



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estrategias gerenciales y satisfacción laboral del personal de
enfermería de un hospital de Moyobamba - Perú 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Aguirre Paz, Yanira del Pilar (orcid.org/0000-0002-3585-8678)

ASESOR:

Dr. Ríos Ríos, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

CO-ASESOR:

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y permitirme continuar creciendo profesionalmente

A mi familia, quienes siempre me apoyan en los retos y objetivos personales y profesionales.

A mi esposo Joel por estar siempre conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo por el ánimo y apoyo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas tanto profesionales como personales.

A mi padre que está en el cielo, le dedico este logro porque siempre me alentó a crecer en todo sentido.

Agradecimiento

Principalmente a los licenciados de enfermería por su valioso apoyo para recabar la información necesaria para la presente y así poder culminar la investigación.

A los miembros integrantes del jurado, por sus valiosos aportes que permitieron culminar nuestro estudio.

A la plana docente de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos los conocimientos y la formación necesaria para cumplir la meta de ser maestrandos.

Al Dr. Segundo Waldemar Ríos Ríos, por guiarnos y motivarnos para poder culminar la investigación.

Índice de contenido

	Pag
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Operacionalización de variables	14
3.3. Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable estrategias gerenciales.....	21
Tabla 2 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable satisfacción laboral	22
Tabla 3 Relación entre estrategias gerenciales y satisfacción laboral	23
Tabla 4 Prueba de hipótesis general	24
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 1	25
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 2.....	26
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 3.....	27
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica 4.....	28

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022. Método: el tipo de estudio fue básica de diseño fue no experimental, con enfoque cuantitativo, de nivel relacional, descriptivo, transversal. Se trabajo con una población de 80 licenciados y como instrumento el cuestionario. Resultados: Se evidencia que existe relación significativa entre las estrategias gerenciales y el ámbito de trabajo, dirección de la unidad, interacción con los compañeros y la coordinación de la satisfacción. Se utilizo la prueba estadística de Spearman donde el p valor fue menor a 0.05 con un valor de Rho de Spearman = 0.657, 0.539, 0.238, 0.506. Por ello se llegó a la conclusión de que existe una relación estadísticamente positiva entre las estrategias gerenciales y la satisfacción laboral en los licenciados de enfermería en estudio, evidenciándose que, a mayor incremento de estrategias, la satisfacción laboral también crece, pero en proporción baja.

Palabras clave: Estrategias, satisfacción en el trabajo, enfermería.

Abstract

The objective of the study was to determine how managerial strategies are related to the job satisfaction of the nursing staff of a hospital in the city of Moyobamba-2022. Method: the type of study was basic, the design was non-experimental, with a quantitative approach, relational, descriptive, and cross-sectional. We worked with a population of 80 graduates and as an instrument the questionnaire. Results: It is evident that there is a significant relationship between managerial strategies and the work environment, unit direction, interaction with colleagues and the coordination of satisfaction. The Spearman statistical test was used where the p value was less than 0.05 with a Spearman Rho= 0.657, 0.539, 0.238, 0.506. For this reason, it was concluded that there is a statistically positive relationship between managerial strategies and job satisfaction in the nursing graduates under study, evidencing that, with a greater increase in strategies, job satisfaction also grows, but in a low proportion.

Keywords: Strategies, job satisfaction, nursing

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se tiene en el panorama que los directivos de las diversas instituciones que son prestadoras de los servicios enfocados en el área de salud, no es el adecuado debido a que en estas instituciones no se toman las decisiones de manera oportuna y las que se toman no resultan ser las adecuadas, debido a que no cumplen con identificar de manera adecuada cuál es el problema que aqueja a estas instituciones, con la finalidad de proponer las mejores opciones de mejora. Otero, (2003). En los últimos años, las estrategias y dinámicas de gobernanza a nivel internacional han evolucionado, debido a que la prestación de servicios de salud de calidad es un derecho importante de todos los ciudadanos. (Arrascue, et al, 2021). Además, el 85% de los trabajadores en todo el mundo están emocionalmente distantes de su trabajo y también informan que su trabajo no los satisface y no se sienten conectados o identificados con él. (Radhika, 2020)

En Perú, los nosocomios peruanos están enfrentados a diversas dificultades con la gestión administrativa para alcanzar sus metas deseadas y objetivos institucionales, uno de los mayores problemas es la falta de personal, el trabajo mal organizado y la falta de coordinación; los empleados no están especialmente motivados para desempeñar correctamente sus funciones sin estándares técnicos, manuales, operativos, obsoletos y la falta de interés de los supervisores o superiores en capacitar a los empleados, lo que también conduce al reconocimiento de la deficiente calidad del servicio que brindan, esto puede ser, lo que les dificulta organizarse y coordinarse en la gestión de personas y el logro de metas, logrando así la satisfacción de los ciudadanos que utilizan sus servicios. (Espinoza et al, 2020).

A nivel regional, la base de la pirámide cambia a medida que crece la población esto genera un incremento con respecto a los casos de morbilidad en los nosocomios y en algunos casos insatisfacción del personal por la inadecuada infraestructura de atención, ya que las enfermeras son las que trabajan con los pacientes las 24 horas del día, por lo que son consideradas la estructura básica de todas las instituciones dedicadas a la prestación de servicios de salud, que finalmente resultan los más afectados con respecto a la satisfacción laboral, puesto que éste debería ser un indicador respecto a la calidad ofertada por la gestión y las

enfermeras insatisfechas; a menudo toman los problemas por el camino equivocado con consecuencias legales. Fontecha, et al (2020)

En un hospital de la ciudad de Moyobamba, laboran personal de enfermería distribuidos en los diferentes servicios, se ha podido lograr la identificación de ciertas posturas por parte del personal asistencial en la que se observa que no cuentan con la capacidad y competencia adecuada para ejercer de manera idónea la gerencia. Es por ello que en lo que respecta a las convocatorias para las jefaturas existe poca participación de este personal, sobrepasando siempre su capacidad de atención y generando a consecuencia del mismo que devienen mayor trabajo para el personal asistencial, puesto que no se dan abasto para la atención de sus pacientes, lo que genera una afectación al paciente y su salud, esto a su vez afecta la calidad del servicio que se brinda al paciente, todos estos conflictos están relacionados con no crear una administración eficaz y buena para poder dar solución ya que no tienen un plan de manera ordenada y consistente con una mala organización administrativa.

Por este motivo se planteó el problema de investigación con la siguiente interrogante: ¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022? y como temas específicos: ¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?, ¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?, ¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la interacción de los compañeros de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?, ¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?

En cuanto a la a justificación del trabajo a **nivel teórico**, donde se realiza a partir del reconocimiento de un problema específico relacionado con las estrategias de gestión y satisfacción laboral del personal de enfermería. Para su realización se utilizaron recursos teóricos que describirán a las variables de estudio y con los que se fundamenta la parte conceptual de las mismas, además que se brindara un

aporte a la comunidad científica con una investigación actualizada, en el **plano social**, se tiene que las estrategias gerenciales y la satisfacción por parte del personal ha constituido una preocupación principal, ya que éste repercute de manera positiva o negativa en el cuidado del paciente hospitalizado.

En las **implicancias prácticas**, esta investigación beneficiará al personal de enfermería de la ciudad de Moyobamba, asimismo tener estrategias gerenciales para optimizar la satisfacción del personal de salud donde se propicia fomentar y crear las condiciones en un entorno favorable para la mejora constante de la calidad de los cuidados de enfermería porque permitirá generar atención de calidad, que generará un beneficio al personal y al paciente. A **nivel metodológico**, es práctico realizar este presente estudio al ser una tesis cuantitativa, consolida el diseño metodológico científico y que a su vez servirá de referente para futuras investigaciones gerenciales.

En cuanto a los **objetivos se plantea como objetivo general**: Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022 y como **objetivos específicos**: Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022. Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022. Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la interacción con los compañeros de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022. Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022.

Respecto a las hipótesis, la **hipótesis general fue**: Las estrategias gerenciales se relacionan positivamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022. Como **hipótesis específica**: H1: Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022. H2: Las estrategias gerenciales se

relacionan significativamente con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022. H3: Las estrategias gerenciales se relacionan positivamente con la interacción con los compañeros de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022, H4: Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022.

II. MARCO TEÓRICO

Janíková et. al. (2021) Su artículo examina si existe una relación entre las estrategias de gestión de supervisión y la satisfacción laboral entre los profesionales de la salud. Los resultados de una muestra de estudio de 234 enfermeras mostraron una relación estadísticamente significativa entre la eficacia de la supervisión y la satisfacción laboral. Todos los factores también mostraron correlaciones estadísticamente significativas, especialmente el primer factor satisfacción con las relaciones e interacciones sociales, también podemos estar seguros de que, a mayor satisfacción con la supervisión, mayor satisfacción con el trabajo. La relación entre la supervisión y la satisfacción laboral se calculó mediante el coeficiente de correlación de 0.174 con un valor de p inferior a 0,05. Este artículo aporta información valiosa con respecto a la gestión y la satisfacción del trabajador.

Tumbaco et. al (2020) con su artículo que tuvo como finalidad generar características respecto a las competencias gerenciales del personal asistencial dentro de un hospital, para ello se amplió el método documental cualitativo. Para la parte poblacional del estudio se ha usado lectura sobre las habilidades de liderazgo y gestión hospitalaria. Pudiendo concluir de ello que, las competencias gerenciales que son usadas dentro del ámbito, todo de profesionales de la salud ha generado buenos resultados, lo mismo que a su vez ha llevado a que estas instituciones generen servicios de calidad con una mayor eficiencia, lo que a su vez ha repercutido la percepción que tienen los pacientes sobre la atención que se les brinda. Este artículo aporta a la investigación con la consolidación del concepto de la gestión gerencial.

Asimismo, Jaramilla, et al (2020) con su artículo, tuvo como objetivo el análisis de las estrategias gerenciales, que son usadas en la gestión del talento humano para generar la promoción del liderazgo y la motivación, la investigación fue de descriptiva explicativa, pudiendo concluirse que estas entidades que prestan servicios de salud se encuentran enfocadas en brindarle al paciente mejores servicios, con la finalidad de atender a todas sus necesidades y lograr que se encuentren satisfechos con la atención, todo ello se debe al gran compromiso que tiene el personal asistencial, lo que tiene como base su esfuerzo y dedicación laboral, lo que ha generado un buen resultado y una imagen positiva al público.

Este artículo aporta información valiosa con respecto a la gestión del talento humano y la satisfacción del trabajador.

Velásquez (2019) con su artículo tuvo como propósito proponer estrategias de gestión para optimizar la calidad de vida laboral de los empleados de la Defensoría del Pueblo a fin de mejorar la toma de decisiones, la eficiencia y la eficacia en el desempeño de las funciones de los empleados de la entidad. El estudio fue diseñado utilizando un diseño de campo descriptivo. La población estuvo conformada por 10 personas; la técnica de recolección de datos fue un cuestionario; como resultado, el 80% de los empleados encuestados cree que es necesario utilizar estrategias de gestión para optimizar su vida laboral de la defensoría, mientras que el 20% dijo que casi siempre son necesarios. Se aprecia la necesidad de que las instituciones utilicen estrategias de gestión dirigidas a sus recursos humanos, ya que esto ayudará a mejorar las relaciones con los empleados, lograr una mayor satisfacción laboral y aumentar la motivación para lograr el trabajo y las metas.

Grubaugh (2018) con su estudio respecto al uso de los escenarios con la finalidad de explorar las prácticas con respecto al manejo de conflictos y trabajo en equipo en los gerentes de las unidades de enfermería, se corroboraron las relaciones positivas fueron confirmadas por las variables capacidad de liderazgo, manejo de conflictos y apoyo al equipo. La percepción de las enfermeras sobre la capacidad de liderazgo fue un predictor significativo de la gestión de conflictos y el apoyo al equipo. La investigación también destaca la importancia de la gestión de conflictos como una habilidad de liderazgo. Este artículo aporta a la tesis información valiosa sobre la suficiencia de liderazgo del personal de enfermería en la complacencia laboral.

Ramírez (2018) con su estudio de tesis con respecto a las competencias gerenciales, el personal asistencial de un determinado hospital, la misma que tuvo como finalidad realizar el análisis del nivel de conocimiento de las competencias gerenciales. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, contando con 21 enfermeras como conjunto poblacional y muestral, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, de manera respectiva. Donde se pudo concluir en base a los resultados obtenidos que un 66,67% tiene un nivel académico adecuado para el puesto que desarrolla, lo que lleva a concluir que

la mayoría del personal cuenta con la educación adecuada para desarrollar sus labores a favor de sus pacientes, generando a su vez que los empleados que trabajan en las instalaciones cumplan de manera adecuada con los roles que le son encomendados. Esta tesis aporta información valiosa sobre las competencias de gestión del personal de enfermería.

Boamah et. al. (2018) con su investigación respecto al efecto del liderazgo transformacional con lo que respecta a la satisfacción laboral y los resultados que éste tiene, la seguridad del paciente, la misma que tomó como fin el descifrar el nivel de todos aquellos efectos de la habilidad de liderazgo, el estudio fue descriptivo, transversal, no experimental. Se concluyó que, el personal de gerencia ha demostrado que tienen un perfil adecuado orientado al desarrollo de su liderazgo en la ejecución de las tareas encomendadas, generando de esta manera un resultado positivo del trabajo en conjunto, el que ha servido de beneficio a los pacientes que acceden a los servicios que se brindan. Encontrándose una relación significativa entre las variables con una correlación de 0.754.

A nivel nacional, Reyes (2022) con su investigación que tuvo como finalidad la determinación de la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral, este estudio fue básico descriptivo, no experimental, contando con 135 empleados como población y tamaño de muestra, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como técnica instrumento. La investigación ha arrojado que un 21% considera que las habilidades gerenciales se encuentran dentro de un nivel deficiente, asimismo, un 16% considera que la satisfacción laboral también se encuentra dentro de este nivel deficiente, es en base a ellos que se puede concluir que las habilidades gerenciales se encuentran interrelacionadas de una manera directa con la coordinación de la satisfacción laboral, debido al valor obtenido de 0.791 de correlación de Spearman, con una significancia de $p=0.000 < 0.05$. Esta tesis aporta la consolidación del concepto de las dos variables en investigación.

Asimismo, Rubio (2021) con su investigación que tuvo como objetivo identificar la relación que pudiera existir entre el estilo gerencial y el nivel de clima organizacional. El estudio fue cuantitativo, de correlación, no experimental, con 80 trabajadores como población y grupo muestral utilizando encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Se concluyó que, con base en los datos obtenidos, fue posible afirmar la existencia de una relación directa, significativa y débil, debido a

que el valor obtenido fue 0.267 de correlación de Spearman y una significancia de $p=0.017$, en cuanto al estilo de gestión y el nivel de clima organizacional. También se reconoció que este aspecto es fundamental en el primer nivel del servicio de salud, debido a que se sigue reiteradamente una mala estrategia organizativa y de planificación, que no genera una visión clara y concreta de la organización.

Además, Neyra (2020). Con su estudio, la misma que tuvo como objetivo la determinación de la relación entre estas variables, el mismo que fue explicativo, cuantitativo y de corte transversal no experimental, con 107 licenciados en enfermería como el conjunto poblacional y muestral y, por otro lado, la muestra utilizó como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario. Con la ayuda del análisis de correlación se afirma una relación significativa entre las habilidades gerenciales y las variables de satisfacción laboral con una significancia de 0.001. y un valor de $r= 0,768$, siendo esta una correlación positiva moderada por lo que se demostró que cuanto más aumentan estas habilidades, mayor es el efecto positivo en la satisfacción laboral de los colaboradores que laboran en la institución.

Paz (2019). Con su investigación respecto a las competencias gerenciales, dentro de los establecimientos de salud, la misma que tuvo como objetivo la determinación de estas competencias que resultan tan necesarias al desarrollo de las labores. En un estudio cuantitativo descriptivo, no experimental, con 150 gestores como conjunto poblacional y muestral. En base a la información que se ha recolectado, se ha podido determinar que resulta necesario y fundamental el desarrollo de las competencias gerenciales, en el personal que ejecuta el cargo de jefe dentro de una institución de salud, puesto que en base a ellos se desarrollarán los planes internos que serán ejecutados en el mismo con la finalidad de brindar servicios de calidad.

En cuanto a las bases teóricas relacionadas con las estrategias gerenciales tenemos: las teorías de las estrategias gerenciales esto menciona la teoría de la administración científica que, según Taylor (1997), el mismo que hace referencia que los colaboradores que laboran dentro de las entidades deben tener especializaciones con la finalidad de generar una mejora con respecto al proceso de supervisión, brindando siempre ambientes adecuados para el desarrollo de trabajo, es decir, contando con un buen clima laboral. El autor señala que el principal propósito debería ser que el empleador genere prosperidad dentro de la

entidad, lo que a su vez genera una prosperidad dentro del colaborador, por lo que los colaboradores deben tener mayor capacitación con la finalidad de producir más acciones enfocadas al cumplimiento de los objetivos.

La teoría de sistemas ha generado una revolución completa con respecto al enfoque moderno que se ha tenido de la administración, puesto que ha determinado un conjunto de elementos dentro de las organizaciones que deben ser realizadas desde el inicio hasta el final con la finalidad de que el cliente o usuario se encuentre satisfecho con el servicio que se le ha brindado. Este enfoque ha generado la definición de cuatro elementos fundamentales que deben asegurarse para generar un buen funcionamiento (Espinoza, 2009).

Asimismo, la teoría estructuralista de los autores Thompson, Burton y Clarke, son representantes de esta teoría que poseen un enfoque basado en la teoría burocrática y la teoría con respecto a las relaciones interpersonales, considerando a la organización como un conjunto unitario social, con la actuación de diversos grupos sociales y diversas estructuras, generando de esta manera un nuevo concepto orientada a la percepción del mismo respecto al ambiente donde se desarrolla, con la finalidad de generar que los procesos tengan gran acogida y se obtengan resultados positivos. (Estrada, 2006)

Para la variable satisfacción laboral se encuentra contemplada esta teoría de las relaciones humanas, de acuerdo al autor Mayo representa que de especialización que ha generado que los colaboradores se aislen y olviden la perspectiva humana de sus labores, generando que solamente se enfoquen en la retribución económica que van a recibir por la prestación de determinados servicios. De acuerdo con el lado autor la sociedad laboral juega un papel fundamental en el rendimiento adecuado del colaborador, es por ello por lo que se necesita que la persona encargada de dirigir la organización cuente con las capacidades necesarias para orientar los servicios de manera adecuada. Guzmán, M (2009)

De acuerdo con la teoría de las necesidades de Maslow (1991) es aquella que refiere que los colaboradores poseen necesidades específicas para lograr su satisfacción, entre los que se contempla los ingresos o la percepción remunerativa a la par del desempleo, es en base a ello, que el empleador debe asegurarse de satisfacer del colaborador todas aquellas necesidades que tiene, con la finalidad de mantenerlo contento y esto a su vez genera una repercusión positiva en sus

acciones dentro de la organización que se encuentran a su vez enfocadas en el cumplimiento de sus metas u objetivos que tiene, de acorde con el autor, la organización debe satisfacer las necesidades fisiológicas de seguridad que tiene el colaborador.

Con respecto a la teoría de los factores de Herzberg (1977) la misma que refiere que el colaborador siente satisfacción con el cumplimiento de sus metas. Cuando su empleador reconoce la labor que ejecuta y la importancia que ésta tiene dentro de la organización, asimismo, cuando ha generado prosperidad dentro del ámbito personal y profesional, debido a que la insatisfacción del colaborador genera impacto negativo en el desarrollo de sus fusiones, lo que a su vez genera que no desarrollen estas de la manera adecuada, no pudiendo cumplir con los objetivos de la organización.

En cuanto a la conceptualización de las variables tenemos a las estrategias gerenciales; Según Huerta. E (2009) refiere que estas estrategias son vitales para que las organizaciones puedan generar mayores ganancias, se encuentra basada en la toma correcta de decisión al momento de realizarse la ejecución de los planes internos organizacionales, buscando generar un incremento en las ventas. De igual manera Gutiérrez, et al. (2013) refiere que para el desarrollo de cualquier estrategia se debe primero tener en cuenta las características de cada empresa con la finalidad de desarrollar un plan adecuado que los lleve al éxito, es por ello por lo que se da la existencia de la visión organizacional, la misma que planteará la manera en la que se realizarán las cosas con la finalidad de cumplir la misión.

Según Mintzberg (1997), indican que la estrategia tiene una perspectiva donde las metas siempre serán el objetivo para llegar, siendo así que los que integran dentro de la empresa sean capaces de adecuarse a cualquier cambio. Para Aini (2018), la estrategia es muy diferente en cuanto al desempeño de cada actividad de los empleados del sector salud ya que se basa en brindar una mejor atención, con servicios de calidad muy competitiva. De acuerdo con Cedeño et al (2019), estas estrategias resultan importantes, puesto que cada organización las necesita para surgir, ya que existe la responsabilidad tanto del gerente como los demás colaboradores para generar una mayor producción. En cuanto a Ramírez, et al (2020), este tipo de gerencia representa un medio para el manejo adecuado de la

gestión de personal dentro de una organización, con la finalidad de orientarlos al cumplimiento de objetivos de las metas.

De acuerdo con Moníz, C., Ferreira, M. (2018), quienes hacen referencia que existe un sistema de interrelaciones y entendimientos dentro del ámbito laboral que se encuentra basado tanto en la misión como en la visión de estas organizaciones, con la finalidad de cumplir con todos los objetivos planteados, ante el cumplimiento de estos, se espera grandes repercusiones positivas. Asimismo, Rojas et al (2019), quienes refieren que para que exista una estrategia óptima dentro de las organizaciones debe existir a su vez también un equilibrio entre los poderes internos, a fin de que el encargado de la organización tome las decisiones de la manera más centrada posible.

De acuerdo con Paredes et al (2020), hacen referencia que estas habilidades con el paso de tiempo han adquirido mayor importancia dentro de cada organización, puesto que lo consideran como el principal motivo de la existencia de mejoras. Según Pillay (2010), quien refiere que una organización debe planificar de manera organizada las estrategias que va a implementar para el desarrollo efectivo de las labores internas. Por su parte Baleta (2019), prefiere que este tipo de estrategia tiene como base al gerente que, junto con su equipo de trabajo, dirigida a todas aquellas actividades que considere necesario para generar el desarrollo de sus colaboradores orientados al cumplimiento de las metas. Además, Loján et al (2022), señalan que estas estrategias representan un punto a tener en consideración, puesto que de esta depende el éxito o el fracaso de una organización, es por ello por lo que se debe trabajar de manera ardua y pareja en la construcción de estas estrategias.

Según Padilla et al (2020), en el panorama actual, resulta necesario la aplicación de ciertas estrategias dentro de la gerencia actual que requieren de procesos específicos que se encuentren estructurados de manera que cumplan con los objetivos que tienen propuestos. Según Zambrano, W., Vegas, H. (2021), refieren que es una estrategia por la cual las organizaciones trazan diversos planes con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de desarrollo y el fortalecimiento de sus procesos internos. Las personas poseen ciertas aptitudes que los orientan al cumplimiento de las metas que se plantean, puesto que esto genera a su vez una

competencia, siendo estas habilidades fundamentales para las organizaciones en el mundo globalizado de hoy en día. (Abdulazeez et al., 2015)

Se puede señalar que estas estrategias gerenciales son aquellas determinadas por un jefe y orientadas a la administración, organización, control y coordinación de todos los procesos internos que tiene determinada organización, con la finalidad de observarlos y determinar su viabilidad o contrario a ello, reformularla para obtener los valores deseados. (Schiaivone, 2019). Asimismo, estos procesos generan que los colaboradores tengan una valoración con respecto a la experiencia que tienen en sus puestos de labores, sacando conclusiones propias acerca de las estrategias que consideren necesario implementar para el logro objetivo de las metas de la organización. (Pessoa & Odelius, 2018).

En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Huerta E. (2009) porque el concepto guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir las empresas con las estrategias que se plantean. Para la presente investigación se han consignado 3 dimensiones representativas para la variable; comunicación; liderazgo y motivación:

La comunicación; representa un componente fundamental, debido a que genera la facilidad de la gestión y la organización de todo el entorno laboral donde se desarrolla el colaborador generándose la necesidad de tener una comunicación precisa y asertiva entre la gerencia y los colaboradores. (Vizcaya et al., 2017). Según Hellriegel et al (2009) es aquella capacidad de expresión y de transferir una determinada información de una manera precisa y clara, con la finalidad de que todos lo entiendan. A su vez, representa un plan asociado al estado de cada uno de los colaboradores, generando un elemento fundamental para que el gerente logre determinar el desarrollo necesario de las capacidades. (Soto, 2013).

En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Vizcaya et al. (2017) porque guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir y cumplir con dicha meta.

El liderazgo; representa la capacidad de generar una influencia un determinado grupo de personas para que se logre el cumplimiento objetivo de las metas. Superintendencia Nacional de Salud del Perú (2016).

Es el proceso a través del cual se logra influir sobre el trabajo de los demás colaboradores del equipo, con la finalidad de que se trabaje de manera ordenada

y coordinada entre todos. (Stone & Gandolfi, 2018). El liderazgo se encuentra basado en todas aquellas actividades o procesos que tiene la finalidad de dirigir al capital humano que tiene a su control, con la finalidad de orientarlos al cumplimiento de aquellas metas u objetivos que están trazados para el año. (Thi Thu Suong et al., 2019).

En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Stone & Gandolfi (2018) porque el concepto guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir.

La Motivación; Según Takalani et al (2018), ésta se encuentra basada en la capacidad de convencimiento a los colaboradores para que de una manera voluntaria realicen los deberes que le son encomendados. Asimismo, es preciso señalar que esta motivación representa un conjunto de diversas actividades que ejecuta el colaborador para lograr la satisfacción efectiva de todas aquellas necesidades que tiene (Villarreal, 2020). Esta motivación representa el resultado de la labor ejecutada entre el colaborador y la situación o el ambiente donde se desarrolla, puesto que de esto depende el estado anímico y el ambiente donde se desarrolla. (Radhika, 2020)

En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Stone & Radhika (2020) porque el concepto guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir cada colaborador dentro de una organización.

Como segunda variable tenemos a la satisfacción laboral; representa la manera en que una persona o colaborador se siente con respecto a la relación y el desempeño de labores que tiene dentro de una determinada organización. Es por ello por lo que se puede señalar que un colaborador que presenta una alta satisfacción tiene conductas positivas dentro de su centro de labores, generando la predisposición al cumplimiento objetivo de todas aquellas tareas encomendadas. (Robbins, 2014, p. 130). Según Koontz et. al. (2012) que señalan que dentro del ambiente laboral este viene a ser el bienestar de un colaborador, con respecto a la organización y que ésta cumpla con todas aquellas las necesidades que el colaborador tiene. (p. 48) Por su parte Locke (2009) refiere que es aquella percepción propia del colaborador respecto al ambiente laboral donde desarrolló sus funciones día a día, y ésta se encuentra influenciada por el trato recibido y por los beneficios que tiene.

Dentro de ese mismo orden de ideas, se puede señalar que esta satisfacción representa un indicador fundamental del colaborador y la satisfacción que tiene dentro de su centro de labores. Es por ello por lo que resulta fundamental conocer a ciencia cierta estos puntos, ya que de esto nos vamos a basar para reformular o replantear los planes que se tiene para los colaboradores. (Rosenberg et al. 2009); de acorde con Merino et al (2018), las personas para que logren la eficiencia y la eficacia y, sobre todo, la efectividad de sus labores dentro de las organizaciones debe tener de por medio la motivación por parte de la organización, donde el ambiente laboral juega un papel fundamental en esta percepción.

De acuerdo Araya (2019), refiere que esta satisfacción genera una afectación dentro de los colaboradores, ya que es la percepción que tiene este con respecto a los beneficios que le da la empresa u organización. Asimismo, Millones (2022), quién hace referencia que esta satisfacción posee ciertos elementos en los que se contemplan los valores y la necesidad de los colaboradores para cumplir con cada uno de los objetivos que le son encomendados. Según, Obando et al (2019), es un conjunto. De las emociones y sentimientos que tienen los colaboradores con respecto al entorno laboral donde desarrollan sus funciones y éstas pueden ser positivas o negativas.

Según Añazco et al (2018), cuando los colaboradores se encuentran insatisfechos pueden mostrar actitudes negativas hacia los usuarios o clientes, generando que éstos no quieran retornar o volver a usar los servicios de dicha organización, lo que genera a largo plazo una mala imagen. Es por ello por lo que estas organizaciones deben tener siempre presente la satisfacción de sus colaboradores para que estos brinden los servicios adecuados a sus clientes o usuarios. De acuerdo con Parra et al (2028), para generar un desarrollo mujer genio, resulta fundamental que todos los colaboradores cuenten con los mismos beneficios de manera igualitaria, generando un desarrollo parejo. Según Chiang et al (2021), quienes hacen referencia que este tipo de satisfacción ha sido uno de los aspectos más importantes del comportamiento organizacional en el último siglo, siendo una de las razones fundamentales para poder generar mayores investigaciones respecto a la variable.

Por su parte Pedraza (2018), refiere que es aquel estado de carácter emocional, positivo del colaborador, ya que esto genera un mayor y mejor

rendimiento por su parte, en la ejecución de las labores que le son encomendadas de manera interna. De acuerdo con Grijalva et al (2019), refieren que es un sentimiento de carácter favorable o desfavorable con lo el que los colaboradores perciben sus labores dentro de una organización. Asimismo, Pozos et al (2021), refieren que éste representa un factor de carácter individual que refleja todas aquellas emociones que tiene el colaborador hacia su centro de labores. En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Koontz et. al. (2012) porque el concepto guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir. Además, presenta sus dimensiones:

En el ámbito del trabajo; son las diversas habilidades usadas para el desarrollo de diversas actividades en el ámbito laboral. Tal como el caso de estimulación laboral y del reconocimiento del desempeño que hacen los gerentes a sus colaboradores. (Robbins, 2014, p. 145). Según Bohórquez (2004) representa el nivel de ejecución que ha alcanzado. el colaborador de acorde el cumplimiento de sus metas dentro de la organización en un plazo establecido. Asimismo, son aquellos sistemas integrados que se encuentran orientados al desarrollo de la efectividad y el éxito total de todas las organizaciones a través de acciones positivas por parte de sus colaboradores. (Kemal, 2014). En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Robbins (2014) porque el concepto guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir.

La dirección de la unidad; son una diversidad de estrategias bien estructuradas que se encuentran interrelacionadas con los objetivos y la estructura de toda organización y que tienen como finalidad la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores, así como generar la motivación adecuada para que puedan cumplir con aquellas labores que les han sido encomendadas. (Robbins, 2014). Por su parte Chiavenato (2011) refiere que es un conjunto de ciertos beneficios ofertados por una organización a sus trabajadores ante el cumplimiento de sus metas. Por su parte Zegers et al (2015) representa acciones de entrega de bonos o recompensas brindadas al colaborador en función de todo el trabajo que ha ejecutado. En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Robbins (2014) porque el concepto guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir.

Asimismo, tenemos la interacción con los compañeros que representa la relación suscitada entre colaboradores, a la par del sentido de permanencia y las opiniones que tienen estos respecto a la organización. (Robbins, 2014) a su vez, es el apoyo percibido por el colaborador y por parte de sus compañeros, logrando de esta manera un grado elevado de satisfacción. (Olivari, 2017). Representan aquel vínculo laboral que se da en la organización entre los colaboradores y los representantes de esta, para que ésta se desarrolle de la manera óptima posible, se deben implementar diversas acciones que generen un ambiente armonioso. (Petrone, 2019). En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Petrone, (2019) porque el concepto guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir.

Como ultima dimensión tenemos a la coordinación que según Rico et al (2011) proceso a través del cual se hace el Uso de diversas estrategias y patrones de comportamiento que se encuentran orientados a generar una integración de conocimientos, acciones y objetivos de todos los colaboradores, de manera general, con la finalidad de lograr alcanzar aquellas metas comunes. (Rubio, 2021). representa la implementación de diversos medios adecuados para generar una satisfacción entre los colaboradores. (Jaramilla, et al, 2020). En la presente investigación se está tomando como autor elegido a Jaramilla, et al, (2020) porque el concepto guarda mayor relación con los objetivos que pretenden conseguir.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo **cuantitativo** debido a que se utilizó las mediciones numéricas y los análisis estadísticos; **descriptivo** porque recopila información que pueda usarse para sacar conclusiones estadísticas a través análisis de datos. (Hernández, et al, 2014), además fue **correlacional**, puesto que se busca determinar la relación entre ambos fenómenos de estudio. Cortes y Iglesias (2004), y **básico** tomando como base la literatura del Concytec (2018), las investigaciones básicas se centran en las teorías para dar forma al marco teórico, en este proceso se buscan.

En cuanto al diseño de investigación es considerado **no experimental y transversal** a raíz de que no se realizó manipulación alguna de ninguno de los fenómenos materia del presente estudio y la recolección de datos a ocurrido en un solo periodo establecido. Hernández, et al, (2014).

3.2. Operacionalización de variables

La definición conceptual de las estrategias gerenciales según Gutiérrez, et al. (2013), estas estrategias representan plataformas que generan que la organización eleve sus niveles, con respecto a la implementación de planes estructurados y ejecutables, con la finalidad de lograr el desarrollo de todos los proyectos que tiene a cargo.

En cuanto a la operacionalización de las estrategias gerenciales fue estudiada a partir de sus dimensiones que son; comunicación que cuenta con 3 indicadores asertividad, participación e Información, como siguiente dimensión tenemos al liderazgo que cuenta con 2 indicadores toma de decisiones y manejo en equipo y por último tenemos a la motivación que cuenta con los siguientes indicadores compromiso, reconocimiento, empatía, trabajo en equipo y fue medido en una escala Likert. (Matriz de operacionalización, ver anexo N°2).

La definición conceptual de la satisfacción laboral según Robbins (2014), representa el sentimiento del colaborador con relación al desempeño que tiene en las labores que le han sido encomendadas dentro de la organización.

En cuanto a la operacionalización de la variable fue estudiada a partir de sus 4 dimensiones ámbito de trabajo que cuenta con 3 indicadores, como siguiente dimensión tenemos dirección de la unidad que cuenta con 3 indicadores, interacción con los compañeros con 4 indicadores y por último tenemos a la coordinación que cuenta con 2 indicadores y fue medido en una escala Likert. (Matriz de operacionalización, ver anexo N°2).

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Bernal (2010), esta representa a una cantidad específica de personas para el estudio correspondiente. (p. 160).

La población fue formada por los 80 licenciados de enfermería asistenciales que laboran en un hospital de la ciudad de Moyobamba.

Criterios de inclusión:

- ✓ Personal de enfermería que accedan a participar voluntariamente con previo consentimiento informado.
- ✓ Personal de enfermería que laboran en áreas de hospitalización.
- ✓ Personal de enfermería con más de seis meses de trabajo.

Criterios de exclusión:

- ✓ Personal de enfermería que actualmente se encuentran con licencia por enfermedad, maternidad.
- ✓ Personal de enfermería que se desempeñe en área administrativa.
- ✓ Personal de enfermería que no deseen participar en el estudio.
- ✓ Otros profesionales de la salud

3.3.2. Muestra

Según Arias (2012) es una cantidad de elementos sacado de la población, lo cual sirve para determinar la cantidad del objeto de estudio (p. 83)

Fueron 80 enfermeras de un hospital de la ciudad de Moyobamba.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Según Cortes y Iglesias (2004) este tipo de muestreo se realiza cuando todos los elementos presentes tengan las mismas características. (p. 91)

3.3.4. Unidad de análisis: Una enfermera de un hospital de Moyobamba.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se ha conocido pertinente hacer uso de la encuesta para la recopilación de toda la información necesaria. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.4.1. Instrumento

El instrumento para medir variable estrategias gerenciales, cuya finalidad fue recolectar información acerca de la variable, fue el cuestionario de los autores peruanos Rivera y Medina (2018) que está estructurado en 15 enunciados, dividido en 3 dimensiones con escala ordinal tipo Likert. La autora realizó a su vez el proceso de validación por juicio de expertos con un coeficiente de V de Aiken de 94% y confiabilidad de 0.904 por alfa de Cronbach.

El instrumento para medir variable satisfacción laboral, cuya finalidad fue recolectar información acerca de la variable, fue el cuestionario de la autora peruana María Pablo (2016), que está estructurado en 21 enunciados, dividido en 4 dimensiones con escala ordinal tipo Likert. La validación de coeficiente de validez de contenido V de Aiken 0.93% y 0.95 respectivamente.

3.4.2. Validez

La validación de contenido fue realizada por tres expertos conocedores del tema (Ver Anexo 05 y 06)

3.4.3. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos creados para esta investigación se usó del coeficiente alfa de Cronbach, y los valores que se obtengan de esto deben ser mayor a 0.70. Hernández, et al, (2014).

3.5. Procedimiento

En aras de recoger información concisa de parte de los trabajadores de un hospital de Moyobamba se realizó en primera instancia la emisión de una solicitud al personal de enfermería para la aplicación del instrumento, para de esta forma no tener inconvenientes posteriores. Luego se procedió a encuestar al personal de enfermería.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se procedió a crear la base de datos en Excel donde se registraron las respuestas de las encuestas, luego se trasladó al SPSS donde se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial, que permitió contrastar las hipótesis planteadas, para ellos se hizo una prueba de Spearman y con ello se determinó el coeficiente de correlación y así se calculó el grado de relación entre ambas variables, para ello se utilizó la prueba de normalidad kolmogorov debido que la muestra es mayor de 50.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se justifica en los principios éticos siguientes: **Beneficencia:** Este estudio busca el beneficio de la muestra probada contribuyendo a una mejor satisfacción en el trabajo y las condiciones de esta. **Justicia:** El estudio incorporó una serie de derechos relacionados con el trato justo, equitativo y respetuoso, enfatizando que el investigador garantizó un trato igualitario de cada entrevistado, es decir, no hay trato especial de una persona o grupo de personas. **No maleficencia.** La confidencialidad de los miembros será protegida y tratada con cuidado. También tenga en cuenta el contexto asociado con la licencia en cuestión para recopilar la información necesaria para la investigación. **Principio de autonomía.** Es imperativo reconocer las limitaciones del investigador y de los participantes, siempre respetando las dimensiones de género, socioeconómicas, culturales, etc.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados descriptivos por dimensiones de la variable X

Variable X: Estrategias gerenciales						
	X1: Comunicación		X2: Liderazgo		X3: Motivación	
Valores x	fi	%	fi	%	fi	%
1= Malo	28	35.0	20	25.0	15	19.0
2= Regular	32	40.0	36	45.0	41	51.0
3= Bueno	20	25.0	24	30.0	24	30.0
TOTALES	80	100	80	100	80	100

Análisis: En la tabla 1 se evidencia que en la dimensión X3: el 51% de los profesionales de enfermería manifestaron una motivación regular siendo este el mayor porcentaje además un 30% manifestaron una buena motivación y un 19% una mala motivación; en la dimensión X2: el 45% manifestaron un liderazgo regular mientras que el 30% manifestaron un liderazgo bueno y el 25% manifestaron tener un liderazgo malo; en la dimensión X1: el 40% manifestaron una regular comunicación, el 35% una mala comunicación y el 25% manifestaron una buena comunicación siendo estos los porcentajes más concerniente a la dimensión estrategias gerenciales.

Tabla 2*Resultados descriptivos por dimensiones de la variable Y*

Variable Y: Satisfacción laboral									
	Y1: Ámbito de trabajo		Y2: Dirección de la unidad		Y3: Interacción con los compañeros		Y4: Coordinación		
Valores de Y	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
1= Malo	32	40.0	18	23.0	12	15.0	15	19.0	
2= Regular	37	46.0	39	48.0	46	58.0	43	53.0	
3= Bueno	11	14.0	23	29.0	22	27.0	22	28.0	
TOTALES	80	100	80	100	80	100	80	100	

Análisis En la tabla 2 se evidencia que en la dimensión Y1: el 46% de los profesionales de enfermería manifestaron un regular ámbito de trabajo, mientras que el 40% manifestaron un mal ámbito de trabajo y el 11% bueno; en la dimensión Y2: el 48% manifestaron una regular dirección de la unidad, el 29% manifestaron una buena dirección de la unidad y el 23% una mala dirección de la unidad; en la dimensión Y3: el 58% manifestaron que existe una interacción regular mientras que el 27% manifestaron una buena interacción y el 12% una mala interacción; en la dimensión Y4: el 53% manifestaron que existe una coordinación regular, el 28% una buena coordinación mientras que el 19% manifiesta que existe una mala coordinación, siendo estos los porcentajes más significativos y concerniente a la dimensión satisfacción laboral.

Tabla 3*Relación entre estrategias gerenciales y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Estrategias gerenciales	Malo	fi	18	3	1	22
		%	22.0	4.0	1.0	26.0
	Regular	fi	19	25	4	48
		%	24.0	31.0	5.0	60.0
	Bueno	fi	3	7	0	10
		%	4.0	9.0	0.0	14.0
Total	fi	40	35	5	80	
	%	50.0	44.0	6.0	100.0	

Análisis: En la tabla 3 se muestra que el 31.0% de los profesionales de enfermería manifestaron que existe una regular estrategia gerencial con una regular satisfacción laboral, además el 24.0% manifestaron tener una mala satisfacción laboral con una estrategia gerencial regular, también el 22.0% manifestaron tener una satisfacción laboral mala con una estrategia gerencial mala, siendo los resultados más significativos.

Resultados inferenciales

Hipótesis general: Las estrategias gerenciales se relacionan positivamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022.

Tabla 4

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			SUMAX	SUMAY
Rho de Spearman	SUMAX	Coeficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	SUMAY	Coeficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

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

Análisis: Teniendo como objetivo general de determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022 y revisando la tabla 4 se muestra un nivel de significancia bilateral de p valor = 0.002 es decir < 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis general planteada; nos indica que las estrategias generales se vinculan positivamente con la satisfacción laboral. Además, nos muestra que esta correlación es baja positiva debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.340, nos indica que las estrategias gerenciales se incrementan, la satisfacción laboral también crece, pero en proporción baja; esto quiere decir que las estrategias gerenciales no es un predictor determinante en la satisfacción laboral ya que puede existir otros factores que pueden influenciar en esta variable.

Prueba de hipótesis específica 01

H1: Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022.

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones			SUMAX	SUMAY1
Rho de Spearman	SUMAX	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	SUMAY1	Coeficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

Análisis: En la tabla 5 se muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las estrategias gerenciales y la dimensión ámbito de trabajo de la satisfacción laboral debido a que el nivel de significancia bilateral de p valor = <0.001 es decir < 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Además esta correlación es buena positiva debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.657, lo que nos indica que las estrategias gerenciales se incrementan asimismo la dimensión ámbito de trabajo también crece en proporción buena.

Prueba de hipótesis específica 02

H2: Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022.

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			SUMAX	SUMAY2
Rho de Spearman	SUMAX	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	SUMAY2	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

Análisis: En la tabla 6 se muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las estrategias gerenciales y la dimensión dirección con la unidad de la satisfacción laboral debido a que el nivel de significancia bilateral de p valor = <0.001 es decir < 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Además, nos muestra que esta correlación es moderada positiva debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.539, lo que nos indica que las estrategias gerenciales se incrementan asimismo la dimensión dirección con la unidad también crece en proporción moderada.

Prueba de hipótesis específica 03

H3: Las estrategias gerenciales se relacionan positivamente con la interacción con los compañeros de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			SUMAX	SUMAY3
Rho de Spearman	SUMAX	Coeficiente de correlación	1,000	,238**
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	80	80
	SUMAY3	Coeficiente de correlación	,238**	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	80	80

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

Análisis: En la tabla 7 se muestra un nivel de significancia bilateral de p valor = 0.033 es decir < 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada; que quiere decir que las estrategias generales se vinculan positivamente con la interacción con los compañeros. Además, se muestra que esta correlación es baja positiva debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.238, nos indica que cuanto mayor sean las estrategias gerenciales este se relaciona positivamente de forma baja con la interacción con los compañeros.

Prueba de hipótesis específica 04

H4: Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 4

		Correlaciones		
			SUMAX	SUMAY4
Rho de Spearman	SUMAX	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	SUMAY4	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

Análisis: En la tabla 8 se muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las estrategias gerenciales y la dimensión coordinación de la satisfacción laboral debido a que el nivel de significancia bilateral de p valor = <0.001 es decir < 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Además, se evidencia que esta correlación es moderada positiva debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.506, lo que nos indica que las estrategias gerenciales se incrementan asimismo la dimensión dirección con la unidad también crece en proporción moderada.

V. DISCUSIÓN

El siguiente estudio ha sido elaborado a través de la realidad observada en el personal de enfermería de un hospital de Moyobamba, dado que se ha podido lograr la identificación de ciertas posturas por parte del personal, por cuanto no contaban con la capacidad y competencia adecuada para ejercer de manera idónea la gerencia. En lo que se refiere a las convocatorias para las jefaturas, existe poca participación de este personal, sobrepasando siempre la capacidad de atención y generando que devienen mayor trabajo para el personal asistencial, debido a que no logran atender a sus pacientes, lo que genera una afectación al paciente en su salud, esto a su vez afecta la calidad del servicio que proporciona a este, todos estos conflictos se encuentran asociados con no crear una administración eficaz y buena para poder brindar soluciones asertivas.

En ese sentido, para profundizar y conocer más del tema, se aplicaron dos cuestionarios a 80 enfermeras de un hospital de la ciudad de Moyobamba, obteniendo como resultados lo siguiente:

En el caso del planteamiento del objetivo 1; determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba. A través del programa estadístico SPSS, se ha comprobado que existe una relación entre las estrategias de gerencia y el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral por cuanto la significancia obtenida fue <0.001 y la correlación tuvo una valorización de positiva buena porque el valor de Rho de Spearman fue 0.657. Este resultado evidencia que, según la percepción del personal de enfermería, las estrategias gerenciales impactan en el ámbito de trabajo, ya que este presenta un estado malo en 40% y regular en 46% porque el trabajo no se encuentra organizado de manera apropiada, algunos colaboradores mencionaron que en el puesto en el que se desempeñan no pueden desarrollar sus habilidades profesionales y pocas veces reciben información acerca del desempeño de su puesto de su puesto de trabajo. Por lo tanto, se confirma la relación entre las variables de estudio; demostrando que existe relación con el estudio desarrollado por Velásquez (2019) quien refiere que el 80% de colaboradores de una

entidad indicaron que es importante el empleo de estrategias gerenciales para lograr una alta satisfacción del personal, no obstante, el 20% opinó lo contrario. En tal sentido, se cree que dicha entidad requiere de la aplicación de estrategias gerenciales direccionadas al área de recursos humanos, por medio del cual se espera que contribuya en la mejora del vínculo con los colaboradores y a través de este, la satisfacción mejore, orientándose al logro de metas.

Por otro lado, el estudio tiene similitud con la teoría que expone Herzberg (1977) el cual destaca que el trabajador siente satisfacción a través del logro de metas personales y cuando su jefe principal reconoce su esfuerzo que realiza por medio de sus tareas y lo importante que es para la organización. Además, fundamenta que son diversas habilidades que se emplean en la ejecución de diversas actividades en el contexto de trabajo. Otro factor en la satisfacción en el ámbito de trabajo es el reconocimiento hacia los trabajadores.

Teniendo en cuenta el resultado del primer objetivo específico y el estudio comparado, se destaca la importancia de aplicar estrategias gerenciales para mejorar el ámbito de trabajo, dado que una adecuada organización en el trabajo permitirá no solo el logro de metas, sino resaltar las habilidades que caracterizan a cada trabajador, permitiéndole ser independiente y actuar con profesionalismo para cada caso que se presente.

En el caso del planteamiento del objetivo 2, determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba. Por medio del programa estadístico SPSS, se ha comprobado que existe una relación significativa entre las estrategias de gerencia con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral por cuanto la significancia obtenida fue <0.001 y la correlación tuvo una valorización de positiva moderada porque el valor de Rho Spearman fue 0.539. Los resultados muestran que las estrategias gerenciales impactan en la dirección de la unidad de la satisfacción, debido a que muestran un estado regular en 48% como refieren 39 colaboradores porque evidenciaron que algunas veces los problemas suscitados en el establecimiento de salud no son solucionados de modo eficaz, las

decisiones no son llevadas a cabo con la ayuda de todo el personal y pocas veces se informa sobre aquellos asuntos que afectan el trabajo de cada colaborador. Resultados opuestos se encuentran en el estudio de Ramírez (2018); quien llegó a concluir que el 66.67% de colaboradores de un establecimiento de salud poseen un nivel de estudios adecuado para el puesto que desempeñan, lo cual les ha permitido tomar decisiones acertadas ante cualquier dificultad presentada. Asimismo, las actividades desarrolladas son a favor de los pacientes, generando que el personal de salud trabaje de manera ordenada y cumplan con las funciones encomendadas.

De igual manera, el resultado se sustenta bajo la teoría expuesta por Robbins (2014) quien refiere que las estrategias tienen importancia dado que son un grupo de estrategias estructuradas que se ubican de manera relacionada con los propósitos y la estructura de toda entidad, asimismo, tienen como fin satisfacer las principales necesidades de los trabajadores, así como provocar la motivación para que puedan lograr aquellas actividades encomendadas, así como una eficiente toma de decisiones.

En base a los resultados del segundo objetivo y el resultado del estudio comparado se da a conocer que las estrategias cumplen un rol importante para lograr una dirección apropiada en la institución, debido a que sirve para poder plantear, coordinar y efectuar todas las actividades importantes para que los propósitos se lleguen a cumplir en tiempo y forma.

En el caso del planteamiento del objetivo 3, determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la interacción de los compañeros de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba. Usando el programa estadístico SPSS, se ha comprobado que existe una relación significativa entre las estrategias de gerencia con la interacción de los compañeros de la satisfacción laboral por cuanto la significancia obtenida fue 0.033 y la correlación tuvo una valorización de positiva baja porque el valor de Rho Spearman fue 0.238. Los resultados muestran que las estrategias gerenciales de comunicación, liderazgo y motivación repercuten en la interacción con los compañeros, por cuanto el 58% (46 profesionales de enfermería) dio a conocer que el estado de la interacción es regular. De igual manera, algunos sostuvieron que no mantienen una apropiada

relación con sus demás compañeros de trabajo, algunos tienen temor de expresar sus opiniones y en determinadas oportunidades han sentido estrés en su ambiente de trabajo. Similares resultados presento Grubaugh (2018) quien dio a conocer que existe una relación positiva entre la capacidad de liderazgo e interacción de los colaboradores, cuya significancia obtenida fue 0.000. Asimismo, dieron a conocer que los colaboradores del centro de salud tienen ciertos conflictos en cuanto al trabajo en equipo, parte de los trabajadores manifestó haber sentido estrés. Así también, representan aquel vínculo laboral que se da en la organización entre los colaboradores y los representantes de esta, para que ésta sea desarrollada de forma óptima posible, por lo cual se deben implementar diversas actividades que generen un ambiente armonioso.

De igual modo, los resultados guardan similitud con la teoría señalada por Petrone (2019) quien alude que la sociedad cumple un rol de suma importancia en el rendimiento de un trabajador, por tanto, se requiere que la persona encargada de dirigir la entidad cuente con las capacidades indispensables para poder orientar a los demás del grupo, por tanto, la interacción debe ser amigable, de esa manera, se evitará posibles síntomas de estrés.

En función a los resultados del tercer objetivo, se rescata la importancia del saber interactuar con los demás, dado que permite poner en diálogo sobre aquellos saberes que forman parte del ser humano desde diversos puntos, tales como social, académico, laboral y familiar. En el campo laboral, este logrará que la comunicación entre los trabajadores sea asertiva y se logren los propósitos planteados.

En el caso del planteamiento del objetivo 4, determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba. Por medio del programa estadístico SPSS, se ha comprobado que existe una relación significativa entre las estrategias de gerencia con la coordinación de la satisfacción laboral por cuanto la significancia obtenida fue <0.001 y la correlación tuvo una valorización de positiva moderada porque el valor de Rho Spearman fue 0.506. Los resultados muestran que las estrategias tienen impacto en la coordinación porque el 53% de los

profesionales de enfermería aseguró que presenta un estado regular, debido a que algunos trabajadores tienen problemas para comunicarse con su jefe inmediato, la coordinación no es la más apropiada tanto para trabajadores como para los usuarios. Los resultados guardan similitud con el estudio elaborado por Reyes (2022) quien concluyó que el 21% de encuestados sostiene que las habilidades gerenciales son deficientes, el 16% refirió que la satisfacción laboral es deficiente. Por otro lado, dio a conocer que existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y la coordinación de la satisfacción laboral, en vista de que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0.791 y un $p=0.000$, resaltante que una adecuada habilidad gerencial repercutirá en la coordinación de labores de los trabajadores de la entidad.

También, los resultados coinciden con los expuesto por Rico et al (2011) el cual indica que la coordinación es un procedimiento por medio del cual se emplea diversas estrategias y patrones del actuar que se centran en generar una integración de conocimientos, actividades y propósitos de los trabajadores a fin de lograr objetivos comunes.

Con respecto a los resultados del cuarto objetivo específico, se rescata la importancia de tener una adecuada coordinación en el trabajo, esto porque permite la ejecución ordenada de actividades en el trabajo, garantizando las medidas de seguridad y de prevención en las instituciones.

Habiendo planteado el objetivo general con la siguiente propuesta determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba. A través del programa estadístico SPSS, se ha comprobado que existe una relación significativa entre las estrategias de gerencia con la satisfacción laboral por debido a que la significancia obtenida fue 0.002 y la correlación tuvo una valorización de positiva baja porque el valor de Rho Spearman fue 0.340. Los resultados indican que la comunicación en el centro de salud es regular en 40%, el liderazgo es regular en 40%, mientras que la motivación en los colaboradores es regular en 41%, lo cual repercute en la satisfacción de los colaboradores. Similar resultado se encuentra en el estudio desarrollado por Janíková et. al. (2021) quienes concluyeron que existe relación

significativa entre las estrategias de gestión y la satisfacción en el trabajo por cuanto la significancia fue 0.001 con una correlación positiva baja de 0.174. De igual modo, guarda similitud con el estudio que fue desarrollado por Boamah et. al. (2018) quienes demostraron un vínculo significativo entre el efecto de liderazgo y satisfacción en el trabajo con un p-valor de .001 y una correlación de 0.754.

De la misma manera, los resultados guardan similitud con la teoría que menciona Espinoza (2009) el cual refiere que la satisfacción se ha determinado como un grupo de elementos en las organizaciones que deben ser desarrolladas desde el principio hasta el fin con el propósito de que el paciente en este caso se encuentre satisfecho con el servicio recibido. En cambio, Aini (2018) alude que la estrategia es diferente en cuanto al desempeño de funciones de los colaboradores del ámbito de salud debido a que proporciona una adecuada atención con servicios competitivos. Por tanto, cuando las estrategias gerenciales se presenten con mayor frecuencia, entonces la satisfacción laboral será alta, donde los trabajadores poseen necesidades específicas y, por ende, los empleadores deben lograr su satisfacción a fin de lograr las metas planteadas a través del trabajo conjunto de ambos, repercutiendo de manera positiva en sus funciones dentro de la entidad que se encuentran a su vez enfocadas en el logro de metas u objetivos.

El papel de la enfermera de gestión de enfermería es apoyar al personal de enfermería. La gestión de enfermería es considerada heurística en el sentido de que busca alcanzar las metas que persigue la práctica de enfermería como un proceso que recurre a la creatividad, la indagación y la transformación. La contribución del gerente de enfermería para la gestión de enfermería es única y representa una acción necesaria para garantizar servicios de salud humanos y de calidad con el mejor uso de los recursos disponibles. De esta forma, los enfermeros a cargo de la gestión del cuidado enfrentan el gran desafío de actuar en un ambiente plagado de múltiples problemas y obstáculos, y en ese ambiente buscar alternativas a los enfoques de gestión dirigidos a asegurar la calidad de la atención al paciente.

En un análisis respecto a la realidad percibida dentro de la institución, se ha documentado que las prácticas de coordinación de la atención activa se asocian con

mejores resultados para los beneficiarios de la atención, así como con el desempeño del propio personal; del mismo modo, se ha observado que cuando el personal de salud tiene un ambiente de trabajo positivo, brindan cuidados de mayor calidad. La enfermera coordinadora puede anticipar situaciones de desgaste profesional e institucional y ayudar a mantener las condiciones requeridas por quienes están a su cargo antes de que se hagan realidad, además, la coordinación de enfermería ha mostrado su fortaleza ante una respuesta positiva del talento, aun cuando enfrenta múltiples cambios institucionales y diferentes enfoques educativos en la preparación para las tareas que debe desempeñar, bajo esta realidad disponer de profesionales bien capacitados pueden reducir la sobrecarga, el estrés del personal y la depresión que pueden estar asociados con la satisfacción en relación con las estrategias gerenciales que aplican. Además, la gestión desarrollada objetivamente junto con el liderazgo activo ayuda a fortalecer la mejora de los resultados.

En cuanto a las fortalezas del estudio, se ubica la información obtenida porque se ha podido recolectar los datos necesarios para poder responder a los objetivos, asimismo, las facilidades brindadas por la institución. Cabe señalar que la información recopilada en el marco teórico proviene de fuentes fiables y durante los últimos años, el cual está debidamente actualizado; bajo esta realidad las principales fortalezas del estudio se han centrado en la capacidad para obtener información de un hospital de salud, que sirve como diagnóstico para la adopción de estrategias que contemplen las deficiencias procedimentales en mecanismos para garantizar una atención de calidad a la población en general; además, desarrollar empatía clínica por cuanto es necesario para ser percibida adecuadamente dentro de la sociedad.

Sin embargo, a pesar de contar fortalezas el estudio posee limitaciones, principalmente a nivel metodológico como lo es la cantidad de la muestra, por cuanto habría sido recomendable estudiar a otras entidades similares y conocer la realidad de estas; es a raíz de los resultados alcanzados que se ve factible realizar nuevos estudios que analicen una mayor cantidad de unidades de estudio, y que analicen otros factores institucionales para garantizar la satisfacción de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Luego de exponer los resultados, se concluye:

- 6.1. Las estrategias gerenciales se relacionan positivamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería debido a que la significancia obtenida fue 0.002 y la correlación tuvo una valorización de positiva baja porque el valor de Rho Spearman fue 0.340.
- 6.2. Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería por cuanto la significancia obtenida fue <0.001 y la correlación tuvo una valorización de positiva buena porque el valor de Rho Spearman fue 0.657.
- 6.3. Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería porque la significancia obtenida fue <0.001 y la correlación tuvo una valorización de positiva moderada porque el valor de Rho Spearman fue 0.539.
- 6.4. Las estrategias gerenciales se relacionan positivamente con la interacción de la satisfacción laboral del personal de enfermería debido a que la significancia obtenida fue 0.033 y la correlación tuvo una valorización de positiva baja porque el valor de Rho Spearman fue 0.238.
- 6.5. Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería porque la significancia obtenida fue <0.001 y la correlación tuvo una valorización de positiva moderada porque el valor de Rho Spearman fue 0.506.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones expuestas, se recomienda:

- 7.1. El jefe del personal de enfermería debe fomentar una comunicación asertiva a través del llamado a reuniones, emisión de correos electrónicos a fin de lograr la participación de los profesionales de la salud, asimismo, fomentar la motivación en estos a través de actividades recreativas.
- 7.2. El jefe del personal de enfermería debe organizar las funciones de los demás colaboradores, los cuales deben estar de manera concreta en el manual de funciones, asimismo, conocer las habilidades de los demás colaboradores a fin de acrecentar ciertas habilidades para el logro de los objetivos planeados.
- 7.3. El responsable de la unidad de enfermería debe demostrar dominio sobre las funciones que deben ser desarrolladas por el personal, solucionar los problemas con apoyo del grupo de trabajo e informar de manera mensual sobre el trabajo que desempeña cada miembro.
- 7.4. El personal de enfermería del hospital debe mantener la interacción con sus demás compañeros de trabajo a través del trabajo grupal, expresión de opiniones, colaboración con la finalidad de evitar cualquier síntoma de estrés y otros síntomas de agotamiento.
- 7.5. El jefe y profesionales del centro de salud deben mantener una coordinación eficaz a través de una comunicación interna entre las diversas áreas, conocer las actividades que desempeñan las demás unidades por medio de capacitaciones gerenciales, así como brindar una comunicación eficiente con los usuarios.

REFERENCIAS

- Abdulazeez, J., Timothy, S., & Linda, N. (2015). Challenges of Record Management in two Health Institutions in Lagos State, Nigeria. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 2, 1–9. <https://www.ijrhss.org/pdf/v2-i12/1.pdf>
- Aini, Q. (2018). Management skill and leadership: A case study from Hospital managers of charity business in health. *Journal of Social Sciences Research*, 4(12), 478–482. <https://doi.org/10.32861/JSSR.412.478.482>
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, O. (2018). *Leadership Styles and their effect on Job Satisfaction*. (artículo científico). Research Journal. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777236>
- Araya, M. (2019). *Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile*. (artículo científico). Rev. Méd. Risaralda. Chile. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download
- Arrascue, L, Podestá, L., et al (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el hospital municipal los Olivos. Revista de la facultad de medicina humana. Madrid. Pp 275-288. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3715/4626>
- Baleta, E. (2019). *Transfer of knowledge as a management strategy for the pharmaceutical sector in Colombia*. (artículo científico). Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7062674.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Pearson. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Boamah, S., Spence, H., Wong, C. y Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66 (2), 180-189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Bohórquez, J. (2004), Productividad del Recurso Humano, Bogotá, Colombia, Legis. <https://www.eumed.net/ce/2016/3/inteligencia.html>
- Cedeño, A., Asencio, L., Villegas, M. (2019). *Management strategies as a fundamental base for business administration*. (artículo científico). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-191.pdf>
- Chiang, M., Hidalgo, J., Gómez, N. (2021). *Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations*. (artículo científico). *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. Chile.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v11n22/1390-6291-Retos-11-22-00347.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración (p. 522). Colombia: McGraw-Hill
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - *Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cortes, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación* (1st ed.). Universidad Autónoma del Carmen.
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Espinosa, D. (2009). *Teoría general de sistemas de Ludwig von Bertalanffy*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-general-de-sistemas-ludwig-von-bertalanffy/>

- Espinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. 46(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400012&lng=es&tlng=es
- Estrada, F. (2006). Hebert A. Simon y la economía organizacional. *Sociedad y Economía*, 11,146–174 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99616177006>
- Fontecha, N., Flores, E., Maureira, F., Silva, Á, & Muñoz, M. (2020). Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. *Revista Electrónica De Psicología Iztacala*, 23(4). Recuperado a partir de <https://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/77726>
- Grijalva, M., Guamán, M., Castro, J. (2019). *Job performance as an occupational vector*. (artículo científico). Gestión Empresarial. Ecuador. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/438/4382760008/4382760008.pdf>
- Grubaugh, L., y Flynn, L. (2018). Relaciones entre las habilidades de liderazgo de enfermeras gerentes, manejo de conflictos y trabajo en equipo de la unidad. *La Revista de administración de enfermería*, 48 (7-8), 383–388. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000633>
- Gutiérrez, D., Coronado, J., Arredondo, J., y Méndez, O. (2013). *Estrategias Empresariales*. (2 Ed). Innovación editorial lagares México. <https://riuat.uat.edu.mx/bitstream/123456789/1547/1/1547.pdf>
- Guzmán M. (2009) *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2nd ed. Mexico: McGrawHill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Retrieved from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill Education. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Huerta, E. (2009). Pensamiento estratégico: el entramado epistémico en gerencia. universidad Rafael Beloso Chacín. CICAG: Revista del Centro de Investigación revista del centro de investigacion de Ciencias Administrativas y Gerenciales, ISSN-e 1856-6189, Vol. 6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=2014949>
- Herzberg, F. (1977) Ortodox Job Enrichment: A Common Sense Approach to People at Work. En: Defense Management Journal, April, pp 21-27 <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Hellriegel, D. Jackson S. (2009) Administración. Un enfoque basado en competencias. 12a Ed. Cengage https://www.academia.edu/33885343/Administracion_11ed_Don_Hellriegel_S_E_Jackson_J_W_Slocum_pdf
- Janíková E, Bužgová R. (2021) Satisfaction with supervision of healthcare workers in relation to job satisfaction and selected characteristics of supervision. Cent Eur J Nurs Midw;12(4):487-494. doi: 10.15452/cejnm.2021.12.0004. <https://cejnm.osu.cz/pdfs/cjn/2021/04/01.pdf>
- Kemal, S. (2014). Understanding Leadership and Factors that Influence Leaders' Effectiveness. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/EJBM/7-33-2015-03>
- Koontz, H.; Cannice, M. y Weihrich H. (2012) Administración una perspectiva global y empresarial. Traducción: María Jesús Herrero Díaz y Manuel Ortiz Staines. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V. a decimocuarta edición en español. México. https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz.pdf

- Locke E. (2009). The nature and causes of job satisfaction. In M D, editor. Chicago: Handbook of industrial and organizational psychology; p. 1297-1349.
- Loján, J., Pinos, E., Sarmiento, W. (2022). *Management skills as strategies that impact on health organizations*. (artículo científico). Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/4002/9329#:~:text=De%20acuerdo%20al%20an%C3%A1lisis%20documental,otorgar%20un%20servicio%20de%20calidad.>
- Maslow, A.H. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Merino, M., Carrera, F., Roca, M. (2018). Relationship between job satisfaction and patient safety culture. (artículo científico). Universidad de Granada, Granada, España. <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v32n4/0213-9111-gs-32-04-352.pdf>
- Millones, M. (2022). Working conditions and job satisfaction of the nurses of the Hospital Complex PNP Luis N Sáenz. (artículo científico). Revista científica. <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
- Mintzberg. H, Quinn, J, y Voyer, J,(1997). *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*, México, Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Moníz, C., Ferreira, M. (2018). *Management strategies from effective communication and coexistence*. (artículo científico). Revista Ciencias de la Educación. Venezuela. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/51/art09.pdf>
- Neyra, A. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao* (tesis de posgrado). Obtenido en <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5250>
- Obando, M., Cayambe, L., Marjorie, G. (2019). *Organizational climate and labor satisfaction: a literature review*. (artículo científico). Revista electrónica

Tambara. Ecuador. http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/3.Clima_organizac_ySatisf_Laboral_Obando-et-al_FINAL.pdf

Olivari, G. (2017) Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de lima metropolitana. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017_Olivari_Satisfacci_on-laboral-y-apoyo-social.pdf

Otero, J. (2003). Gerencia -gestión en salud generalidades. Maracaibo, Venezuela.

Padilla, E., García, O., Salcedo, A. (2020). *Management strategies from the perspective of the directive and teaching staff of Colombian educational institution.* (artículo científico). Encuentro Educativo. Venezuela. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/view/36375/38965>

Paredes, D., Ibarra, L., Moreno, Z. (2020). *Management skills and organizational climate in small and medium enterprises.* (artículo científico). Universidad del Norte (UNINORTE), Colombia. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v50n127/2448-7678-ia-50-127-00005.pdf>

Parra, R., Arce, M., Guerrero, M. (2018). *Job satisfaction and its effect on customer satisfaction, a theoretical analysis.* (artículo científico). Research Journal. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777805>

Paz, N. (2019). Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de la Microred Chongoyape – Lambayeque, 2018. (tesis de posgrado) obtenido en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30800?show=full>

Pedraza, N. (2018). *Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight.* (artículo científico). Revista lasallista de investigación. México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6700989>

- Pessoa, F., & Odelius, C. (2018). Competencias gerenciales: un análisis de clasificaciones de estudios empíricos. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 35–49. <https://doi.org/10.1590/1679-395159497>
- Petrone, P. (2019). How to become a leader? *Revista Colombiana de Cirugía*. <https://doi.org/10.30944/20117582.577>
- Pillay, R. (2010). The skills gap in hospital management: A comparative analysis of hospital managers in the public and private sectors in South Africa. *Health Services Management Research*, 23(1), 30–36. <https://doi.org/10.1258/hsmr.2009.009015>
- Pozos, B., Plascencia, A., Lourdes, Rayas, K. (2021). *Relationship of job satisfaction and professional quality of life with of the perception of health in nursing personnel of a public hospital in Mexico*. (artículo científico). Nure investigación. México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
- Radhika K. (2020). Leadership Skills: Fundamental in Leading to Effective Functioning of the Organizations [Journal of University of Delhi]. https://www.researchgate.net/publication/344361074_Leadership_Skills_Fundamental_in_Leading_to_Effective_Functioning_of_the_Organizations
- Ramírez C. (2018) Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital Universitario Dr. Ángel Larralde. Tesis de pregrado. Valencia, Carabobo.
- Ramírez, R., Lay, N., Sukier, H. (2020). *Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile*. (artículo científico). Información tecnológica. Colombia, Chile, Venezuela. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-133.pdf>

- Reyes, E. (2022). Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de salud Canta. (tesis posgrado). Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82749?show=full>
- Rico, M. y Sánchez, M. (2011). The interactive effects of reflexivity and shared mental models on team performance: exploring the mediating role of implicit coordination. (Working Paper 2010-5), Madrid, España: *Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Psicología Social y Metodología*. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1919.pdf>
- Robbins S. (2014). *Comportamiento Organizacional*. 10th ed. México: Prentice; 1999.
- Rojas, O., Del Valle, D., Valles, M. (2019). *Management strategies used in basic education in the face of its transformation into a bolivarian high school. case of miranda municipality*. (artículo científico). Politécnico Grancolombiano, Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343960948006>
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I. (2009). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes, En C. I. Hovland y M. J. Rosenberg (Eds.). *Attitude organization and change*. New Haven, (Ct): Yale University Press.
- Rubio, Y. (2021). *Estilo gerencial y nivel del clima organizacional en personal de la red de salud san pablo cajamarca 2020*. Cajamarca. tesis de posgrado. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8536/rubio_y.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schiavone, M. Á. (2019). *Eficacia, calidad y equidad en la gestion de los servicios hospitalarios*. Salud publica. mexico: limusa.
- Soto, P. E. (2013). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración. *desafíos actuales de la profesión*, 14(1), 79-99. Obtenido de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2684/html>
- Stone, S., & Gandolfi, F. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261–269.

- <https://www.lasnny.org/wp-content/uploads/2018/11/Leadership-LeadershipStyles-and-Servant-Leadership.pdf>
- Superintendencia Nacional de Salud del Perú (2016). Encuesta nacional de satisfacción al usuario en salud. Lima: SUNEDU, Lima.
- Takalani, M., Tebogo, M., & Masenyani, M. (1 de enero de 2018). *Record-keeping: Challenges experienced by nurses in selected public hospitals*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6111626/>
- Taylor, J. (1997). Job satisfaction and quality of working like: A reassessment. *Journal of Occupational Psychology*. Obtenido el 14/10/2022, desde la url: <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-taylor/>
- Thi Thu Suong, H., Dinh Thanh, D., & Thi Xuan Dao, T. (2019). The Impact of Leadership Styles on the Engagement of Cadres, Lecturers and Staff at Public Universities-Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance*, 6, 273. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no1.273>
- Tumbaco, M., Zambrano F., & Veliz, G. (2020). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 20-21.
- Vega, R. (2021). "Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019" [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
- Vera, M. (2017). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9020>
- Velásquez, V (2019). Management strategies for the optimization of the quality of labor life of the human resource adscribed to the ombudsman, *Cojedes. magazine -scientist Gerens* Número 3. Artículo 2 / 20-28

<http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/gerens/volumen3/ARTICULO2.pdf>

- Villarroel, E. (2020). Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la federación universitaria local de la Universidad Mayor de San Andrés. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24986>
- Vizcaya, T., Mujica, M., & Gásperi, R. (2017). La Comunicación interna y el clima organizacional en la gestión de las instituciones sanitarias. *Revista Venezolana de Salud Pública*, 5(1), 39–44.
<https://revistas.uclave.org/index.php/rvsp/article/view/607>
- Zambrano, W., Vegas, H. (2021). Management strategies based on the perspective of differentiation. reflections from the ecuadorian context. (artículo científico). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, Ecuador.
<https://www.redalyc.org/journal/6858/685872080006/html/>
- Zegers, M., Brujine, M., & Spreeuwenberg, P. (19 de febrero de 2015). Quality of patient record keeping: An indicator of the quality of care? Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/49819862_Quality_of_patient_record_keeping_An_indicator_of_the_quality_of_care

ANEXOS

ANEXO 01: TITULOS: Estrategias gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Moyobamba-Perú 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE			
			Variable X: Estrategia Gerencial			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<p>¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?</p> <p>Problema específico</p> <p>1.- ¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?</p> <p>2.- ¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?</p> <p>3.- ¿De qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la interacción de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?</p> <p>4.- ¿De qué manera las</p>	<p>Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022</p> <p>Objetivo específico</p> <p>1.- Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022</p> <p>2.- Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022</p> <p>3.- Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la interacción de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022</p>	<p>Las estrategias gerenciales se relacionan positivamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022..</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>1.- Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con el ámbito de trabajo de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?</p> <p>2.- Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la dirección de la unidad de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022</p> <p>3.- Las estrategias gerenciales se relacionan positivamente con la interacción de los compañeros de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022</p>	X1 comunicación	Asertividad, Participación Información	1 al 5	Likert Ordinal
			X2 liderazgo	Toma de decisiones Manejo en equipo	6 al 10	
X3 motivación	Compromiso Reconocimiento Empatía Trabajo en equipo	11 al 15				
Variable 2: satisfacción laboral						
			Y1 ámbito de Trabajo	Información en el puesto de trabajo Funciones y responsabilidades Carga de trabajo	1-5	Likert Ordinal
			Y2 Dirección de la unidad	Delegación de trabajo Toma de decisiones Información de la organización	6-10	
			Y3 Interacción con los compañeros	Relación con los compañeros Colaboración Sentido de pertinencia	11-15	

<p>estrategias gerenciales se relacionan con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022?</p>	<p>4.- Determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022</p>	<p>4.- Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la coordinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022</p>	<p>Y4 Coordinación</p>	<p>Opiniones</p> <p>Comunicación con los usuarios internos y externos</p> <p>Coordinación con los servicios de servicios</p>	<p>16-21</p>	
---	---	---	------------------------	--	--------------	--

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	VARIABLE			
X: Estrategias Gerenciales Escala de valoración 1: Malo 2: Regular 3: Bueno	Según Gutiérrez et al. (2013), Desde la gerencia en salud, las estrategias son plataformas que le permiten a la institución llegar a niveles más elevados desde la inserción de planes ejecutables y posibles. Estas están vinculadas a la toma de decisiones que involucren todos los niveles de conocimiento en la consecución de un objetivo común.	Las estrategias gerencias será estudiada a partir de sus dimensiones que son Comunicación Liderazgo Motivación Se medirá en una escala likert	Variable X: Estrategia Gerencial			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
			X1 comunicación	Asertividad, Participación Información	1 al 5	Likert Ordinal
			X2 liderazgo	Toma de decisiones Manejo en equipo	6 al 10	
			X3 motivación	Compromiso Reconocimiento Empatía Trabajo en equipo	11 al 15	
Y: satisfacción laboral Escala de valoración 1: Malo 2: Regular 3: Bueno	Es el sentir de la persona o trabajador en relación con el desempeño que ejecuta o labores que realiza. Por lo que se menciona que el trabajador con alta satisfacción presenta conductas positivas hacia su trabajo, por el contrario, el que está insatisfecho desarrollara actitudes negativas hacia su trabajo. (Robbins, 2014).	La satisfacción laboral será estudiada a partir de sus dimensiones que son Ámbito trabajo Dirección de la unidad Interacción Coordinación Se medirá en una escala likert	Y=Satisfacción laboral.	Información en el puesto de trabajo	1-5	Likert Ordinal
			Y1 ámbito de Trabajo	Funciones y responsabilidades Carga de trabajo		
			Y2 Dirección de la unidad	Delegación de trabajo Toma de decisiones	6-10	
			Y3 Interacción con los compañeros	Información de la organización		
			Y4 Coordinación	Relación con los compañeros Colaboración	11-15	

				Sentido de pertinencia Opiniones Comunicación con los usuarios internos y externos Coordinación con los servicios de servicios	16-21	
--	--	--	--	---	-------	--

**ANEXO 3: CUESTIONARIO ESCALA DE ESTRATEGIAS GERENCIALES
(autor Rivera Muñoz & Medina Bonilla Luciana Pilar, 2018)**

INSTRUCCIONES: El objetivo del presente cuestionario es obtener respuestas valiosas sobre las estrategias gerenciales, para lo cual contamos con su cooperación para responder a las preguntas planteadas. Sus respuestas son anónimas. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X). Por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.

N		1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
1	La comunicación del gerente con los trabajadores debe ser asertiva					
2	El gerente debe comunicar a los trabajadores para que participen en reuniones					
3	El gerente debe comunicar a los trabajadores las actividades a realizar para que estén bien informados					
4	Las habilidades comunicativas del gerente permiten un mejor desarrollo de las funciones en los trabajadores					
5	La comunicación entre el gerente y los trabajadores debe ser permanente					
LIDERAZGO						
6	El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo directivo					
7	El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo consultivo					
8	El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo apoyador					
9	El gerente se comunica con el personal de la gerencia mediante un liderazgo delegativo					
10	El gerente lidera la gerencia					
MOTIVACIÓN						
11	El gerente me motiva por los logros alcanzados					
12	El gerente reconoce mi trabajo y me motiva					
13	El gerente me motiva por mi independencia laboral					
14	El gerente motiva mi responsabilidad por el trabajo					
15	El gerente es un líder motivador de la gerencia					

**ANEXO 4: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL
(Autor: María del Mar Pablo Gonzales -2016)**

INSTRUCCIONES: El objetivo del presente cuestionario es obtener respuestas valiosas sobre la satisfacción laboral, para lo cual contamos con su cooperación para responder a las preguntas planteadas. Sus respuestas son anónimas. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X). Por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

ITEMS		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión ámbito de trabajo						
1	El trabajo en mi unidad está bien organizado					
2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, se lo que se espera de mi					
3	Las cargas de trabajo están bien repartidas entre todas las enfermeras					
4	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades profesionales					
5	Recibo información de mi jefe de cómo estoy desempeñando mi puesto de trabajo.					
Dimensión dirección de la unidad						
6	El enfermero responsable de mi unidad de trabajo demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones					
7	El enfermero responsable de la unidad soluciona los problemas de manera eficaz					
8	El enfermero responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad en el turno de trabajo					
9	El enfermero responsable de la unidad toma decisiones con la participación de todo el personal de la Unidad					
10	El enfermero responsable de la unidad me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.					
Dimensión interacción con los compañeros						
11	La relación con los compañeros de trabajo es buena en el área donde laboro					
12	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas en el área de trabajo					
13	Me siento parte de un equipo de trabajo en el área donde trabajo					
14	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo					
15	El ambiente de trabajo me produce stress.					
Dimensión coordinación						
16	La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente					
17	Me resulta fácil la comunicación con mi jefe de servicio					
18	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo					
19	Conozco los servicios que prestan otras Unidades del Hospital					
20	Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital					
21	La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es buena.					

ANEXO 5: INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Deisi Asunciona Goñas Vilcarromero

Institución donde labora : Hospital II-1 Moyobamba

Especialidad : Maestra en gestión de los servicios de Salud

Instrumento de evaluación : Cuestionario de estrategias gerenciales

Autor (s) del instrumento (s): Rivera Muñoz & Medina Bonilla Luciana Pilar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: estrategias gerenciales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: estrategias gerenciales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: estrategias gerenciales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba, 25 de noviembre de 2022



Mg. Deisi Asunciona Goñas Vilcarromero

DNI N°: 45258449

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruth Roxana Ojeda Aburto
 Institución donde labora : Hospital II-1 Moyobamba
 Especialidad : Maestra en gestión de los servicios de Salud
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de estrategias gerenciales
 Autor (s) del instrumento (s): Rivera Muñoz & Medina Bonilla Luciana Pilar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: estrategias gerenciales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: estrategias gerenciales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: estrategias gerenciales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Moyobamba, 26 de noviembre de 2022



Mg. Ruth Roxana Ojeda Aburto

DNI N°: 15431432

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dexi Margoth Samaniego Huancas

Institución donde labora : Hospital II-2 Tarapoto

Especialidad : Maestro en gestión pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de estrategias gerenciales

Autor (s) del instrumento (s): Rivera Muñoz & Medina Bonilla Luciana Pilar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: estrategias gerenciales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: estrategias gerenciales				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: estrategias gerenciales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 30 de noviembre de 2022



Mg. Dexi Margoth Samaniego Huancas

DNI N°: 70104184

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruth Roxana Ojeda Aburto

Institución donde labora : Hospital II-1 Moyobamba

Especialidad : Maestra en gestión de los servicios de Salud

Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral

Autor (s) del instrumento (s): María del Mar Pablo Gonzales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: satisfacción laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: satisfacción laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: satisfacción laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Moyobamba, 26 de noviembre de 2022



Mg. Ruth Roxana Ojeda Aburto

DNI N°: 15431432

Anexo 06: REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADEMICOS: SUNEDU



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GOÑAS VILCARROMERO, DEISI ASUNCIONA DNI 45258449	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS PERU
GOÑAS VILCARROMERO, DEISI ASUNCIONA DNI 45258449	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/01/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS PERU
GOÑAS VILCARROMERO, DEISI ASUNCIONA DNI 45258449	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/10/2013 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GOÑAS VILCARROMERO, DEISI ASUNCIONA DNI 45258449	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL "AREA DEL CUIDADO PROFESIONAL: ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS CRITICOS CON MENCION EN NEONATOLOGIA" Fecha de diploma: 23/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/08/2016 Fecha egreso: 13/03/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
OJEDA ABURTO, RUTH ROXANA DNI 15431432	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 12/04/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
OJEDA ABURTO, RUTH ROXANA DNI 15431432	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA SALUD: ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/03/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
OJEDA ABURTO, RUTH ROXANA DNI 15431432	TITULO DE ESPECIALISTA CUIDADO MATERNO INFANTIL CON MENCIÓN EN NEONATOLOGÍA Fecha de diploma: 11/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/03/2013 Fecha egreso: 04/12/2014	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
OJEDA ABURTO, RUTH ROXANA DNI 15431432	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/03/2015 Fecha egreso: 16/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SAMANIEGO HUANCAS, DEXI MARGOTH DNI 70104184	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 11/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>
SAMANIEGO HUANCAS, DEXI MARGOTH DNI 70104184	LICENCIADO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 14/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>
SAMANIEGO HUANCAS, DEXI MARGOTH DNI 70104184	TITULO DE ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 22/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/08/2017 Fecha egreso: 25/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
SAMANIEGO HUANCAS, DEXI MARGOTH DNI 70104184	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

ANEXO 7: Análisis de confiabilidad de estrategias gerenciales y la satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	36

ANEXO 8: Pruebas de normalidad de las estrategias gerenciales y la satisfacción laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias gerenciales	,321	80	<.001	,771	80	<.001
Satisfacción laboral	,321	80	<.001	,735	80	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 10: RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 9

Relación entre estrategias gerenciales y la dimensión ámbito de trabajo de la satisfacción laboral.

			Dimensión ámbito de trabajo de la satisfacción laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Estrategias gerenciales	Malo	fi	21	0	1	22
		%	26.3	0.0	1.3	27.5
	Regular	fi	9	36	3	48
		%	11.3	45.0	3.8	60.0
	Bueno	fi	2	1	7	10
		%	2.5	1.3	8.8	12.5
Total	fi	32	37	11	80	
	%	40.0	46.3	13.8	100.0	

Análisis: En la tabla 9 se evidencia que los profesionales de enfermería el 45% manifestaron tener una regular satisfacción laboral en relación con la dimensión ámbito de trabajo con una regular estrategia gerencial, además el 26.3% manifestaron tener una mala satisfacción laboral en la dimensión ámbito de trabajo con una mala estrategia gerencial, siendo los porcentajes más significativos.

Tabla 10

Relación entre estrategias gerenciales y la dimensión dirección de la unidad de la satisfacción laboral.

		Dimensión dirección de la unidad de la satisfacción laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Estrategias gerenciales	Malo	fi	6	10	6	22
		%	7.5	12.5	7.5	27.5
	Regular	fi	10	26	12	48
		%	12.5	32.5	15.0	60.0
	Bueno	fi	2	3	5	10
		%	2.5	3.8	6.3	12.5
Total	fi	18	39	23	80	
	%	22.5	48.8	28.8	100.0	

Análisis: En la tabla 10 se evidencia que los profesionales de enfermería el 32.5% manifestaron tener una regular satisfacción laboral en relación a la dimensión dirección de la unidad con una regular estrategia gerencial, además el 15% manifestaron tener una buena satisfacción laboral en la dimensión dirección de la unidad con una regular estrategia gerencial y un 12.5% se evidencia tener una mala satisfacción laboral en la dimensión dirección de la unidad con una regular estrategia gerencial siendo los porcentajes más significativos.

Tabla 11

Relación entre estrategias gerenciales y la dimensión interacción de la satisfacción laboral.

		Dimensión interacción de la satisfacción laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Estrategias gerenciales	Malo	fi	4	11	7	22
		%	5.0	13.8	8.8	27.5
	Regular	fi	7	27	14	48
		%	8.8	33.8	17.5	60.0
	Bueno	fi	1	8	1	10
		%	1.3	10.0	1.3	12.5
Total	fi	12	46	22	80	
	%	15.0	57.5	27.5	100.0	

Análisis: En la tabla 11 se evidencia que los profesionales de enfermería el 33.8% manifestaron tener una regular satisfacción laboral en relación a la dimensión interacción con una regular estrategia gerencial, además el 17.5% manifestaron tener una buena satisfacción laboral en la dimensión interacción con una regular estrategia gerencial y un 13.5% se evidencia tener una regular satisfacción laboral en la dimensión interacción con una mala estrategia gerencial siendo los porcentajes más significativos.

Tabla 12

Relación entre estrategias gerenciales y la dimensión coordinación de la satisfacción laboral.

		Dimensión coordinación de la satisfacción laboral			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Estrategias gerenciales	Malo	fi	1	12	9	22
		%	1.3%	15.0%	11.3%	27.5%
	Regular	fi	12	25	11	48
		%	15.0%	31.3%	13.8%	60.0%
	Bueno	fi	2	6	2	10
		%	2.5%	7.5%	2.5%	12.5%
Total		fi	15	43	22	80
		%	18.8%	53.8%	27.5%	100.0%

Análisis: En la tabla 12 se evidencia que los profesionales de enfermería el 31.3% manifestaron tener una regular satisfacción laboral en relación a la dimensión coordinación con una regular estrategia gerencial, además el 15.0% manifestaron tener una mala satisfacción laboral en la dimensión coordinación con una regular estrategia gerencial y un 13.8% se evidencia tener una buena satisfacción laboral en la dimensión coordinación con una regular estrategia gerencial siendo los porcentajes más significativos.

INFORME DE TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	revistas.udes.edu.co Fuente de Internet	1%
6	moam.info Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRATEGIAS GERENCIALES Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE MOYOBAMBA -PERÚ 2022.", cuyo autor es AGUIRRE PAZ YANIRA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR DNI: 06799562 ORCID: 0000-0003-1202-5523	Firmado electrónicamente por: SWRIOSR el 14-01- 2023 08:11:38

Código documento Trilce: TRI - 0491231