	2	3	3	4	5	3	2	4	5	3	2	3	3	5	4	4			
7	3	5	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3			
8	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5			
9	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1			
10	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	1	1	3			
11	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4			
12	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	1	3	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2		
13	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	3	1	3	4	2	4	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	4	1	3	3	3	2	2	3	1	2	4	4	2	4	3			
14	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3			
15	2	2	3	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	
16	2	3	2	1	4	3	4	4	3	1	4	3	1	2	4	2	2	2	4	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	4	4	1	4	2	2	4	2	4	
17	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	
18	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3		
19	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	3	3	5	5	3	
20	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3		
21	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3		
22	2	3	2	3	4	3	3	4	2	1	4	3	4	4	2	1	1	3	1	4	1	1	2	2	1	3	4	2	1	2	4	1	3	1	1	1	4	1	2	2	3	1	4	2	1	
23	3	1	1	4	2	4	1	1	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	1	4	1	4	3	1	3	1	4	4	3	1	3	1	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1		
24	5	4	2	5	5	2	5	3	4	3	5	3	4	5	5	3	5	4	3	3	2	5	2	3	2	2	5	2	4	2	5	2	5	3	4	5	2	3	4	5	2	2	4	5	4	
25	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	
26	3	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1		
27	4	3	4	4	3	3	2	5	2	5	3	5	3	3	2	5	4	2	4	2	5	4	2	5	5	2	2	5	2	2	3	5	2	5	3	4	5	2	5	3	4	5	3	5	3	
28	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	1	1	3	1	
29	3	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	
30	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3	
31	3	2	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	5	4	2	3	4	4	2	3	3	5	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	3	2	5	5	3	2	2	4	
32	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2
33	2	1	2	1	1	4	3	1	2	4	3	1	3	3	4	1	2	4	2	4	3	3	1	4	4	3	3	3	2	1	1	3	3	4	4	2	2	3	1	4	2	1	2	2	4	
34	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	
35	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	2
36	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	
37	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
38	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	1	1	2	4	1	4	1	2	2	4	2	1	1	2	1	2	3	4	2	4	3	1	1	1	4	3	1	3	1	3	3	4	2	
39	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	
40	3	4	4	5	5	2	2	2	5	3	3	5	5	3	4	2	4	3	4	5	2	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	5	4	5	3	2	2	5	3	4	2	2	4	4	

41	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	5	3	4	5					
42	2	2	2	4	4	2	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	2					
43	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	1	4	2	1	2	3	3	3	4	4	1	3	4	3	4	1	2	3	1	4	1	3	3	2	1	2	4	2	3	4	1	4	4	4						
44	2	1	3	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	2	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1						
45	3	5	1	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	2	4	3	5	3	3	4	2	2	5	1	3	3	5	1	2	5	1	1	2	4	3	5								
46	5	4	4	3	2	5	5	3	3	3	5	2	5	3	3	4	2	5	3	4	4	3	2	4	5	2	3	4	5	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	5	5	2	4	5	3	4				
47	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3	1	3	2	2	1	2	1					
48	4	5	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	5	3				
49	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	2	2	2	5	2	3	5	4	3	4	5	2	4	5	2	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	5	2	5	2	2	3		
50	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2				
51	3	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2				
52	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2				
53	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1				
54	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	3					
55	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3					
56	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3				
57	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	5	5					
58	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4						
59	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5			
60	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	3	3		
61	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4			
62	2	4	4	2	5	5	5	3	2	5	4	3	3	4	2	4	5	2	4	3	2	2	5	2	4	3	2	2	5	3	5	3	2	3	5	5	4	3	2	2	4	3	2	5	4	3	3	5		
63	4	2	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	4	2	2	4	5	4	2	4	3	4	5	2	5	4	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	5	4	5	3	2	2	3						
64	5	4	3	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	3				
65	5	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3				
66	4	2	2	4	5	3	4	4	5	2	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	5	3	2	2	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4			
67	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2			
68	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3			
69	1	3	3	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3			
70	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5			
71	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3			
72	3	5	4	4	5	2	3	2	3	5	5	4	2	5	3	4	5	5	4	4	5	2	2	3	2	3	5	2	2	4	3	5	5	3	5	2	4	3	5	5	3	5	2	4	5	4	3	5	3	2
73	4	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4		
74	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1			
75	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	4	3	3	5	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5			
76	5	3	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	5			
77	3	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4		
78	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2			
79	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3			
80	3	3	5	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	
81	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3		
82	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	1	3		
83	2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3																									

91	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2		
92	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5		
93	4	3	4	1	1	4	3	2	1	1	1	2	4	1	3	4	4	2	1	2	1	2	1	4	4	1	1	4	2	1	1	4	2	2	4	1	3	3	1	4	4	1	4	4			
94	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	3	3	2			
95	3	2	3	4	1	3	3	3	4	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	4	1	1	4	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	1	4	3	3	2			
96	2	3	1	3	1	2	1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	2	1		
97	3	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	2		
98	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4		
99	3	5	4	3	3	3	5	3	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	3	
100	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3			
101	3	5	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5			
102	1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	1	3	
103	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1		
104	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5			
105	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	
106	2	3	4	4	2	4	3	4	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	4	4	1	1	2	1	4	4	1	4	3	4	3	1	4	3	2	2	3	2	3	1	1	4	1	2	3		
107	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3		
108	3	5	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	5	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	5	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4		
109	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	3	
110	2	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
111	3	2	3	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	1	3	3	2		
112	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	3	2	5	5	3	5	5	2	3	2	2	4	5	3	2	2	4	2	5	3	3	4				
113	5	3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	5	5	2	5	4	2	4	2	5	5	5	5	3	2	2	3	5	3	3	3	3	5	2	3	5	2	3	2	2	2	4	2		
114	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	
115	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	
116	5	4	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
117	3	3	4	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	4		
118	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	3	
119	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
120	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3		
121	4	4	3	2	1	3	3	4	3	1	1	4	1	1	2	1	3	3	1	4	2	2	3	2	3	3	2	3	4	1	2	1	3	4	3	2	1	1	1	2	1	1	4	1	4		
122	1	2	2	3	3	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	3	1		
123	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2
124	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	3	1	1	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	
125	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	
126	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
127	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	
128	1	2	2	3	1	1	3	3	2	1	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	
129	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5			
130	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	2	5	3	4	1	3	3	1	4	3	1	4	4	1	4	5	3	3	4		
131	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	
132	4	3	5	3	5	3	5	4	4	3	2	3	3	2	3	3	5	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	2	5	5	2	4	2	2	3	2		
133	4	3	4	2	5	3	2	4	5	2	4	5	5	2	3	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	3	5	2	3	5	3	5	3	5	2	5	4	3	2	5	5	3	4	5	5	3	
134	4	4	4	3	3	1	2	1	4	2	5	1	5	3	2	2	1	4	2	4																											

141	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5			
142	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2		
143	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3			
144	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4		
145	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	1	2	3				
146	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	3		
147	2	3	1	1	2	1	4	1	1	3	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	4	2	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	1	4	2	4	1	4	4			
148	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1				
149	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	3	4				
150	1	3	3	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3			
151	5	3	2	5	4	3	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3	4	2	3	5	5	5	2	4	3	3	2	2	3	4	3	5	4	3	5	2	3				
152	1	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3				
153	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1		
154	3	2	2	2	5	4	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	2	5	2	1	2	5	1	4	1	3	4	5	3	4	5	5	5	3	1	5	5	4	4	4	4	3	2	1				
155	3	4	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4					
156	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	3	3	2			
157	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	3	5	3				
158	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5		
159	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	3			
160	2	1	2	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1			
161	5	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5				
162	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4				
163	3	1	3	2	3	2	1	2	4	4	1	4	4	3	1	3	2	3	3	2	3	1	1	4	2	4	4	3	4	2	1	3	2	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3			
164	2	4	4	4	2	2	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	2	2	5	3	5	5	2		
165	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	3	3	4	2	2			
166	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	2	3	1	3
167	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4		
168	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	3	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1			
169	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5			
170	2	2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1		
171	2	1	1	3	2	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	4	3	3	1	2	1	3	4	4	2	1	2	3	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	1	4	4	1	1	2	2	1		
172	2	5	5	3	1	5	5	5	4	4	1	5	3	4	4	5	4	1	1	2	3	2	4	3	5	5	3	1	3	1	5	5	5	1	1	4	1	3	5	4	3	2	5	3	3			
173	4	2	3	3	4	5	2	3	2	4	3	3	3	4	5	2	3	2	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	2	4	3	3	5
174	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	
175	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
176	1	3	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2		
177	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	4	
178	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5		
179	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3		
180	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3			
181	1	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	1	1	4	3	4	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	4	2	4	1	2	2	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1	4	3	2	1	4	3
182	3	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	3
183	2	4	5	2	5	4	3	2	2	2	4	3	2	5	5	3	2	3	4	2	5	5	2	2	4	2	5	2	2	4	2	2	4	4	3	5	3	5	2	4	5	4	2	2	4			
184	3	2	3	2	2	3	3	3	3</																																							

191	4	2	4	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	3	2	3	4	3	3	5	3	2	3	2	5	4	2	4	4	4	2	4	2	5	3	2	5	4	5	4	3	5	3	3	5			
192	2	2	4	3	2	5	5	2	4	5	5	4	5	4	2	3	3	3	5	2	5	5	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	5			
193	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5		
194	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5				
195	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2			
196	1	4	1	3	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	1	1	1	1	3	1	4	4	1	4	1	4	2	4	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	4	2	4			
197	1	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1			
198	2	1	1	2	3	1	1	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2				
199	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5				
200	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	5	3	3	5				
201	4	5	5	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	5	5	5	4	4	2	2	5	5	3	3	4	2	4	4	2	5	5	2	5	4	2	4	3	4	5	5	4	5	4				
202	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3			
203	2	5	4	2	4	5	3	3	4	4	4	2	2	4	3	5	3	4	2	5	4	3	4	2	3	4	4	2	5	2	3	4	5	2	3	5	5	4	4	5	3	2	4	5	5			
204	3	2	4	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	4	2	1	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3			
205	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	1	1			
206	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2			
207	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	3	5	3	5		
208	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	3		
209	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4		
210	4	4	4	4	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	2	5	5	2	5	2	5	5	4	3	2	2	3	4	3	5	3	5	4	5	2	2	3	3	3			
211	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	1	3			
212	1	3	2	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2		
213	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	2			
214	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	3	3	1	2			
215	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1		
216	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3
217	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	
218	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5		
219	3	2	1	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	1	3			
220	5	4	2	5	4	2	3	2	5	3	4	3	5	5	3	4	4	2	3	5	5	4	2	2	5	3	3	2	3	5	2	4	3	2	2	3	4	3	3	5	2	5	2	4	3			
221	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2		
222	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	4	2	4	3	2	5	3	2	2	3	5	2	2	5	4	2	2	3	3	3	2	4	2	5	5	5	2	3	5	4	3	3	5	4	3			
223	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3
224	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4		
225	2	2	1	1	4	2	3	3	3	3	1	3	4	2	2	4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	2	2	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	
226	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	
227	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3			
228	1	1	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	1	3	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	2	1	3			
229	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3		

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D11	Numérico	4	0	Habilidades co...	{0, Deficient...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
2	D12	Numérico	4	0	Habilidades téc...	{0, Deficient...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
3	D13	Numérico	4	0	Habilidades hu...	{0, Deficient...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
4	V1	Numérico	4	0	Habilidades dir...	{0, Deficient...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
5	D21	Numérico	4	0	Satisfacción co...	{0, Baja}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
6	D22	Numérico	4	0	Satisfacción co...	{0, Baja}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
7	D23	Numérico	4	0	Satisfacción int...	{0, Baja}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
8	D24	Numérico	4	0	Satisfacción co...	{0, Baja}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
9	D25	Numérico	4	0	Satisfacción co...	{0, Baja}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
10	V2	Numérico	4	0	Satisfacción La...	{0, Baja}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											

Vista de datos Vista de variables

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0					
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2					
4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1					
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1					
7	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2					
8	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2					
9	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0					
10	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0					
11	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2					
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
13	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1					
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
15	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0					
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
19	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2					
20	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
21	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:16 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
22	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0					
23	0	1	0	1	1	0	2	1	0	1					
24	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1					
25	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2					
26	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0					
27	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1					
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
29	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2					
30	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
32	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0					
33	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1					
34	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1					
35	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0					
36	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1					
37	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2					
38	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0					
39	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0					
40	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2					
41	0	1	1	1	2	2	1	1	2	2					
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:16 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
43	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1					
44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
45	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1					
46	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1					
47	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
48	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2					
49	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1					
50	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0					
51	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
52	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0					
53	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0					
54	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0					
55	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1					
56	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2					
57	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2					
58	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2					
59	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2					
60	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2					
61	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2					
62	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1					
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:17 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
64	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2					
65	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2					
66	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1					
67	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1					
68	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2					
69	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0					
70	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2					
71	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2					
72	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1					
73	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2					
74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
75	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2					
76	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2					
77	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1					
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
79	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2					
80	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2					
81	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
82	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0					
83	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0					
84	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:17 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
85	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
86	0	1	0	1	1	1	1	1	2	1					
87	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0					
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
89	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0					
90	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2					
91	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1					
92	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2					
93	1	0	1	0	0	0	1	0	2	0					
94	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0					
95	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1					
96	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0					
97	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
98	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2					
99	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2					
100	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1					
101	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2					
102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
103	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0					
104	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2					
105	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:17 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
106	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1					
107	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0					
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
109	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2					
110	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1					
111	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0					
112	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1					
113	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1					
114	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0					
115	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2					
116	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2					
117	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2					
118	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0					
119	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2					
120	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2					
121	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0					
122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
123	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0					
124	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
125	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2					
126	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:18 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
127	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0					
128	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0					
129	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2					
130	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1					
131	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2					
132	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1					
133	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2					
134	1	1	0	1	1	0	1	1	2	1					
135	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2					
136	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1					
137	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1					
138	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1					
139	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
140	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1					
141	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2					
142	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1					
143	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
144	0	0	1	1	2	2	1	1	1	2					
145	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
146	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
147	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:18 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
148	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0					
149	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2					
150	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0					
151	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1					
152	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1					
153	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
154	1	1	1	1	1	2	2	1	0	1					
155	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2					
156	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
157	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2					
158	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
159	1	0	1	1	2	2	2	1	2	2					
160	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0					
161	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2					
162	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2					
163	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0					
164	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1					
165	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0					
166	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0					
167	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2					
168	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:18 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
169	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2					
170	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0					
171	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0					
172	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
173	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2					
174	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1					
175	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0					
176	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0					
177	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1					
178	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2					
179	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
180	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2					
181	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0					
182	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
183	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
184	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1					
185	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
186	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0					
187	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0					
188	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
189	0	0	1	1	2	2	1	2	1	2					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:19 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
190	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0					
191	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1					
192	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2					
193	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2					
194	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2					
195	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1					
196	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1					
197	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0					
198	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
199	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2					
200	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2					
201	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2					
202	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2					
203	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2					
204	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1					
205	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
206	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0					
207	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2					
208	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2					
209	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2					
210	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:19 31/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	D11	D12	D13	V1	D21	D22	D23	D24	D25	V2	var	var	var	var	var
211	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1					
212	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1					
213	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0					
214	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0					
215	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0					
216	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
217	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
218	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2					
219	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0					
220	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1					
221	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
222	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
223	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0					
224	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2					
225	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0					
226	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0					
227	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0					
228	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0					
229	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0					
230															
231															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 23°C 11:19 31/01/2023



DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL ANTONIO LORENA

OFICINA DE INVESTIGACION, DOCENCIA Y CAPACITACION



"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

CARTA N° 008-2023-DRSC/CE-HAL

A : **Br. JENNIFER GRANADA VALDERRAMA**

DE : **MED.NEUROCIRUJANO FERNANDO FERNANDEZ CHAFLOQUE**
Presidente de Comité de ética de HAL

ASUNTO : **AUTORIZACION PARA LLEVAR A CABO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

FECHA : **20 DE JUNIO DEL 2023.**

El PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA, da la aprobación de a la Br. Jennifer Granada Valderrama, en su condición de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a llevar a cabo el trabajo de investigación :**HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCIÓN LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA DEL CUSCO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID -19** , en nuestra institución, por ser este un tema controversial que involucra a la Gerencia y a toda la plana de trabajadores, pudiendo contribuir con esta investigación a la mejora de los servicios de salud .

Es todo cuanto informo a Ud. para los fines correspondientes.

Atentamente,

Fernando Fernando Chafloque
NEUROCIRUJANO
OMP. 53551 / RNE. 33844

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,..... acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la **Br. Granada Valderrama, Jennifer** He sido informado (a) que el objetivo de este estudio es: Determinar la relación entre las Habilidades directivas y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Lorena del Cusco durante la pandemia del COVID 19.

Me han indicado también que tendré que responder a dos cuestionarios sobre Habilidades directivas y satisfacción laboral, lo cual tomará aproximadamente entre 15 a 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la responsable de esta investigación al teléfono 987115243

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la **Br. Granada Valderrama, Jennifer** al teléfono anteriormente mencionado.

DNI del Participante

Firma del Participante

Fecha: Cusco, del 2022