



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

REVISIÓN SISTEMÁTICA

Gestión Administrativa: Satisfacción laboral en Salud

Administrative Management: Job Satisfaction in Health

Roberto Quispe¹; Teresa Cusma²; Boris Arana³

Orcid de autores

Roberto Quispe Mendoza : 0000-002-8963-758X

Teresa Cusma : 0009-009-4472-9995

Boris Arana : 0009-0006-3200-0621

1 escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo, 13007, Trujillo, Perú.

2 estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo

3 escuela de Pre de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, Noveno Ciclo

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

Fecha de recepción: 07 07 2025

Fecha de aceptación: 27 08 2025

RESUMEN

En la actualidad, la gestión administrativa es reconocida como un factor determinante en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, especialmente en instituciones donde las demandas laborales y la presión asistencial son elevadas. Este artículo tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en Salud. Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica reciente, empleando la metodología PRISMA para la identificación, selección y análisis de estudios relevantes en bases de datos académicas como Scopus, Redalyc, Dialnet y SciELO. El proceso permitió identificar y seleccionar 60 estudios relevantes publicados en los últimos años, los cuales aportan perspectivas sobre los factores organizacionales, emocionales y cognitivos que inciden en la satisfacción laboral del personal sanitario. Se concluye que, fortalecer la gestión administrativa y promover un entorno organizacional favorable son estrategias clave para mejorar el bienestar y el desempeño en las instituciones de salud

Palabras clave: Gestión administrativa, Satisfacción laboral, Salud y Gestión

ABSTRACT

Currently, administrative management is recognized as a determining factor in the job satisfaction of healthcare professionals, especially in institutions with high work demands and healthcare pressures. This article aims to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in healthcare. A systematic review of recent scientific literature was conducted, using the PRISMA methodology to identify, select, and analyze relevant studies in academic databases such as Scopus, Redalyc, Dialnet, and SciELO. The process allowed us to identify and select 55 relevant studies published in recent years, which provide insights into the organizational, emotional, and cognitive factors that influence the job satisfaction of healthcare personnel. It is concluded that strengthening administrative management and promoting a favorable organizational environment are key strategies for improving well-being and performance in healthcare institutions.

Keywords: Administrative management, Job satisfaction, Health y Management

INTRODUCCIÓN

En la actualidad 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).

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 objetivo de esta investigación es determinar analizar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud Instituto de Rehabilitación Neoplásicas (IREN).

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Se realizó una revisión sistemática, utilizando la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta- Analyses) a través del proceso de identificación, selección y elegibilidad. Esta metodología permite el descubrimiento de nuevas dimensiones de conocimiento mediante el uso de varios datos.

Fundamentación de la metodología. Las revisiones sistemáticas son esenciales en la investigación, ya que facilitan la identificación de áreas que requieren futuras investigaciones, aportan respuestas a preguntas que no pueden resolverse mediante estudios aislados, al tiempo que resaltan las deficiencias de la investigación fundamental y aclaran las razones detrás de ciertas circunstancias (Richter et al, 2020)

Criterios de Elegibilidad. Se definieron criterios específicos de inclusión y exclusión basados en el objetivo de la revisión sistemática, que fue analizar la literatura científica sobre Gestión Administrativa: Satisfacción laboral en Salud. Los estudios elegibles debían enfocarse en metodologías, hallazgos y tendencias de Gestión Administrativa: Satisfacción laboral en Salud, excluyendo aquellos que no

aplicaran estas técnicas directamente en la satisfacción laboral.

Fuentes de Información. Se realizaron búsquedas en las bases de datos académicas Scopus, Redalyc, Dialnet y SciELO hasta la fecha más reciente disponible, asegurando una cobertura exhaustiva de la literatura relevante. Seguidamente, en la "figura 1", se puede observar las consideraciones que se tuvo para realizar el presente artículo. Luego, en el Diagrama de flujo se puede observar el proceso Prisma. Figura 1. Flujo Prisma.



Figura 1. Base de datos más buscada
Estrategia de Búsqueda. Las estrategias de búsqueda se diseñaron para incluir términos relacionados con "Gestión administrativa" y "Satisfacción laboral".

Proceso de Selección. El proceso de selección se llevó a cabo en varias etapas: *Identificación:* De las bases de datos mencionadas, se identificaron inicialmente 320 documentos.

Screening: Se revisaron los títulos y resúmenes para excluir documentos no importantes según los criterios de exclusión, disminuyendo significativamente el número de estudios potenciales.

Elegibilidad: Los textos completos de los estudios preseleccionados fueron examinados para verificar que cumplieran todos los criterios de inclusión.

Inclusión: Finalmente, 60 estudios fueron seleccionados para la inclusión en la síntesis cualitativa y cuantitativa.

En la figura 2 presentamos el flujograma Prisma donde se aplicó el criterio de exclusión, en primer lugar se excluyó los artículos duplicados, se excluyeron los registros examinados, informes no recuperados, y por último artículos no específicos.

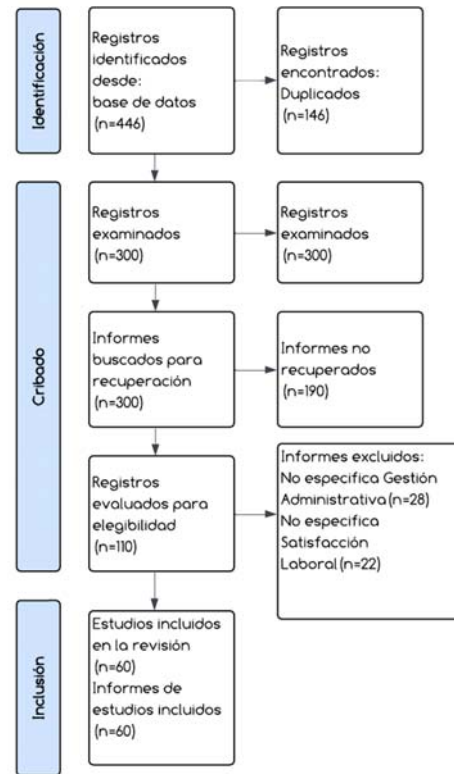


Figura 2 Flujograma PRISMA

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

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 & Díaz, 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 a 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 intrínsecamente 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 & Barrgán, 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).

CONCLUSIONES

En conclusión, en base a los artículos analizados evidencian que la gestión administrativa desempeña un rol determinante en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, influyendo

tanto en su bienestar emocional como en la evaluación cognitiva de sus experiencias laborales. Además, se destaca el avance teórico al entender la satisfacción laboral como un constructo multidimensional, compuesto por componentes afectivos y evaluativos, y vinculado directamente con las condiciones organizacionales y el clima institucional. 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

- 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&lng=es.
- 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
- 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>
- Astudillo, Josué, & Barragán-Landy, Milton F.. (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>
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., Rodríguez, I. G., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pírez-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/>
- 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_eb6212916e535a8d9ad23bb40be9ddf6
- 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
- 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/>
- 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
- 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/ran10-4ocmm30004>
- 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>
- 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>
- Cortez Rodríguez, Nancy Nérida. (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>
- Cueto, B. A. L., Del Pilar Saravia Ramos, G., Labajos, F. A. N., Romero, R. A. M., & Mendoza, I. M. C. (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima, Perú. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9428212>
- 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=S2218-362020230005000286&lng=es&lng=es.
- Del Ángel-Salazar, E., Fernández-Acosta, C., Santes-Bastían, 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.2020.3.789>
- Díaz, T. o. C., & 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
- Espinosa 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_d999dbf4287ef9f40a0888568972abd4
- 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_9aaee1b0e98d6af69b6359eb8d858293
- 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/REVIJOB_c3e3340c2425f890dqa08cab717c2080
- 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&lng=es.
- 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/>
- 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/ldata.v27i2.25905>
- Fonseca, S. G. R., & Fernández, A. L. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimia Soff S.A. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5646/564676367005/>
- Fuster, Hermosa, Echevarría (2024) Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo en la universidad nacional daniel alcides carrión.
- 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>
- Gómez 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
- Gonzales, Arias, Rodríguez, Flores (2021)La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- 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>
- Guevara, D. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el servicio de salud en hospitales.https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUNITRU_8e22863f84c9a4c0e95b203c785d66d7
- Gutiérrez 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/Record/UINDC_d37a6ce6b2007e7a63ceff9f8b8434
- 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/Record/REVUMCH_b8135100b0d4bb2c100949fbd44bc4e3
- 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>
- <https://www.redalyc.org/journal/268/26879579006/>
- 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>
- 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
- Llaure (2025)La recompensa y satisfacción laboral en contextos organizacionales: Una revisión sistemática. (s. f.). Recuperado de <https://www.uticvirtual.edu.py/revista.ois/index.php/revistas/article/view/810/1255>
- 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>
- 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
- 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>
- 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/ldata.v27i1.26577>
- 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>
- Murillo, Arambula, Herber, Souto, , Simón(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>
- 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. *SCIENDO*, 26(2), 215-220. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.031> <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5337>
- 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>
- 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
- 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/ldata.v26i2.25407>

- 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/i/data.v26i2.25407>
- 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_83e4188aaaca21e079edefa84f4fdaf9
- 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
- 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
- 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/>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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/catvp.v19i2.341>
- 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/UPLA_da2eb185c8649f1d22d371e3381c6d68
- Vidaurre, M. L. B., Del Carmen Galvez Diaz, 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>
- 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/>
- 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
- Yoza, Narciso, Rodríguez, Olivia (2024). gestión administrativa en el desempeño laboral del gad parroquial colonche. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUAP_7cbbb3cfd9d3aaa5591c944f51bc2218