

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Competencias oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción en enfermeras que laboran en una institución especializada, 2022

Trabajo de Investigación

Presentado para obtener el Título de Maestro(a) en Enfermería con mención en
Administración y Gestión

Autor:

Jean Carlo Agustín Hernández Medrano

María Gioconda Lévano Cárdenas

Olivia Rita Zavaleta Grados

Asesor:

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, octubre del 2024


**DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Yo Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“COMPETENCIAS ONCOLÓGICAS, HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN ESPECIALIZADA, 2022”** de los autores Licenciados Jean Carlo Agustín Hernández Medrano, María Gioconda Lévano Cárdenas, Olivia Rita Zavaleta Grados, tiene un índice de similitud de 10% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de octubre del año 2024.



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 25 días del mes de octubre del año 2024 siendo las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección de la presidenta: Mg. Delia Luz León Castro, la secretaria: Mg. Sofía Dora Vivanco Hilario y los demás miembros: Dra. María Teresa Cabanillas Chávez, Dr. Josué Edison Turpo Chaparro y la asesora: Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Competencias oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción en enfermeras que laboran en una institución especializada, 2022", de los candidatos Jean Carlo Agustín Hernández Medrano, María Gioconda Lévano Cárdenas, Olivia Rita Zavaleta Grados, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

La Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a los candidatos hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por la candidata. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Jean Carlo Agustín Hernández Medrano

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato/a (b): María Gioconda Lévano Cárdenas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato/a (c): Olivia Rita Zavaleta Grados

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los candidatos a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____	Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos	_____
Presidente/a		Secretario/a
_____	_____	_____
Asesor/a	Miembro	Miembro
_____	_____	_____
Candidato/a (a)	Candidato/a (b)	Candidato/a (c)

Índice de contenido

Resumen	vii
Abstract.....	ix
Introducción	9
Metodología	14
Resultados.....	15
Discusión	18
Conclusiones	21
Referencias Bibliográficas.....	23

Índice de tablas

Table 1 Niveles competencias Oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción laboral	16
Table 2 Análisis de correlación entre las variables	17
Table 3 Coeficientes de correlación múltiple R, R ² , R ² corregida, EE, F	17
Table 4 Coeficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y test t .	18

**Competencias oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción en enfermeros (as)
que laboran en una institución especializada.**

**Oncological competencies, managerial skills and satisfaction in nurses who work in a
specialized institution.**

María Gioconda Lévano Cárdenas

Licenciada en Enfermería
Especialista en Oncología
Universidad Peruana Unión
Lima, Perú
marialevano@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-1451-0365>

Jean Carlo Hernandez Medrano

Licenciado en Enfermería
Especialista en Oncología
Universidad Peruana Unión
Lima, Perú
jeancarlohernandez@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-9842-9136>

Olivia Rita Zavaleta Grados

Licenciada en Enfermería
Especialista en Oncología
Universidad Peruana Unión
Lima, Perú
oliviazavaleta@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9095-6967>

Monica Elisa Meneses-La-Riva

Licenciada en Enfermería
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Universidad César Vallejo, Perú
Lima, Perú
mmenesesl@ucv.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-6885-9207>

Josué Edison Turpo Chaparro

Licenciado en Teología
Doctor en Educación
Universidad Peruana Unión
Lima, Perú
josuetc@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-1066-6389>

María Teresa Cabanillas-Chavez

Licenciada en Enfermería
Doctor en Enfermería
Universidad Peruana Unión
Lima, Perú
maritere@upeu.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5792-9847>

Resumen

Introducción. Es fundamental realizar inversiones en el desarrollo de competencias profesionales mediante un enfoque integral, ya que esto no solo aportará beneficios al personal de enfermería, sino que también mejorará la calidad. **Objetivo:** Establecer la conexión entre las competencias en oncología, las habilidades de gestión y el nivel de satisfacción de los enfermeros y enfermeras que desempeñan funciones. **Metodología:** Se empleó un enfoque cuantitativo de naturaleza predictiva, utilizando un diseño transversal y correlacional. La muestra estuvo integrada por 309 profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en el área de oncología. Para la recolección de datos se aplicarán tres escalas: "Competencias oncológicas", "Habilidades gerenciales" y "Satisfacción", todas las medidas mediante una escala de Likert. Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación, obteniendo altos coeficientes de confiabilidad con valores de 0.98, 0.97 y 0.96 en el alfa de Cronbach, respectivamente. **Resultados:** La mayoría de los profesionales de enfermería presentaron niveles moderados y bajos en cuanto a competencias oncológicas y habilidades de gestión, mientras que los niveles de satisfacción laboral se ubicaron en un rango alto. El análisis estadístico evidenció asociaciones entre las variables, aunque estas no siguieron una distribución normal. Se obtuvieron coeficientes de 0.704, 0.475 y 0.568, que representan correlaciones positivas, tanto fuertes como moderadas, con significancia estadística ($p > 0.01$). Además, el análisis de regresión lineal múltiple indicó que las competencias oncológicas y las habilidades de gestión explican el 47.10% de la variabilidad. **Conclusiones:** Se concluye que es fundamental la capacitación en competencias oncológicas y habilidades gerenciales para mejorar la calidad de los servicios proporcionados, lo que resulta esencial para optimizar tanto los beneficios y la satisfacción. El avance en competencias oncológicas y habilidades adquiridas por el personal de enfermería no muestra una promoción directa con la satisfacción del paciente debido a varios factores. Estos incluyen la estabilidad laboral, los ingresos económicos y la insuficiencia de recursos humanos y materiales, entre otros, los cuales

constituyen limitaciones en los indicados.

Palabras clave: Competencias oncológicas, habilidades gerenciales, satisfacción y enfermería.

Abstract

Introduction. Investing in professional competency development through a holistic approach is essential as it will not only bring benefits to the nursing staff but also improve quality. **Objective:** To establish the connection between oncology competencies, management skills and the level of satisfaction of nurses in role. **Methodology:** A quantitative approach of a predictive nature was employed, using a cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 309 nurses working in oncology. Three scales were applied for data collection: 'Oncological competencies', 'Management skills' and 'Satisfaction', all measured using a Likert scale. The instruments were subjected to a validation process, obtaining high reliability coefficients with Cronbach's alpha values of 0.98, 0.97 and 0.96, respectively. **Results:** The majority of nurses presented moderate and low levels of oncological competencies and management skills, while job satisfaction levels were in the high range. Statistical analysis showed associations between variables, although these did not follow a normal distribution. Coefficients of 0.704, 0.475 and 0.568 were obtained, representing both strong and moderate positive correlations with statistical significance ($p > 0.01$). In addition, multiple linear regression analysis indicated that oncology competencies and management skills explain 47.10% of the variability. It is concluded that training in oncology competencies and management skills is essential to improve the quality of services provided, which is essential to optimise both benefits and satisfaction. Advancement in oncology competencies and skills acquired by nurses does not show a direct promotion with patient satisfaction due to several factors. These include job stability, income, and insufficient human and material resources, among others, which are constraints on those indicated.

Key words: Oncology competencies, management skills, satisfaction and nursing.

Introducción

El cáncer es una enfermedad de alto nivel de mortalidad a nivel el cáncer es la primera causa de muerte en el mundo al igual que en el Perú. ⁽¹⁾ Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2020, esta condición provocó 1,4 millones de muertes a nivel mundial, de las cuales el 47% correspondió a individuos de 69 años o menos. En la región de las Américas se proyecta que aumentará hasta los 6 millones en 2040, los pacientes requieren tanto de recursos físicos como humanos de excelencia. ⁽²⁾

En la actualidad a nivel global se estima que más del 59% de los profesionales sanitarios son profesionales de enfermería, pero que este número es insuficiente porque se predice que existe un déficit de 5,9 millones de enfermeras. ^(3,4) Los profesionales de enfermería que trabajan en el área oncología han demostrado que tienen un alto nivel de competencia. ⁽⁵⁾ Sin embargo, existe un déficit constante de personal de enfermería en el campo asistencial. ⁽⁶⁾ Para fortalecer las competencias profesionales, es fundamental realizar numerosas capacitaciones y cursar programas de especialización, como maestrías y doctorados, los cuales contribuirán a desarrollar habilidades investigativas y mejorar el desempeño en la práctica clínica avanzada. Aunada a los años de experiencia profesional que favorecen el desarrollo de cada uno de sus competencias tanto cognitiva, procedimentales y actitudinales. ⁽⁵⁾

La práctica de la enfermería oncológica es una prestación de servicios profesionales y competentes dirigidos al individuo, familia o comunidad, en todo el proceso desde la prevención del cáncer hasta los cuidados de la persona en situación de fin de vida. ⁽⁶⁾ Es así que las bases del desempeño óptimo en el trabajo del profesional de enfermería, está basado en los conocimientos del cuidado organizado y validados por el método científico. ⁽⁷⁾ Cabe señalar, que el enfermero (a) necesita ser eficaz en sus acciones en una amplia gama de labores gerenciales y en los diversos entornos organizacionales. ⁽⁸⁾

Con relación a las dimensiones de competencias: La gestión del cuidado de enfermería es la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados, oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en lineamientos estratégicos, para obtener como producto final la salud. ⁽⁷⁻¹¹⁾ Así como también, la seguridad del paciente y prevención de lesiones es el principio fundamental de la atención sanitaria y se expresa como un conjunto de elementos estructurales, procesos, procedimientos, instrumentos, registros y metodologías científicamente probados, y socialmente aceptables, cuyo objeto primordial es aplicar acciones de mitigación de riesgos y posibles consecuencias de sufrir un evento adverso (EA), así como de gestionar la probabilidad de ocurrencia y proyectar un impacto en el proceso asistencial. ⁽¹²⁻¹³⁾

En esa misma línea, se enmarca los conocimientos teóricos y prácticos junto con habilidades para el desarrollo de competencias es importante establecer esta relación y determinar en qué momento del conocimiento teórico comienza con el conocimiento práctico, para el establecimiento de competencias profesionales sólidas. ⁽¹⁴⁾ Existe la necesidad de capacitación en herramientas terapéuticas y habilidades técnicas a las enfermeras para apoyar al paciente oncológico y a su familia, de manera que puedan enfrentar sus propios sentimientos frente a la enfermedad. ⁽¹⁵⁾

El apoyo a la educación oncológica e investigación es fundamental generar conocimientos y construir evidencias de enfermería para sustentar las acciones de enfermería con menor incertidumbre y basada en la demostración científica. ⁽¹⁶⁻¹⁸⁾ Por lo que la comunicación, relaciones interpersonales son habilidades que forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación. ⁽¹⁹⁻²¹⁾ En ese sentido, la práctica profesional y documentación de enfermería en la historia clínica facilita, la comunicación cuando es correctamente llenada la información es relevante para favorecer la continuidad de los cuidados, seguridad y bienestar ⁽²¹⁻²²⁾ Por lo que el liderazgo y el trabajo en equipo es una actividad que exigen una formación

pertinente para desarrollar las competencias de liderazgo a distintos niveles, sin temor, ni recelo, y transformarse en verdaderos agentes de un cambio que redunde efectivamente en una atención de salud de calidad ⁽²³⁻²⁵⁾ coordinando con todo el equipo de salud y documento de gestión existente ⁽²³⁻²⁷⁾

Por otro lado, la importancia percibida entre los gerentes de enfermería en la jerarquía en las diversas competencias gerenciales ⁽²⁸⁾, se relacionan de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Sin embargo, las limitaciones de los recursos médicos y humanos ponen en riesgo los indicadores de calidad en la prestación de los servicios de salud ⁽²⁹⁻³⁰⁾, la alta rotación de los profesionales de enfermería requiere reforzar el entrenamiento en el quehacer de sus competencias ⁽³¹⁻³⁴⁾

En el campo asistencial las enfermeras perciben que sus jefas tienen habilidades gerenciales pero que muestran una satisfacción laboral regular ⁽³⁵⁾, esto se debe a la remuneración salarial que es muy baja para la labor que realiza y de igual manera hay insatisfacción por la falta de reconocimiento a su trabajo, enfocada a la asignación de grado y calidad de trabajo ⁽²⁹⁾. Además, la falta de empatía de parte de los altos mandos o por la falta de políticas institucionales, provocan insatisfacción en el personal y se ve reflejado en la productividad y la calidad de servicios realizados perdiendo la pasión en las intervenciones que se realizan ⁽³⁶⁾.

Además, la elevada demanda de pacientes, sumada a los recursos materiales y humanos limitados que tienen las enfermeras para cumplir con sus actividades, afecta su desempeño y genera insatisfacción tanto en los pacientes como en el personal encargado del servicio. ⁽³⁷⁾ Por otro lado, las enfermeras que experimentan una adecuada satisfacción laboral lo atribuyen a su vocación, al desempeño de sus funciones, al reconocimiento personal y social, ya las condiciones de trabajo, ⁽³⁸⁻⁴⁰⁾ o que incrementa su sensación de bienestar en el ámbito laboral. ⁽⁴¹⁻⁴²⁾ Sin embargo, aquellos que trabajan en unidades de oncología perciben un mayor riesgo psicosocial en el trabajo y un nivel inferior de satisfacción, lo que podría repercutir

tanto en los indicadores de calidad como en su calidad de vida. ⁽⁴³⁾

Las competencias y habilidades gerenciales abarcan comportamientos, destrezas, conocimientos y aptitudes que cualquier persona necesita para desempeñarse de manera eficaz en una amplia gama de funciones directivas en diversas organizaciones. ⁽⁴⁴⁾ La motivación y valores es el estado interno que activa y direcciona los pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo que varían en el grado de intensidad del comportamiento ⁽⁴⁵⁾ Las habilidades analíticas permiten un análisis fino, propio de la reflexión cuidadosa y atenta, es la base para lograr un manejo experto sobre el objeto de conocimiento propio de cada disciplina ⁽³⁰⁾ Esta comunicación consigue que el paciente exprese lo que necesita y así obtener su alivio emocional. La comunicación de apoyo favorece la satisfacción de las necesidades psicológicas, cognitivas y emocionales de los pacientes con cáncer, y eleva la calidad de la atención brindada. ⁽⁴⁶⁾

Las habilidades interpersonales son un conjunto de comportamientos que una persona manifiesta en un contexto social, donde comparte y recibe opiniones, emociones y deseos, participa en conversaciones, y defiende y respeta los derechos individuales de manera apropiada, lo que favorece el refuerzo positivo y reduce los conflictos en las relaciones interpersonales. ⁽³⁰⁾ Los enfermeros son individuos que se forman y dedican su vida al cuidado de otras personas, por lo que están en constante interacción con quienes necesitan atención; Sin embargo, también ellos mismos requieren cuidado, ya sea en el aspecto físico, psicológico, emocional o espiritual, y este apoyo puede ser proporcionado por otros colegas. ⁽⁴⁷⁾

Las competencias emocionales abarcan habilidades como la cooperación, el asertividad, la responsabilidad, la empatía y el autocontrol. El desarrollo de estas habilidades se ha favorecido por la automotivación, la adaptabilidad, el trabajo en equipo, una autovaloración equilibrada y la autoconciencia emocional. Además, la capacidad para gestionar conflictos, fomentar el cambio y apoyar el crecimiento personal en otros individuos resulta

esencial, así como el liderazgo y la influencia, pueden tener efectos tanto positivos como negativos. Destacan que los profesionales longevos muestran mayor desarrollo de las competencias emocionales ⁽³⁰⁾

Ante lo expuesto, las competencias desde el sustento teórico de aprendiz a experta de Patricia Benner indica que la formación requiere integrar los conocimientos y la práctica a través de experiencias de aprendizaje que propicien la adquisición de competencias, habilidades, saberes y actitudes que desarrollan las enfermeras, las cuales son necesarias para cuidar con mayor calidad de cuidados integrales y singulares ⁽⁴⁸⁾

En cuanto a la satisfacción laboral, es un componente importante de la vida de los enfermeros que puede afectar la seguridad del paciente, moral del personal, productividad y desempeño, calidad de atención, retención y rotación, y compromiso con la organización ⁽⁴⁹⁾ Se divide en satisfacción intrínseca: Que aborda aspectos como realización, reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, entre otros (40). La inversión del equipo de enfermería es elevar el nivel de satisfacción en el trabajo siendo esencial para aumentar la productividad y la calidad en la atención prestada, ya que este equipo es visto como uno de los principales en las instituciones de salud, siendo considerado una importante ventaja competitiva ⁽⁶⁾ Por otro lado, la satisfacción extrínseca: Que aborda aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, entre otros ⁽³⁶⁾

El cáncer es la primera causa de mortalidad en el mundo, para disminuir ello se requiere tanto recurso físico como humano especializado que aborde todas las etapas del proceso oncológico. Existe una alta rotación del personal de enfermería oncológica especializada en el Perú, solo el 0.11% ha alcanzado el grado de doctorado, el 1.2% ha obtenido grados de maestría, y el 24% ha completado estudios de especialización, así como también que más del 50% de los profesionales de enfermería requiere obtener ingresos adicionales, lo que los lleva a trabajar en más de un lugar ⁽⁵⁰⁾ Por lo que las variables de competencias oncológicas,

habilidades gerenciales y satisfacción laboral son indicadores de calidad que requiere el monitoreo y control para asegurar la satisfacción del profesional de enfermería oncológica. A partir de lo expuesto, el objetivo de este estudio es analizar la relación entre las competencias oncológicas, las habilidades de gestión y el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución especializada. Esto busca facilitar la comprensión del comportamiento del fenómeno, con el fin de implementar acciones de mejora o estrategias que optimicen el desempeño de las enfermeras oncológicas, repercutiendo así en la calidad del cuidado.

Metodología

Estudio de enfoque cuantitativo, tipo predictivo, correlacional, de corte transversal (51). La muestra fue calculada mediante una fórmula estadística y estuvo conformada por 309 profesionales de enfermería pertenecientes a un instituto especializado en oncología. Los criterios de inclusión a enfermeros con formación en oncología, empleados bajo contrato administrativo de servicios (CAS) o designación, con un mínimo de seis meses de experiencia laboral, y que consintieron participar voluntariamente en el estudio mediante la firma del consentimiento informado. Se excluyeron a aquellos profesionales que no cumplieron con estos requisitos. a los enfermeros que trabajaron bajo la modalidad de terceros y que realizaban actividades asistenciales sin recibir beneficios laborales, así como aquellos con menos de seis meses.

Se aplicó 3 instrumentos: competencias Oncológicas cuyo autor es de Dos Santos (52), Construction and test of content validation, consta de 8 dimensiones: Gestión del cuidado de Enfermería, seguridad del paciente y prevención de lesiones, conocimiento teórico , practico y habilidades para trabajar en ellos servicios de oncología, Apoyo a la educación oncológica e investigación, comunicación y habilidades interpersonales, práctica profesional y documentación, liderazgo y trabajo en equipo, Gestión de los servicio de oncología con un total de 30 ítems, el instrumento fue evaluado por 7 juicio de expertos en el tema y posteriormente

se realizó una prueba piloto con un alfa de Cronbach. 0.77.

En cuanto a la escala de habilidades gerenciales adaptado por Arrascue (30); consta de 4 dimensiones (Motivaciones y valores, Habilidades analíticas, Habilidades interpersonales y Habilidades emocionales) con 27 preguntas con respuesta tipo de escala de Likert. Se realizó la validez y confiabilidad de y la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,97.

Finalmente, la “Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) NTP 394”, de Abarca (40), con 2 sub dimensiones: satisfacción intrínseca y extrínseca con 15 ítems con escala de Likert fue evaluado por juicio de expertos y la confiabilidad obtenida fue de 0.79.

Se obtuvieron las autorizaciones pertinentes por parte de las autoridades institucionales para llevar a cabo el estudio. Posteriormente, se solicitó el consentimiento informado de los participantes antes de la aplicación de los cuestionarios, los cuales fueron distribuidos de manera virtual a través de plataformas como WhatsApp y correo electrónico. La información recolectada fue transferida a una hoja de cálculo en Excel, donde se procedió a su codificación y análisis utilizando el software estadístico SPSS versión 25. En la segunda etapa del análisis, se realizó un análisis de clasificación utilizando el coeficiente Rho de Spearman para explorar las relaciones entre las variables, seguido de un análisis de regresión lineal multivariada. A lo largo de todo el proceso investigativo, se mantuvieron los principios éticos, contando con la aprobación del comité de ética de la Universidad Peruana Unión.

Resultados

La investigación incluyó una muestra de 309 enfermeras y enfermeros especialistas que desempeñan funciones en el ámbito de la oncología dentro de una institución dedicada a este campo. Las características sociodemográficas más relevantes revelan que las edades de los participantes oscilan entre los 24 y 70 años, con un promedio de edad de 44,57 años (DE = 8,79). Asimismo, se observó que la mayor parte del personal de enfermería está constituido por mujeres, representando el 76,1% (235) del total. Respecto al nivel de estudio alcanzado el 95,8% (296) profesionales de enfermería son especialistas en oncología, mientras 4,2% (13) no

cuentan con especialidad, además los años de experiencia laboral fueron que el 47,6% (147) tienen mayor a 5 años, pero menor a 20 años.

En la Tabla 1, se observó que las competencias en oncología se distribuyeron en niveles bajo y medio, alcanzando un 52.10% y 47.57%, respectivamente. En relación con las habilidades gerenciales, se identificó que el 52.43% y el 42.07% de los profesionales se ubicaron en niveles medio y bajo, respectivamente. Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral, el 44.01% y el 50.16% de los participantes reportaron niveles alto y medio, respectivamente.

Table 1

Niveles competencias Oncológicas, habilidades gerenciales y satisfacción laboral

Variables	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
	f	%	f	%	f	%
Competencias oncológicas	161	52,1%	147	47,57%	1	0,32%
Habilidades Gerenciales	130	42,07%	162	52,43%	17	5,5%
Satisfacción	18	5,83%	136	44,01%	155	50,16%

*Nota: f = frecuencia; % = porcentaje,
N=309 (Elaboración propia).*

En la Tabla 2, Se determinará un coeficiente de calificación de Rho de Spearman que indica una relación estadísticamente significativa entre las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales de los enfermeros, con un valor $p < 0.01$ y un coeficiente de 0.704, lo que refleja una calificación positiva elevada. Además, se encontró que la relación entre las competencias oncológicas y la satisfacción laboral presentó un coeficiente de 0.475, mientras que la calificación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral fue de 0.568. Estos hallazgos sugieren la relevancia de integrar competencias oncológicas y habilidades gerenciales en la formación del personal de enfermería para mejorar tanto el desempeño profesional.

Table 2*Análisis de correlación entre las variables*

Variable*/variable	Rho Spearman	Significancia Bilateral
Competencias oncológicas* Habilidades gerenciales	0,704**	0,000
Competencias oncológicas * Satisfacción	0,475**	0,000
Habilidades gerenciales * Satisfacción	0,568**	0,00

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

Predicción de la satisfacción laboral

La Tabla 3 presenta un coeficiente de determinación $R^2 = 0.471$, lo que sugiere que las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales explican el 47.10% de la varianza total en la variable criterio, que es la satisfacción laboral. Un valor elevado del coeficiente de determinación múltiple indica un mayor poder explicativo de la ecuación de regresión, lo que a su vez implica una capacidad predictiva superior de la variable dependiente. La R^2 ajustada refleja un valor del 46.80%. Además, el valor F del ANOVA ($F = 50.763$, $p = 0.000$) indica que existe una relación lineal significativa entre las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales (variables predictoras) y la satisfacción laboral (variable criterio).

Table 3*Coeficientes de correlación múltiple R, R2, R2 corregida, EE, F*

Modelo	R	R2	R2 corregida	EE	F	Sig
1	0.686 (a)	0,471	,468	12,541	50,763	0,000(b)

*a Variables predictoras: (Constante), competencias oncológicas y habilidades gerenciales.**b Variable dependiente: Satisfacción*

La Tabla 4 presenta los coeficientes de regresión no estandarizados (B) y los coeficientes de regresión estandarizados (β). Los valores de β (0,461 y 0,215) sugieren que las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales, como variables predictoras, tienen un impacto significativo en la satisfacción de las enfermeras especialistas, que actúa como variable criterio. Además, el valor t correspondiente a los coeficientes de regresión beta de las variables predictoras es estadísticamente significativo ($p < 0,05$).

Table 4

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y test t

Modelo	B	EE	B	t	Sig
1(constante)	2,08	0,625		2,459	0,005
Competencias oncológicas	0,303	0,038	0,461	7,125	0,005
Habilidades gerenciales	0,143	0,453	0,215	2,145	0,000

a. Variable dependiente: Satisfacción

Discusión

Los hallazgos del estudio indican una interrelación significativa entre las competencias oncológicas, las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, lo que resalta la importancia de estos elementos como fundamentales en la práctica profesional de enfermería. El desarrollo de estas competencias es crucial para que los enfermeros puedan desempeñar su labor de manera efectiva, eficiente y en el momento oportuno en el cuidado del paciente.

Los resultados obtenidos en el estudio acerca de las competencias oncológicas revelan que, en general, las enfermeras exhibieron niveles que oscilan entre bajo y medio en dichas competencias. Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar estrategias de capacitación que fortalezcan estas habilidades en el personal de enfermería. Estos resultados coinciden con el estudio de García J. quien encontró nivel medio y regular en competencias cognitivas, procedimentales y emocionales enfermeros.⁽⁵³⁾ Es trascendente promover el desarrollo de las competencias oncológicas para comprender y asumir acciones del cuidado centrada en la persona que vive la enfermedad del cáncer y de las terapias oncológicas. Las enfermeras desarrollan experiencias a lo largo del tiempo, las cuales se fortalecen progresivamente. Este proceso les permite perfeccionar su práctica en el ámbito del cuidado de enfermería.

Cabe precisar que la valoración en enfermería es una prioridad y es mediante el proceso de enfermería, que se evalúa el dolor y los síntomas relacionados con la enfermedad como: náuseas, vómitos, diarrea, entre otros.⁽²³⁾ Dada su naturaleza altamente compleja, esta

patología exige una comunicación efectiva entre los pacientes, sus familias y los profesionales de la salud, con el fin de reducir la incertidumbre a lo largo de todo el proceso de la enfermedad. Además, es crucial implementar de manera continua programas educativos y de asesoramiento durante todo el tratamiento, abarcando temas como la dieta, el cuidado en el hogar y el manejo de dispositivos médicos, tales como catéteres y sondas urinarias, que son frecuentemente utilizados en pacientes oncológicos. Igualmente, la coordinación constante y el trabajo en equipo son esenciales para enfrentar situaciones imprevistas asociadas a la enfermedad. Las acciones del cuidado constituyen un factor clave en el proceso de la enfermedad y el apoyo psicológico para enfrentar momentos difíciles de la enfermedad ⁽⁵⁴⁾.

Asimismo, en las diferentes dimensiones de las competencias oncológicas se observó un nivel de desempeño que varía entre bajo y medio. Estos resultados coinciden con Núñez L. quien encontró que las competencias son regulares por lo que se necesita con urgencia entrenar a los profesionales de salud específicamente a los profesionales de enfermería para que su labor sea eficaz y efectiva en su productividad y desempeño ⁽⁸⁾.

El estudio reveló que el apoyo a la educación y la investigación en oncología, así como la dirección de los servicios de Oncología, alcanzaron niveles alto y medio. Esto sugiere que en las instituciones especializadas en el área oncológica se fortalecen las actividades educativas e investigativas dirigidas al personal de salud. Siendo reconocido como protagonista principal en el cuidado y atención del paciente, lo que obliga a estos profesionales adquirir conocimientos actualizados para fortalecer las competencias en el área de especialización en el campo oncológico ⁽¹³⁾ Asimismo, es relevante que el profesional de enfermería tenga los conocimientos teóricos y prácticos actualizados para lograr ser eficiente en su labor y en el cuidado del paciente oncológico ⁽¹⁴⁾

Patricia Benner en su teoría indica que la enfermera durante su formación va desarrollando habilidades, saberes y actitudes que desarrollan competencias necesarias para cuidar con mayor calidad, acuñando el término de aprendiz a experto con orientación sobre

guía de actuación y comportamiento de la práctica clínica de enfermería en situaciones reales para facilitar su aprendizaje y desarrollo. Es relevante fomentar la reflexión crítica, desarrollando modelos de enseñanza más efectivos, que permitan mejorar la toma de decisiones clínicas y elevar el indicador de satisfacción de los profesionales de enfermería ⁽⁴⁸⁾

En cuanto a habilidades gerenciales en su mayoría predomina el nivel medio. De igual manera, se observó que en las distintas dimensiones, la de habilidades emocionales alcanzó un nivel medio del 53,40%, mientras que únicamente un 6,80% mostró un nivel alto en motivaciones y valores. Estos resultados son distintos a los hallazgos de Talavera-Salas et al., quienes señalan que las habilidades gerenciales requieren conocimientos, competencias y aptitudes de liderazgo para el control y la dirección del comportamiento hacia un objetivo. Las cuales están establecidas en la motivación, valores y habilidades analíticas de diálogo, comunicación asertiva para la toma de decisiones. ⁽⁴⁴⁾

En este sentido, Patricia Benner hace referencia a la responsabilidad hacia las personas, la cual se va desarrollando con las habilidades que proporciona la experiencia en la práctica y el conocimiento perceptivo; ambos son claves para desarrollar una práctica intuitiva ⁽⁴³⁾

En relación a la satisfacción laboral y sus dimensiones predominó el nivel alto siendo este un nivel aceptable. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Abarca Y. et al., quien refirió que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del personal de enfermería con relación a su trabajo, es decir, la actividad que realiza con el entorno que lo rodea logrando así una alta satisfacción. ⁽³⁹⁾

En síntesis, los resultados más relevantes de la investigación se vinculan con el modelo predictivo de la satisfacción de los profesionales en el ámbito de la enfermería. La evaluación incluyó un análisis exhaustivo de las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales, alcanzando el nivel de predicción anticipado. Se evidenció que las competencias en oncología, combinadas con las habilidades gerenciales, tuvieron un impacto significativo en los resultados

de la evaluación de la satisfacción laboral de los especialistas en oncología. Es importante señalar las limitaciones del presente estudio, especialmente en lo que respecta al tamaño de la muestra, lo que sugiere la necesidad de incrementar el número de participantes en futuras investigaciones. Se sugiere la realización de un estudio longitudinal que permita observar las variables a través del tiempo. Los hallazgos de esta investigación indican que las competencias oncológicas y las habilidades gerenciales tienen una predicción moderada sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Esto pone de manifiesto la relevancia de fortalecer estas competencias para fomentar entornos laborales que mejoren la eficiencia y efectividad de las intervenciones de cuidado proporcionadas por las enfermeras en el contexto de los servicios oncológicos.

Conclusiones

Las competencias en oncología, junto con las habilidades de gestión y la satisfacción laboral, son elementos cruciales para el desarrollo profesional y el aprendizaje de los enfermeros que ejercen en el ámbito oncológico. Estas competencias permiten a los profesionales proporcionar una atención de alta calidad a los pacientes. Además, las habilidades de gestión son esenciales en cualquier entorno, ya que capacitan a los enfermeros para liderar equipos, tomar decisiones fundamentadas y gestionar recursos de manera efectiva, particularmente en el contexto complejo del tratamiento y cuidado de pacientes en terapia oncológica.

Las habilidades de gestión son igualmente cruciales para los profesionales de enfermería en múltiples contextos, ya que promueven el liderazgo efectivo de equipos, la toma de decisiones fundamentadas y la administración eficiente de recursos. Esto es particularmente relevante en el ámbito oncológico, donde la complejidad del tratamiento y la atención a los pacientes requieren una coordinación y manejo precisos para garantizar una atención de calidad.

En conclusión, la satisfacción laboral es un elemento esencial para el bienestar de los

profesionales de enfermería y puede verse influenciada por múltiples factores, incluidas las competencias en oncología y las habilidades de gestión. Es fundamental que los empleadores y directores de enfermería adopten estrategias que garanticen que el personal disponga de las habilidades y el apoyo necesarios para ofrecer atención de alta calidad, al mismo tiempo que fomenten un entorno que favorezca su satisfacción en el trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Vallejos-Sologuren, C. S. Situación del Cáncer en el Perú. Diagnóstico 2021 [acceso 14/4/2023];59:(2): 77–85. DOI: <https://doi.org/10.33734/diagnostico.v59i2.221>
- Organización Mundial de la Salud/ Organización Internacional del Trabajo (OMS/OIT). Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. 2021 [acceso 14/4/2023]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- Consejo Internacional de Enfermeras. Enfermería: Una voz para liderar 2021 [acceso 15/4/2024]; 1–60. Disponible en: [https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN Toolkit_2021_SP_Final.pdf](https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN_Toolkit_2021_SP_Final.pdf)
- De Bortoli Cassiani SH, Munar Jimenez EF, Ferreira AU, Peduzzi M, Hernández CL. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal. 2020 [acceso 15/4/2023];44:1–2. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>
- Lacorossi L, Gambalunga F, Di Muzio M, Terrenato I, El Sayed S, Ricci F, et al. Role and skills of the oncology nurse: An observational study. Ann di Ig Med Prev e di Comunita. 2020 [acceso 17/4/2023];32(1):27–37. DOI: 10.7416/ai.2020.2327
- Dias-Silveira Cristiana, Teixeira-de-Bessa Amanda Trindade, Oroski-Paes Graciele, Conceição-Stipp Marlucci Andrade. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. Enferm. glob. 2017 [acceso 6/7/2024] ; 16(47): 193-239. DOI: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>.
- Muñiz G, García M, Rodríguez C, Sánchez C, Sandra L, Rebolledo D. Competences for Being and Do in nursing: Systematic review and empirical analysis. Rev Cubana Enferm. 2019 [acceso 17/4/2023];35(2):1–19. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339/450>
- Núñez Lira LA, Bravo Rojas LM, Cruz Carbajal CT, Hinojosa Sotelo M del C. Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. Rev Venez Gerenc. 2019 [acceso 17/4/2023];23(83):761–78. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/html/>
- Jiménez-de Aliaga K, Meneses-La Riva M, Rodríguez Rojas B, Jiménez-Berrú A, Flores Rodríguez N. Gestión del cuidado enfermero y el rol docente en la práctica asistencial familiar comunitaria Lima-Norte Perú. Rev Enferm Hered. 2017 [acceso 17/4/2023];10(1):34. DOI: <https://doi.org/10.20453/renh.v10i1.3129>
- Castelo-Rivas WP, García-Vela SV, Viñan-Morocho JB. Cuidado humanizado de enfermería a

- pacientes con pie diabético del Hospital General Santo Domingo- Ecuador. *Rev Arch Médico Camagüey*. 2020[acceso 15/4/2023];24(6):801–13. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1152899>
- Meneses-La-Riva ME, Suyo-Vega JA, Fernández-Bedoya VH. Humanized Care From the Nurse–Patient Perspective in a Hospital Setting: A Systematic Review of Experiences Disclosed in Spanish and Portuguese Scientific Articles. *Front Public Heal*. 2021[acceso 9/12/2023]; 9:1–10. DOI: 10.3389/fpubh.2021.737506
- Manrique-Guzmán JA, Chávez-Reátegui B del C, Manrique-Chávez CB, Manrique-Chávez JE. Seguridad del paciente y eventos adversos en la práctica odontológica en una clínica dental docente. *Rev Estomatológica Hered*. 2022[acceso 9/12/2023];32(1):42–51. DOI: <http://dx.doi.org/10.20453/reh.v32i1.4182>
- Valderrama Charry luz D, Rojas Beltrán JP. Enfermería eje central de la seguridad del paciente: desde los indicadores de calidad del cuidado. *Revista de cultura*. 2019 [acceso 9/12/2023];13. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/cultura/article/view/5850>
- Hernández-Pérez, Hernández-Núñez, Molina-Borges, Hernández-Sánchez S-H. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Rev Cubana Enferm*. 2020[acceso 9/12/2023];36(4):1–10. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es.
- Riffo CAD, Alvarado OIS. Experiences and feelings of nurses working in oncology: An integrative review. *Cienc y Enferm*. 2021[acceso 9/12/2023];27. DOI: <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-22escd20022>.
- Poemape Tejada AM, Huahasoncco Gutierrez DL. Autopercepción de las enfermeras sobre las funciones en atención primaria de salud y grado de satisfacción del usuario del centro de salud chincha baja, diciembre 2020. [Tesis]. Univ Auton Ica. 2020[acceso 02/06/2023];14(1):1–13. Disponible en: <https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/981>
- Figueredo-Borda N, Ramírez-Pereira M, Nurczyk S, Diaz-Videla V. Modelos Y Teorías De Enfermería: Sustento Para Los Cuidados Paliativos. *Enfermería Cuid Humaniz*. 2019[acceso 02/06/2023];8(2):33–43. DOI: <https://doi.org/10.22235/ech.v8i2.1846>
- Panader-Torres A, Cerinza-León K, Echavarría-Arévalo X, Pacheco-Hernández J, Hernández-Zambrano S. Experiencias de educación inter pares para favorecer el autocuidado del paciente oncológico. *Duazary*. 2020[acceso 02/06/2023];17(2):45–57.

DOI: <https://doi.org/10.21676/2389783X.3234>

Baque L, Viteri D, Izquierdo A. Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Rev Estud del Desarro Soc Cuba y América Lat [Internet]*. 2022[acceso 02/06/2023];10(1):12. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100018

Flórez-Madroño AC, Prado - Chapid MF. Habilidades sociales para la vida: empatía, relaciones interpersonales y comunicación asertiva en adolescentes escolarizados. *Rev Investigium IRE Ciencias Soc y Humanas*. 2021[acceso 02/06/2023];12(2):13–26.

DOI: <https://doi.org/10.15658/INVESTIGIUMIRE.221202.02>

Gea-Caballero V, Castro-Sánchez E, Juárez-Vela R, Sarabia-Cobo C, Díaz-Herrera MÁ, Martínez-Riera JR. Entorno de práctica profesional en enfermería. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal*. 2018[acceso 02/06/2023];42:1–2. Disponible en:

<https://www.scielosp.org/article/rpsp/2018.v42/e48/>

Raya Aguirre DA. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno Challenges. *Rev Habanera Ciencias Médicas*. 2020[acceso 02/06/2023];3(1729-519X):1–5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001

<http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3229>

Mazacón Gómez MN, Paliz Sánchez C del R, Caicedo Hinojosa LA. Las competencias profesionales de la enfermería y su efecto en la labor profesional. *Univ Cienc y Tecnol*. 2020[acceso 02/06/2023];24(105):72–8. DOI: 10.47460/uct.v24i105.383

Paravic Klijn T, Lagos Garrido ME. Teamwork and Health Care Quality. *Cienc y Enferm*. 2021[acceso 02/06/2023];27. DOI: <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>.

Barría Pilaquilén RM. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería Nursing leadership and leadership beyond nursing. *Cuidarte*. 2020[acceso 02/06/2023];18(9):48–56. DOI:

<http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>

Suasto Gómez WM, Balseiro Almario L, Jiménez Escobar I, Hernández Hernández AL, Chaparro Sánchez MA, Adán Ruíz JP. Modelo de gestión del cuidado: innovación de enfermería para garantizar el bienestar de los pacientes, en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, en la Cd. de México. *Rev Enfermería Neurológica*. 2019[acceso 02/06/2023];17(3):39–49. Disponible en:

<https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/270/300>

Gonzales L, Sol M. La capacitacion del personal de salud en epoca de COVID-19. 2020[acceso 02/06/2023];9:59–68. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2780.pdf>

- Carranza Bustamante OL del C, Chavarry Ysla P del R. Modelo de Competencias Laborales para la Capacidad de Gestión de Enfermeras Jefes del Hospital Las Mercedes Chiclayo. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2021[acceso 02/06/2023];1–5. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78582/Carranza_BOLC-SD.pdf?sequence=1
- Hidalgo Salabarría EC. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2021[acceso 02/06/2023];1–5. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67689/Hidalgo_SEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arrascue Lino IE, Podestá Gavilano LE, Matzumura Kazano JP, Gutiérrez Crespo HF, Ruiz Arias RA. Employees' perception of management skills in the Los Olivos Municipal Hospital. *Rev la Fac Med Humana*. 2021[acceso 02/06/2023];21(2):275–82. DOI: 10.25176/RFMH.v21i2.3715
- Reyes Agurto C. Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2018[acceso 02/06/2023];15–30. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fanelli S, Pratici L, Zangrandi A. Managing healthcare services: Are professionals ready to play the role of manager? *Heal Serv Manag Res*. 2022;35(1):16–26.
- Ortiz Cueva A. Habilidades gerenciales y clima organizacional en la micro red de Chicmo, Andahuaylas - 2020. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2021[acceso 02/06/2023];1–5. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61656>
- Rojas Vasquez S, Ramirez Huerta V. Habilidades gerenciales y calidad de servicio del personal asistencial con labores administrativas en la red de salud Rioja, 2021. [Tesis]. Univ César Vallejo. 2021[acceso 02/06/2023];1–5. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84264/Rojas_VS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Santa María Chimbor G. Perception of management skills of the nurse unit manager and job satisfaction of the clinical nurse at the Hospital Daniel A . Carrión de Huancayo Gloria Santa María Chimbor. *Enfermera asistencial- Hospital Daniel Alcides Carrión*. 2012[acceso 02/06/2023];52–8. Disponible en: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/rpoe/article/view/674>

- Aguilar Morales MA, Camarillo Toledo LA, Ortiz Alfaro D, Rodríguez Grana ES, López Villegas LD, Castañón Chávez FM, et al. Satisfacción laboral de los licenciados en enfermería en salud pública de Irapuato. *Jóvenes En La Cienc.* 2022[acceso 02/06/2023];15:1–6. Disponible en: <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3481#.YwPAFIS5Cnc.mendeley>
- Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Rev Científica Arbitr la Fund Mentecl.* 2022[acceso 02/06/2023];7:1–19. DOI: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev Enferm Hered.* 2019[acceso 02/06/2023];11(1):11–7. DOI: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Oblitas-Guerrero SM. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Rev Exp en Med del Hosp Reg Lambayeque.* 2020 [acceso 02/06/2023];6(1). Disponible en:
- Abarca Y, Apaza Y, Carrillo G, Espinoza T. Emotional intelligence and work satisfaction in nurses from a regional hospital in Arequipa. *Rev Cubana Enferm.* 2021[acceso 02/06/2023];37(1):1–14. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003
- Leyva Quezada FM, Chunga Medina JJ. Leadership capacity and job satisfaction in nurses of the Trujillo network. *Sciéndo.* 2022[acceso 02/06/2023];25(1):53–9. DOI: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.007>
- Duche-Pérez A, Rivera Galdos G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Rev Enfermería Glob [Internet].* 2019[acceso 02/06/2023];54:353–63. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf>
- Rivera-Rojas F., Ceballos-Vásquez P., González-Palacios Y. Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers. *Aquichan.* 2021[acceso 06/07/2023]; 21(1): e2114. DOI:<https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>.
- Pucuhuayla RD. Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. [Tesis]. Repos Inst - UNH. 2021[acceso 02/07/2023];80. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/896e08d4-04b5-4a07-90b2-a16333a758b6>
- Talavera-Salas, I., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J., & Campos-García, J. Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno,

- Perú. Polo del Conocimiento, 2021. [acceso 07/07/2023] 6(10), 3-14.
DOI:<https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Alcañiz AI, González MT. Comunicación efectiva entre enfermeros y pacientes oncológicos adultos en el ámbito hospitalario 2017. [acceso 02/06/2023] 2, 1–4. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2017000200011&lang=es
- González Hernández WA, Hinojos Seañez ER. Relaciones Interpersonales entre Enfermeros para su bienestar. Rev Iberoam Educ E Investig en enfermería. 2019[acceso 02/07/2023];9(4):40–7 Disponible en:
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
- Carrillo Vera PE. Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. RSAN [Internet]. 30 de septiembre de 2020[acceso 02/06/2023];1(40). Disponible en:
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1307>
- Sánchez Trujillo M. G, , García Vargas M. D. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica [Internet]. 2017[acceso 02/06/2023];22(2):161-166. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Zegarra, M., Arias, Y., Nuñez, C., Mannarelli, M., Figueroa, E., & Rodríguez, P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. Perú: Colegio de Enfermeros del Perú. 2021[acceso 02/06/2023] Disponible en:
https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
- Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-Hill Interamericana, editor. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018. [acceso 02/06/2023]. 387–410 p. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Dos Santos FC, Riner ME, Henriques SH. Brazilian questionnaire of competencies of oncology nurses: Construction and test of content validation. Int J Nurs Sci [Internet]. 2019[acceso 02/06/2023];6(3):288–93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.06.005>
- García J et al. Competencias percibidas y necesidades de aprendizaje en enfermeros del Hospital Docente de Oncología “María Curie.” Edu Mecentro. 2022[acceso 02/06/2023];14. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-

28742022000100099&Ing=es.

Guerrero-Ramírez R, Meneses-La Riva ME, De La Cruz-Ruiz M. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima- Callao, 2015. Rev enferm Herediana. 2017 [acceso 02/06/2023];9(2):133. Disponible en:
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3017>