



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de salud del IREN NORTE

Administrative management and job satisfaction in health professionals of the iren norte

Roberto Quispe-Mendoza¹; Cusma Quintana-Teresa¹; Espinola Rivera-Khriss¹

¹ universidad Nacional de Trujillo. Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: rquispe@unitru.edu.pe (R. Quispe).

Fecha de recepción: 20 10 2025. Fecha de aceptación: 12 12 2025

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en profesionales de salud del IREN Norte 2023, e utilizó el análisis de datos y la encuesta que fue aplicada a la muestra conformada por el profesional en salud, siendo estos 187 pertenecientes al IREN Norte. Se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos, validados por expertos y se utilizó la escala de Likert, los datos recolectados de ambas variables sirvieron para poder determinar el grado de correlación. Luego del procesamiento de la información, se pudo concluir que entre las dos variables existe una relación positiva, pero muy débil. Además, el valor del p-valor (0.097) es mayor que el umbral de significancia de 0.05, lo que sugiere que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los profesionales de salud de esta institución.

Palabras clave: Organización mundial de salud, estructura organizativa, calidad y Servicio, profesionales de salud.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between administrative management and job satisfaction among healthcare professionals at IREN Norte 2023. Data analysis and a survey were used to administer the sample of 187 healthcare professionals from IREN Norte. Two data collection instruments were developed and validated by experts. The Likert scale was used to determine the degree of correlation between both variables. After processing the information, it was concluded that there is a positive, but very weak, relationship between the two variables. Furthermore, the p-value (0.097) is greater than the significance threshold of 0.05, suggesting that there is no significant relationship between administrative management and job satisfaction among healthcare professionals at this institution.

Keywords: World Health Organization, organizational structure, quality and service, healthcare professionals.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa en el sector salud consiste en la organización y optimización de recursos para garantizar servicios de calidad y accesibles. En este contexto, una administración eficiente resulta esencial en centros especializados, como el IREN Norte, donde la demanda de servicios oncológicos requiere de una estructura organizativa robusta para gestionar tanto los recursos como el talento humano de manera óptima.

La gestión administrativa representa un factor clave que influye en la satisfacción laboral de los profesionales, impactando en su motivación, desempeño y calidad de atención (LLaure, 2025). La satisfacción laboral es un tema de creciente relevancia en el ámbito de la salud, especialmente en entornos donde las exigencias laborales son altas y la atención de pacientes en condiciones críticas demanda no solo competencias técnicas, sino también habilidades emocionales y una toma de decisiones constante bajo presión. En estos escenarios, la satisfacción laboral de los profesionales no solo repercute en la calidad del cuidado brindado a los pacientes, sino que también incide directamente en su bienestar físico y mental, su estabilidad emocional y el desarrollo de su carrera profesional, convirtiéndose en un factor clave para el funcionamiento eficiente y sostenible de las instituciones sanitarias (Cabrera et al, 2025). Por este motivo, la función de la seguridad y salud en el trabajo es proteger la salud, la integridad física y psicosocial de cualquier trabajador, sin importar que tipo de trabajo desempeñe, por lo que, es imprescindible que las empresas implementen una buena gestión administrativa en el trabajo con el fin de ofrecer espacios de trabajo seguros y dignos de los trabajadores (Moran et al, 2022).

Según la investigación realizada por Tualombo et al (2023) la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral, pero no de manera determinante, ya que otros factores también inciden en este aspecto, Gamarra (2023) la gestión administrativa y el compromiso organizacional se ubicaron mayormente en niveles medios. Los resultados mostraron una relación moderada y significativa entre ambas variables, con un Rho de Spearman de 0.412 y un p-valor de 0.000, por otro lado, Vidal (2024) La prueba de hipótesis mostró una relación significativa, directa y alta

entre ambas variables (p-valor = 0.000, $r = 0.426$). Se concluyó que una gestión administrativa eficiente aumenta la satisfacción laboral.

Salazar et al. (2020), en su estudio, los resultados mostraron que la mayoría percibía un clima organizacional por mejorar, especialmente en retribución y disponibilidad de recursos, aunque los niveles de satisfacción laboral fueron altos, con el 40.1% satisfechos y 45.2% muy satisfechos. Los autores concluyen que es necesario mejorar la disponibilidad de recursos y la equidad en la remuneración, ya que estos factores influyen en la satisfacción laboral, aunque reconocen que existen otros elementos que también intervienen.

Tinoco (2023) desarrolló el estudio llegando a la conclusión que se sugiere promover un clima organizacional favorable para que los empleados se sientan incentivados, lo cual repercutirá en su compromiso y productividad en las labores. Asimismo, se recomienda mejorar las condiciones de trabajo, impulsar el reconocimiento y valorar el esfuerzo de los trabajadores, de tal modo que estos se sientan motivados y satisfechos con sus labores.

Larroche et al (2024), desarrollaron un estudio donde tuvieron como resultados que en las organizaciones se deben gestionar políticas laborales orientadas a la salud y seguridad ocupacional, sostenidas en actividades que permitan tener fortalezas corporales, así como atender las necesidades particulares de los trabajadores, siendo esta atención generadora de mayor compromiso en los trabajadores por contribuir a una mejor calidad de vida en ellos y a la vez ser un factor de ventaja competitiva y fidelización para la empresa.

La satisfacción laboral de los profesionales de la salud es fundamental para el buen funcionamiento y la calidad de los servicios sanitarios. Es importante mencionar que en los últimos años se ha generado un interés sobre cultura organizacional, satisfacción laboral y el desempeño en las empresas, debido al impacto en la producción y la calidad de los servicios que brindan las distintas organizaciones. Sin embargo, en las instituciones sanitarias públicas no se ha dado la relevancia de evaluar dichas condiciones, lo cual da la oportunidad de identificar el ambiente laboral en este tipo de organizaciones y que puede relacionarse con la calidad de atención que brindan (Baltazar et al, 2022).

El artículo refleja la importancia de investigar la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el IREN Norte, ya que permitirá identificar áreas de mejora en la administración y optimizar recursos. Además, proporcionará datos clave para mejorar el ambiente laboral, implementar programas de bienestar y optimizar la gestión, lo que contribuirá tanto al bienestar de los profesionales de salud como a la mejora de los resultados organizacionales.

El **objetivo** de la presente investigación es determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en profesionales de salud del IREN Norte 2023.

METODOLOGÍA

La población lo conforman 361 profesionales de salud del IREN NORTE y la muestra fue de 187, la unidad de análisis lo constituye cada profesional de la salud del IREN DEL NORTE, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el diseño fue descriptivo correlacional, su enfoque fue de tipo cuantitativo, su enfoque fue tipo aplicado, el diseño fue no experimental, observando fenómenos en su ambiente natural sin manipular variables, y utilizando un corte transversal para recolectar datos en un solo momento, para la variable de gestión administrativa se utilizó (4) dimensiones para la variable Gestión Administrativa con 23 preguntas, en el caso de la variable satisfacción laboral se trabajó con (4) dimensiones con 18 indicadores, en cuanto la confiabilidad de la variable gestión administrativa, tuvo como resultado un valor de 0.705 y la variable satisfacción laboral un valor 0.76 es decir un valor aceptable que demostró la confiabilidad de los instrumentos. En cuanto la recolección de datos se trabajó con le Excel, para luego trabajarlo en la herramienta estadística del SPSS v.26 se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos, validados por expertos y se utilizó la escala de Likert.

RESULTADOS Y DISCUSION

Gestión Administrativa

La gestión administrativa se define como el conjunto de tareas y procesos definidos que los gerentes tienden a desarrollar en función de los recursos que tengan a disposición como por ejemplo recursos materiales, humanos, entre otros (González et al, 2021). Asimismo, para que una organización sea exitosa, en este caso las universidades, debe reconocer el talento humano, el

manejo de los principios éticos para la toma de decisiones, el medio ambiente, los diferentes procesos administrativos, la tecnología y finalmente debe aprender de sus experiencias, es decir de sus aciertos y errores (Hill, 2022). La gestión administrativa implica la coordinación de los esfuerzos humanos, materiales y financieros para lograr los objetivos establecidos por la organización. Esta definición resalta la importancia de la función administrativa como un proceso sistemático que abarca diversas actividades esenciales para el buen funcionamiento de una entidad, ya sea en el sector público o privado (Yoza et al, 2024). Una gestión administrativa eficiente crea un entorno de trabajo adecuado, donde los empleados pueden desempeñarse con entusiasmo y alcanzar su máximo potencial. Esto no solo mejora el rendimiento individual, sino también la eficiencia general de la organización (Baque & Alcívar, 2025). El criterio de gestión administrativa se centra en varios principios fundamentales que guían las decisiones y acciones de los administradores, asegurando la eficiencia y efectividad en la administración de las organizaciones, así como fomentar un ambiente de aprendizaje continuo donde los empleados puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esto incluye la capacitación, el desarrollo profesional y la mejora constante de procesos (Lucio & Diaz, 2024). La gestión administrativa es función directa de la de todos los niveles organizacionales, plasmando un conjunto de actividades e involucrando al talento humano y las herramientas necesarias para realizar una buena planificación del recurso disponible y cumplir con los objetivos institucionales, la relación entre organización y recurso humano es fundamental porque la primera implementa estrategias y los colaboradores responden con el desempeño (Portocarrero & Cueva, 2022).

La gestión administrativa es fundamental para las microempresas, permitiendo el uso eficiente de recursos y la consecución de personal idóneo (Ponce & Muñoz, 2024).

La gestión administrativa posee un papel decisivo para garantizar la administración idónea en la empresa, debido a la capacidad de efectividad para manejar tanto los recursos materiales, como los humanos y así cumplir con el propósito de la organización (Guevara, 2022). La gestión administrativa como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen

eficientemente los objetivos seleccionados. Esta definición señala el papel de la administración en la creación de un entorno propicio para el trabajo en equipo y el logro de metas comunes (Espinoza & Yoza, 2024).

Gestión administrativa es un sistema dinámico que emprende para coordinar el esfuerzo de un equipo de trabajo, la cual trata de alcanzar objetivos y metas con apoyo de colaboradores, por medio del desempeño laboral, poniendo en práctica la organización, planeación, dirección, control y empleo de los recursos humanos, materiales y los financieros (Felix, 2022).

Fundamentos de la Gestión Administrativa

Los fundamentos de la gestión administrativa constituyen los pilares sobre los cuales se erige toda actividad organizativa, tanto en el ámbito público como privado

En Perú, al igual que en varios países de la región, se observan carencias en la administración de los establecimientos de salud. De acuerdo con datos de Gomez (2024), únicamente el 14 % de estos establecimientos dispone de las capacidades necesarias para una gestión efectiva, que incluye la planificación y dirección. En términos de infraestructura, solo el 32 % es adecuado, apenas el 25 % tiene el equipamiento necesario y solo el 29 % dispone de personal humano debidamente capacitado. Estas condiciones crean un entorno complejo que dificulta la gestión de los centros de salud. La gestión administrativa como el elemento y aspecto que une las diversas fases del proceso administrativo para promover el desarrollo empresarial y social en los últimos años. Desde esta perspectiva, la gestión en las organizaciones contribuye a la eficiencia de las actividades relacionadas con el desempeño laboral de los empleados, ya que establece la aplicación práctica de las acciones administrativas (Pin & Salazar, 2023).

Importancia de la planificación estratégica en la gestión administrativa

La administración efectiva es un componente esencial en la gestión y desempeña un papel de gran importancia en el progreso de las organizaciones, así como en los aspectos económicos, sociales y tecnológicos (Calle & Perez, 2023). La planificación estratégica es un componente fundamental en la gestión administrativa, ya que proporciona una hoja de ruta para alcanzar los objetivos organizacionales a largo plazo de manera eficaz y eficiente. Es así que, esta

herramienta permite a las organizaciones deben anticiparse a los cambios del entorno, identificar oportunidades y amenazas, y diseñar estrategias para aprovechar al máximo sus recursos y capacidades (Quiñonez & Coya, 2024). Otro aspecto importante de la planificación estratégica es su capacidad para fomentar la adaptabilidad y flexibilidad organizacional. De acuerdo con Alvarez & Loyola (2021), expresa que a medida que el entorno empresarial evolucione y cambien las condiciones del mercado, las organizaciones deben ser capaces de ajustar sus estrategias y planes de acción de manera ágil y oportuna. La administración facilita coordinar actividades, con el propósito de lograr identificación (Adan & Homero, 2022). La gestión administrativa en las empresas es fundamental porque conlleva a que se pueda gestionar correctamente los procesos (Gutierrez, 2023).

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, definida como los sentimientos positivos derivados de la evaluación de las características del trabajo ha sido históricamente vinculada a factores fisiológicos, psicológicos y ambientales, así como a factores higiénicos y motivacionales, e intrínsecos y extrínsecos (Landy & Mora, 2025).

La satisfacción laboral, aunque dependiente de múltiples factores, es crucial en un entorno que promueve el optimismo y la productividad (Castañeda et al, 2024).

Además, la satisfacción laboral se considera un predictor significativo del compromiso organizacional, donde empleados más satisfechos tienden a ser más comprometidos, y el estilo de liderazgo, especialmente su dimensión de consideración influye indirectamente en el compromiso a través de la satisfacción laboral (López et al, 2024).

Determinantes de la Satisfacción Laboral

Arauco et al, (2024) Existe una serie de factores, determinantes o características que pueden hacer o no sentir satisfecho a un individuo. En psicología organizacional, el estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, se denomina "Satisfacción laboral" indican que tres son los elementos:

- La satisfacción laboral incluye un componente emocional o afectivo.
- Es un proceso que implica una evaluación cognitiva del trabajo.

- Se centra en las experiencias laborales, diferenciándose de otras formas de satisfacción.

La motivación y Clima Organizacional como factores resilientes en la Satisfacción Laboral

Gonzalo et al, (2023) manifiestan que la motivación tiene dos tipos de motivadores, uno intrínseco que es propio de la persona y otro extrínseco que influye el entorno al colaborador. Asimismo, la satisfacción del colaborador cuando está motivado ya sea intrínseca o extrínsecamente y la insatisfacción que hace que el colaborador no cumpla adecuadamente sus roles del puesto de trabajo; la productividad tiene que ser eficiente utilizando menos recursos y realizando mucha más producción, esta se tiene que medir y se tiene que complementar con tecnología o recursos que ayuden a la actividad.

Chunga & Escuzza, (2022) Estudian la satisfacción laboral en profesionales de la salud. En estos casos los Investigadores coinciden en sostener que la satisfacción profesional puede depender de muchos factores como la congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, libertad en el trabajo, entre otros. Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional, más satisfecho se encontrará el empleado. Por otro lado, la mejora de la satisfacción laboral en los profesionales incide positivamente en los logros organizacionales. No obstante, Cortez (2023), en su estudio sobre el Burnout, afirman que el estrés laboral es un estado de tensión que trae consigo el agotamiento, fatiga, ansiedad, pérdida de autoestima profesional y afecta la satisfacción laboral en los profesionales. Una persona puede experimentar insatisfacción laboral independientemente de las condiciones de trabajo, además, podría tener actitudes negativas del empleado hacia su trabajo; por consiguiente, las causas para que un empleado se encuentre insatisfecho laboralmente pueden detallarse como salarios bajos, inseguridad laboral, relación pobre con jefes o compañeros, ambiente de trabajo hostil y, por último, circunstancias personales (Astudillo & Barragán, 2024).

De esta forma, la relevancia de la satisfacción laboral es que se trata de un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los trabajadores, y que tiene relación con la consecución de metas y resultados en las organizaciones; de ahí la

relevancia de hacerlos sentir valiosos e importantes (Chiang, 2024).

La gestión administrativa en el sector público enfrenta desafíos significativos, principalmente debido a la inestabilidad política y económica de la región. Las entidades gubernamentales, como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, deben manejar una gran cantidad de información de riesgo que incluye factores como la corrupción, la ineficiencia administrativa y la falta de transparencia. (Barcia & Lino, 2024). Si la gestión administrativa es efectiva, es más probable que los médicos estén comprometidos con su trabajo y con la organización. Por otro lado, si la gestión administrativa es deficiente, es menos probable que los médicos docentes estén comprometidos (Guzmán, 2023).

En la Tabla 1, se refleja que en cuanto a las dimensiones planificación, organización, dirección y control, un nivel regular de gestión administrativa, con un porcentaje mayor al 50%.

Los resultados obtenidos mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.122$) indican que la relación entre ambas variables es positiva, pero muy débil. Además, el valor del p-valor (0.097) es mayor que el umbral de significancia de 0.05, lo que indica que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los profesionales de salud de esta institución.

Por otro lado, se observó que la variable Gestión Administrativa obtuvo un nivel regular a 70.59% , bueno 6.59% y deficiente el 22.99 %.

Esto no corrobora con el autor Silva y Saldarriaga (2023) quienes destacan que una gestión administrativa efectiva puede mejorar el desempeño del talento humano, contribuyendo al desarrollo de capacidades de liderazgo, esfuerzo y habilidades, lo cual a su vez fomenta un buen clima laboral y el bienestar de los colaboradores.

Tabla 1. Nivel de la variable gestión administrativa.

Dimensión	Nivel	n	%
Planeación	Bueno	13	6.95%
	Regular	118	63.10%
	Deficiente	56	29.95%
	Total	187	100.00%
Organización	Bueno	19	10.16%
	Regular	104	55.61%
	Deficiente	64	34.22%
	Total	187	100.00%
Dirección	Bueno	18	9.63%
	Regular	135	72.19%
	Deficiente	34	18.18%
	Total	187	100.00%
Control	Bueno	27	14.44%
	Regular	79	42.25%
	Deficiente	81	43.31%
	Total	187	100.00%
V1. Gestión administrativa	Bueno	12	6.42%
	Regular	132	70.59%
	Deficiente	43	22.99%
	Total	187	100%

Nota. Fuente: encuesta a los profesionales de salud del IREN Norte 2023.

En la Tabla 2, se observa que, en cuanto a las dimensiones de motivación extrínseca y motivación intrínseca, se refleja un nivel regular de satisfacción laboral, con un porcentaje mayor al 50%. Esto corrobora con Newstrom (2011) define la satisfacción laboral como una actitud emocional que influye en la motivación y bienestar del empleado. Por otro lado, Vidal (2024) también reportó una relación significativa, directa y alta entre ambas variables, lo que resalta una discrepancia importante con los hallazgos actuales. Esto corrobora con, Godoy (2020) también identificó que la satisfacción laboral era mayoritariamente regular, lo que refuerza la tendencia de que este nivel es común en contextos de salud.

Tabla 2.

Nivel de la variable satisfacción laboral.

Personal	Nivel	n	%
	Bueno	19	10.16%

Motivación extrínseca	Regular	147	78.61%
	Deficiente	21	11.23%
	Total	187	100.00%
Motivación Intrínseca	Bueno	10	5.35%
	Regular	157	83.96%
	Deficiente	20	10.69%
	Total	187	100.00%
v2. Satisfacción laboral	Bueno	14	7.49%
	Regular	154	82.35%
	Deficiente	19	10.16%
	Total	187	100.00%

Nota. Fuente: encuesta a los profesionales de salud del IREN Norte 2023.

De acuerdo con la tabla 3, el valor de Rho Spearman de 0.072 indica que la relación es positiva fuerte y el p-valor es $0.328 > 0.05$ por lo tanto, la dimensión planeación no se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de salud del IREN Norte 2023. Esto corrobora con el autor Lisi, (2018), planeación es esencial para definir los objetivos, establecer políticas y estrategias, y asignar recursos de manera eficiente. Sin embargo, Sin embargo, Neciosup (2020) encontró que el 45.5% de los profesionales encuestados se calificaron como satisfechos, una proporción significativamente mayor a los resultados obtenidos en el IREN Norte.

Table 3. Relación entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral

		D1. Planeación	V2. Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,072
	Sig. (bilateral)	.	,328
	N	187	187

Nota. Fuente: encuesta a los profesionales de salud del IREN Norte 2023.

Como se muestra en la tabla 4, el valor de Rho Spearman de 0.353 indica que la

relación es positiva débil y el p-valor es 0.000 < 0.05 por lo tanto, la dimensión organización se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de salud del IREN Norte 2023. Esto corrobora con Bazán-Soto, (2015), la organización se refiere al proceso de distribuir y ordenar los recursos y actividades necesarias para lograr los objetivos. Por otro lado, Newstrom (2011) describe la satisfacción laboral como una actitud emocional que refleja los sentimientos de un empleado hacia su trabajo, influyendo en su motivación y bienestar.

Tabla 4. Relación entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral

	D2: Organización	V2. Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000 ,353
	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	187 187

Nota. Fuente: encuesta a los profesionales de salud del IREN Norte 2023.

En la tabla 5, el valor de Rho Spearman de 0.273 indica que la relación es positiva débil y el p-valor es 0.000 < 0.05 por lo tanto, la dimensión dirección se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de salud del IREN Norte 2023. Esto corrobora con La dirección, según Gamarra (2023) se centra en la ejecución de las actividades diarias, promoviendo la eficiencia, el espíritu cooperativo y la motivación del personal. Y el autor, Godoy (2020) la dirección es muy importante en toda organización por cuanto es la que orienta a la organización.

Tabla 5. Relación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral.

D3: Dirección	V2. Satisfacción laboral
------------------	--------------------------------

Rho de Spearman	D3. Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,273
		Sig. (bilateral)	. ,000	
		N	187	187

En la tabla 6, el valor de Rho Spearman de -0.024 indica que la relación es negativa baja y el p-valor es 0.740 > 0.05 por lo tanto, la dimensión control no se relaciona positiva significativamente en profesionales de salud del IREN Norte 2023. Esto no corrobora el autor Gamarra (2023), el control administrativo implica medir el desempeño y asegurar que las actividades se ajusten a los planes establecidos. Por otro lado el autor Vidal (2024) con el control se toma las medidas correctivas para una mejor conducción de la organización:

Tabla 6. Relación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral.

	D4: Control	V2. Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000 ,024
	Sig. (bilateral)	. ,740
	N	187 187

Nota. Fuente: encuesta a los profesionales de salud del IREN Norte 2023.

Según la tabla 9, el valor de Rho Spearman de 0.122 indica que la relación es positiva muy débil y el p-valor es 0.097 > 0.05 por lo tanto, la gestión administrativa no se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de salud del IREN Norte 2023

CONCLUSIONES

Se concluye que la variable gestión administrativa no tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, el 70.59% de los profesionales de salud de IREN DEL NORTE consideraron que el nivel de gestión administrativa es regular, el 82.35% de los profesionales de salud del IREN Norte consideraron que el nivel de satisfacción laboral es regular. Por ello, se resalta la importancia de implementar políticas de gestión que prioricen el reconocimiento, la

equidad y la mejora continua de las condiciones de trabajo para fortalecer la motivación y el desempeño del personal sanitario. Como perspectiva futura, se sugiere investigar el impacto de intervenciones administrativas innovadoras y personalizadas sobre la satisfacción y el rendimiento laboral en diferentes contextos de instituciones de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bazán-Soto, A. (2015). Importancia de la administración en la salud. *Hosp Jua Mex.* 82(3 y 4), 148-149. <https://www.mediagraphics.com/pdfs/juarez/ju-2015/ju153-4a.pdf>
- Gamarra Vigo, L. E. (2023). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/138674>
- Godoy Córdova, J. D. G. (2020). Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49123>
- Lisi, G. (2018). Job satisfaction, job match quality and labour supply decisions. *International Review of Economics*, 65, 489-505.
- Neciosup Suárez, G. L. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19* [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51309>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed). Mc Graw Hill.
- Silva, J. y Saldarriaga, Y. (2023). Gestión administrativa y su incidencia en el Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Pedernales. En Proaño,
- Tualombo, J., Macías, F., y Marcillo, D. *Gestión (2023) administrativa y financiera para tomar decisiones en las entidades del sector público*, 55-61. Editorial Internacional Alema. <https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/9>
- Vidal Pinto, O. J. (2024). *Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital MINSA Nivel II - 1 de Trujillo, 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/151572>
- Echevarría F.H. (2024) Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo en la universidad nacional daniel alcides carrión. <https://www.redalyc.org/journal/268/26879579006/>
- Quispe-Morales, R., Quispe, P. H., & De la Cruz, A. H. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/894/89478652049/>
- Cabay-Huebla, K. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/3782/378277400007/>
- Figueroa-González, E. G., Tortolero-Portugal, R., Soto, M. H., & Asef, J. G. S. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560881244003/>
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., Rodríguez, I. G., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/7482/748277396003/>
- Vieira-Salazar, J. A., Tamayo-González, S., & Carvajal, R. A. S. (2025). Felicidad en el trabajo y salud mental de empleados: Análisis bibliométrico y tendencias de investigación. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/1942/194280468010/>
- Murillo, A., H. (2024). Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2603647924000290>
- Llaure (2025) La recompensa y satisfacción laboral en contextos organizacionales: Una revisión sistemática. (s. f.). Recuperado de <https://www.uticvirtual.edu.py/revista/ojs/index.php/revistas/article/view/810/1255>
- Moran-Fuentes, J. J., Carlos-Ornelas, C. E., & Soto-Morones, H. (2022). Prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión sistemática de la literatura. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 18(1), 89-104. <https://doi.org/10.46443/catyp.v18i1.304>
- Del Ángel-Salazar, E., Fernández-Acosta, C., Santes-Bastión, M., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.782>
- Vidaurre, M. L. B., Del Carmen Galvez Díaz, N., & Huamán, B. P. A. (2023). Clima organizacional

- y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
- Rojas, G. C., Chávez-Arana, A., Tarazona-Valencia, M., & Romani-Romani, F. (2024). Asociación entre la satisfacción laboral y la intención de migrar en médicos y enfermeras del Perú. *Horizonte Médico* (Lima), 24(4), e2556. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n4.11>
- Gonzales, R., F. (2021) La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/articulo/view/899/1200>
- Hill, M. E. (2022). La importancia de la gestión administrativa en las instituciones de enseñanza superior. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9534214>
- Yoza, N. R., Olivia (2024). gestión administrativa en el desempeño laboral del gad parroquial colonche. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_7cbbb3cfd9d3aaa5591c944f51bc2218
- Barcia Villamar, F. E., & Lino Miranda, W. X. (2024). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA INFORMACIÓN DE RIESGO DEL GAD JIPIJAPA. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_79d87508b5e4dda1515fc6cb33cf8734
- Baque Barrera, G. H., & Alcívar Anchundia, C. F. (2025). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO EN BALFOREST CIA LTDA, SANTO DOMINGO. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_eb6212916e535a8d9ad23bb40be9dd16
- Lucio Pillasagua, A. d. J., & Díaz Chancay, A. Y. (2024). CONTROL INTERNO EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DE CAMPOSANTOS Y SERVICIOS EXEQUIALES. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_b790d76d8ba71ceaa829afaf03bc2a12
- Portocarrero Mondragón, M., & Cueva Vega, E. (2022). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL EN LOS GOBIERNOS LOCALES, AMAZONAS, PERÚ 2020. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUSS_2e5240e0becf0c6e11a2322293ab135c
- ALVAREZ MORENO, A. (2021). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MARKETING ESTRATÉGICO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LIMA NORTE. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVURP_4eb38e804bf66f02b246b4993bc46e11
- Ponce Álvarez, C. V., & Muñoz Moreira, G. N. (2024). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RENTABILIDAD EN LA MICROEMPRESA "TODO CELL" DEL CANTÓN MONTECRISTI. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_83e4188aqa21e079edefa84f4dfa2
- Guevara, D. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el servicio de salud en hospitales. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUNITRU_8e22863f84c9a4c0e95b203c785d66d7
- Espinoza Mero, A. N., & Yoza Rodríguez, N. R. (2024). GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO, GAD MONTECRISTI. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_d999dbf4287ef9f40a088d568972abdd
- Yoza Rodríguez, N. R., & Castillo Castro, I. L. (2024). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN JIPIJAPA. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_86c67dbf315da8fe13880a26b7857d20
- Félix Luna, R. A. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en Instituciones públicas de educación media. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVIGOB_c3e3340c2425f890daa08cab717c2080
- Gomez Romero, C. (2024). Modelo de indicadores para tomar decisiones en gestión administrativa en los establecimientos de salud. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f3d337c070684c7d6fbdd694d019d242
- Pin Navarro, A. J., & Salazar Pin, G. E. (2023). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU ENFOQUE EN LA CALIDAD DEL SERVICIO AL USUARIO, COOPERATIVA "ALFARO 7". https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_b4b43c8f0e113b463f219a7a5d8afe48
- Calle García, A. J., & Pérez Rodríguez, J. B. (2023). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS EN LA COOPERATIVA DE TAXIS SULTANA DEL CAFÉ. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_8c414c42b14f95c53be462f3504f824b
- Estela Estela, A. H., & Salazar Fernández, H. C. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVURP_9aeee1b0e98d6af69b6359eb8d858293
- Quiñónez Cercado, M. d. P., & Coya Bravo, A. J. (2024). GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS EN EL GAD PARROQUIAL RURAL PUERTO CAYO. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_e22e509ff6df73d95e2d947888d9ca73
- León Luyo, S. L., & Mostacero Llerena, S. J. (2023). Habilidades directivas y Gestión administrativa en funcionarios de las Municipalidades de la Provincia de Sánchez Carrión. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUNITRU_eb6b3c5879ade0df84e0be71de55af83
- Sosa Damian, A. P., & Tito Pari, M. N. (2023). Gestión administrativa y la calidad educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Libre Perene - Chanchamayo - 2020. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUNITRU_eb6b3c5879ade0df84e0be71de55af83

- [ecord/UPLA_da2eb185c8649f1d22d371e3381c6d68](https://doi.org/10.15359/ree.28.1.18504)
- Guzmán Barreto, L. C., & Corvetto Castro, G. J. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente (MBDD) en una Institución Educativa Privada de Lima, 2021. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/R/ecord/REVUMCH_b8135100b0d4bb2c100949fbd44bc4e3
- Gutierrez Chambergo, G. A., & Puma Francia, A. J. (2023). Gestión administrativa y calidad de servicio en la notaría Hugo Maximiliano Salas Zúñiga del distrito de Mala – 2022. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/R/ecord/UNDC_d37a6ce6b2007e7a63e9effb9f8b8434
- Landy Maldonado, M. S., & Mora Veintimilla, G. del R. (2025). Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. RECIAMUC, 9(2), 262-274. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1553/2524>
- Ordoñez, J. G., Ordoñez S., S., & Zurita A., S. A. (2023). La satisfacción laboral y su relación con la satisfacción del cliente: Estado del arte. SCIÉND, 26(2), 215-220. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.031.htm> <https://revistas.untriu.edu.pe/index.php/SCIEND/O/article/view/5337>
- Díaz, T. O., & Pasco, M. E. E. (2023). LA IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO PROFESIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. Diversitas, 19(1), 163-181. <https://doi.org/10.15332/22563067.9109.http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982023000100127&script=sci.arttext>
- Cortez R, N (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14(27), e556. Epub 12 de abril de 2024. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Flores, A. R. C., Ortiz, C. A. S., Ampuero, J. M. C., & Gutiérrez, J. O. F. (2024). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metalmeccánica de Lima, Perú. Industrial Data, 27(2), 107-121. <https://doi.org/10.15381/indata.v27i2.25905>
- Chiang Vega, Margarita, Cabeza, Fernanda Cecilia, & Rivera Cerda, María José. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. RAN (Chillán), 10(1), 53-67. Epub 05 de agosto de 2024. <https://dx.doi.org/10.29393/ran10-4acmm30004>
- Astudillo, & Barragán-Landy, Milton (2024). Calidad de servicio interno sobre la satisfacción laboral: un análisis de su influencia en empresas manufactureras. Estudios de la Gestión, (15), 55-78. <https://doi.org/10.32719/25506641.2024.15.3>
- López-Cueva, L. A., López-Cueva, M. A., López-Paz, P. M., & Quispe-Velásquez, R. B. (2024). Job Satisfaction and Remote Work: Analysis of the Relationship in Professors of a Public University in Puno, Peru. Revista Electrónica Educare, 28(1), 1-20. <https://doi.org/10.15359/ree.28.1.18504>
- Arauco-Jimenez, Kelly Clara, Enríquez-Villavicencio, Paul, & Huachaca-Urbina, Antonio Roberto. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. Revista Científica de la UCSA, 11(1), 19-29. Epub April 00, 2024. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
- Chiang Vega, María Margarita, Escalona Tapia, Karin, & Rivera Cerda, María José. (2024). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL, ANÁLISIS DE CLASES LATENTES EN TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA. Ciencias administrativas, (23), 5. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- García-Tamariz, P. E., Mansilla-Mahmud, M. A., & Mateo-Dueñas, R. (2024). Compromiso y satisfacción laboral: análisis en el sector comercial peruano. Retos, 14(28), 203-220. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.02>
- Malquí, S. M. M., Kajatt, J. U., & De Castro Hidalgo, D. E. R. (2024). Relación entre la capacidad de gestión y la satisfacción laboral en el organismo central del sector Justicia del Perú. Industrial Data, 27(1), 229-250. <https://doi.org/10.15381/indata.v27i1.26577>
- Rodríguez-Esteban, A., & Ferreira, C. (2024). Satisfacción laboral de los profesionales de la enseñanza en España. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 26, 1-17. <https://doi.org/10.24320/redie.2024.26.e07.4770>
- Fernández Delgad, Jhan Carlos Manuel. (2024). Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. Revista Cubana de Enfermería, 40, . Epub 21 de junio de 2024. Recuperado en 12 de junio de 2025, de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci.arttext&pid=S0864-03192024000100002&lng=es&tlng=es>.
- Acosta-Bolaños, Lidiet, Bolaños-Ruiz, Odalys, & Almeida-Campos, Santiago. (2024). Motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General. Revista Médica Electrónica, 46, . Epub 05 de marzo de 2024. Recuperado en 12 de junio de 2025, de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci.arttext&pid=S1684-18242024000100027&lng=es&tlng=es>.
- Maldonado, C. O., Leiva, V. L., & Inostroza, R. A. (2024). Satisfacción Laboral Docente: rol moderador y mediador del sentido del trabajo. Educação & Realidade, 49. <https://doi.org/10.1590/2175-6236130073vs01>
- Plasencia, C. J. T. (2024). Organizational Climate and Job Satisfaction Among Workers in a Peruvian Company. Industrial Data, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/indata.v26i2.25407>
- Correa-Romero, Emigdio, & Samudio, Margarita. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. Revista

- científica en ciencias sociales, 5(1), 9-23. Epub June 00, 2022. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>
- Granda, L. E. S., & Villamar, I. S. B. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. Podium, (43), 163-176. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
- Patilongo, M. L. C., Medina, M. D. P., Zambrano, M. E. M., Salinas, M. Q., & Moncada, A. O. (2023). Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 23(2), 101-109. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>
- Romero, J. G. I. G., Solís, F. M. V., & Ruiz, D. G. G. (2023). La Satisfacción Laboral y Home Office: el Caso de los Colaboradores en Yazaki Componentes de México, en Durango. Ciencias Administrativas Teoría y Praxis, 19(2), 114-130. <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i2.341>
- Rodríguez, N. N. C. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE Revista Iberoamericana Para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Dávila-Morán, Roberto Carlos. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. Revista Universidad y Sociedad, 15(5), 286-295. Epub 30 de octubre de 2023. Recuperado en 12 de junio de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286&lng=es&tlng=es.
- Plasencia, C. J. T. (2024b). Organizational Climate and Job Satisfaction Among Workers in a Peruvian Company. Industrial Data, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>