



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

Trabajo Académico

El empoderamiento y gestión administrativa del profesional de enfermería en un establecimiento de salud de tercer nivel, Lima

2023

Para optar el título de

Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Roman Meneses, Edith

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5830-841X>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Roman Meneses, Edith, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “El empoderamiento y gestión administrativa del profesional de enfermería en un establecimiento de salud de tercer nivel, Lima 2023”, Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:336799659, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Roman Meneses, Edith
 DNI N° 09007156



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria
 DNI N° 18150131

Lima, 04 de Diciembre de 2022

DEDICATORIA

Lleno de regocijo, amor y esperanza, dedico esta tesis a mi familia, quienes han sido mi fuente inagotable de apoyo y estímulo. Su respaldo constante ha sido crucial en cada paso de este exigente trayecto académico. Este logro es, sin duda, el resultado de su incondicional contribución a mi desarrollo.

A mi distinguida asesora Mg. Pretell Aguilar Rosa maría, expreso mi profundo agradecimiento por su guía experta y dedicación en la supervisión de esta investigación con respeto y dedicación.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros que me brindaron sus conocimientos y paciencia durante el proceso, a mis colegas y compañeros de estudio por el intercambio de ideas, discusiones enriquecedoras y colaboración académica que han enriquecido mi perspectiva. Finalmente, agradezco a todas las fuentes, autores, y recursos que han contribuido al marco teórico y metodológico de este trabajo.

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-000192864225>

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado
Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones de la Investigación	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población o Unidad de Análisis:	6
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas	8

2.3 HIPOTESIS	14
2.3.1 Hipótesis General:	14
2.3.2 Hipótesis Específicas:	14
3. METODOLOGÍA	15
3.1. Método de la investigación	15
3.2. Enfoque de la investigación:	15
3.3. Tipo de investigación.....	15
3.4. Diseño de la investigación	15
3.5. Población, muestra y muestreo	17
3.6. Variables y Operacionalizacion	18
3.7. Técnica e instrumentos	20
3.7.1 Técnica	20
3.7.2 Descripción de Instrumentos	20
3.7.3. Validación	21
3.7.4. Confiabilidad.....	22
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	22
3.9 Aspectos éticos	23
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	24
4.1.Cronograma de actividades.....	24
4.2.Presupuesto	26
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS.....	35
Anexos 1: Matriz de consistencia	
Anexos 2: Instrumentos	
Anexos 3: Formato de consentimiento informado	

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el empoderamiento del profesional de Enfermería”, la población estará constituida por 100 profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital. La Muestra: La población finita de 100 profesionales de enfermería de neonatología, Diseño Metodológico: El tipo de investigación es aplicada. El método es Hipotético Deductivo, el Diseño es observacional, descriptivo, transversal y correlacional. Instrumentos: Para evaluar la variable “Gestión administrativa” se utilizará el cuestionario adaptado por Ayala Rojas L en el 2019, apoyado por un índice de crombach de 0.87. Por otro lado, para evaluar la variable “el Empoderamiento del personal” se aplicará el cuestionario adaptado por Torres spin en el 2018, apoyado por un índice de crombach de 0.88. La técnica de recolección de datos que usaremos es la encuesta. El procesamiento estadístico y análisis de datos: se realizará mediante técnicas descriptivas y de frecuencia, mientras que el análisis estadístico será por distribución en estadísticas paramétricas (Correlación de Pearson) o no paramétricas (spearman).

Palabras clave: “Gestión administrativa”, “Empoderamiento”, “Profesional de enfermería”, “Servicio”

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between administrative management and the empowerment of the Nursing professional", the population will be made up of 100 nursing professionals from the neonatology service of the Hospital. The Sample: The finite population of 100 neonatology nursing professionals. Methodological Design: The type of research is applied. The method is Hypothetical Deductive, the Design is observational, descriptive, transversal and correlational. Instruments: To evaluate the variable "Administrative management" the questionnaire adapted by Ayala Rojas L in 2019 will be used, supported by a cronbach index of 0.87. On the other hand, to evaluate the variable "Staff Empowerment" the questionnaire adapted by Torres spin in 2018 will be applied, supported by a cronbach index of 0.88. The data collection technique that we will use is the survey. Statistical processing and data analysis: it will be carried out using descriptive and frequency techniques, while the statistical analysis will be by distribution in parametric statistics (Pearson's Correlation) or non-parametric (spearman).

Keywords: "Administrative management", "Empowerment", "Nursing professional", "Service"

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La organización mundial de la salud (OMS), considera el empoderamiento como la capacidad que tiene la persona para decidir y tomar control de su vida. Puede ser social, cultural, psicológico o político, que le permite expresar diseñar para ser frente a las necesidades y objetivos deseados centrándose en el desarrollo de sus capacidades del ser humano incluido en la sociedad, es vital para su empoderamiento este proceso de autodeterminación y autonomía aumenta la autoestima individual y colectiva (1).

En América Latina han marcado el inicio del nuevo milenio sobre la importancia y la necesidad de empoderamiento en enfermería, con base a las nuevas experiencias. Para ello se ha necesitado el desarrollo social de salud en enfermería. Posteriormente, se implementa el empoderamiento a partir de las estratégicas y políticas de desarrollo, en el cual describen los retos que pasan los enfermeros de cada área y la necesidad de empoderamiento en su rol asistencial (2).

A nivel internacional se han dado muchos cambios en el orden de la gestión administrativa en todas las empresas, instituciones u organizaciones, a partir de los procesos de planificación y la incorporación del diagnóstico que permite elaborar la misión, visión y los objetivos estratégicos, podemos señalar cambios significativos para el desarrollo y empoderamiento de las organizaciones, así como considerar los otros procesos de organización, dirección y control (3).

En relación al nivel nacional, se están implementando redes integradas de salud con cambios en su gestión administrativa, lo cuales resaltan el fortalecimiento en el rol de los profesionales de salud, su toma de decisiones y la integración de nuevos mecanismos de control en la gestión, con el fin de mejorar el desempeño en los servicios de salud (4).

A nivel regional, La enfermería se caracteriza por su naturaleza al servicio, en la que se desarrolla y fortalece actitudes, aptitudes bajo este contexto, la enfermería empoderada juega un rol muy importante como equipo, en la cual requiere asumir con desenvolvimiento su respectivo rol, un rol que le demande fomentar el empoderamiento, entendiendo al máximo sus habilidades para un mayor compromiso, liderazgo, responsabilidad y disponibilidad, con la disciplina y con los diferentes escenarios; si las(os) enfermeros no ponen en práctica todo su conocimiento, sus habilidades y experiencia, evitando generar la satisfacción con la autonomía, los resultados del servicio serán muy limitados. Esto no solo es poco satisfactorio para los enfermeros sino también demuestra el uso inadecuado de los recursos para un óptimo cuidado de salud (5).

A nivel local, en la Red del Ministerio de Salud-Lima Norte, y fundamentalmente del Centro de Salud Santa Rosa de Pachacútec de la RED de Salud Ventanilla el uso y destino eficiente de los recursos no se aprecia; pues la mayor parte del presupuesto es destinado a proyectos no factibles donde se utiliza y se llena de cemento a varios monumentos que no tienen significado alguno, utilizando los recursos inadecuadamente, en lugar de empoderar y resolver los problemas prioritarios así como satisfacer las necesidades humanas básicas, así promover el desarrollo humano y la capacitación permanente, que sí pueden generar mayor desarrollo institucional (6).

El Hospital y los servicios de salud, están modificando su forma gestión para mejorar su servicio e institución. Sin embargo, en relación al empoderamiento aún falta mayor motivación por parte de las autoridades para potenciarlo en los roles del personal de servicio en enfermería. También la falta de recurso humano para la atención de pacientes, no permite que se dedique ciertos espacios de tiempo determinados a capacitar y motivar al personal de enfermería, notándose la falta de empoderamiento del personal (7).

El empoderamiento es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven (8)

.La falta de empoderamiento, es causado por limitaciones propiamente físicas, psicológicas, que pasa todo personal de enfermería que ha sufrido por estrés o síndrome de burnout. Las consecuencias que afectan al personal de salud (9).

El presente trabajo pretende aportar e identificar las dimensiones administrativas para el empoderamiento del rol de enfermería, dándose así también las adecuadas gestiones administrativas para resaltar las capacidades del profesional de salud para poder resolver los problemas dentro de un sistema con ausencia de responsabilidad e incomunicación interna, que ocasionan la falta empoderamiento, afectando el desempeño de los profesionales de un centro de salud (10).

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa del profesional de enfermería en un establecimiento de Salud de tercer nivel en Lima 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería?
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería?
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería?
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión control de la la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la relación que existe entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.
2. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.
3. Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.
4. Determinar la relación que existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

Teórica:

La información planteada anteriormente pone de manifiesto la importancia del presente estudio en concientizar a las entidades sanitarias sobre el proceso adecuado de la gestión pública, como son la Planificación, Organización, Dirección y Control. Considerando que el Empoderamiento de los colaboradores es un factor

determinante en la eficiencia administrativa, pues debido a la capacidad que tienen los profesionales en la toma de decisiones y opiniones que favorezcan en el desarrollo de la institución.

Así mismo, el empoderamiento de los profesionales sería un requisito indispensable en la gestión administrativa, ya que se tendría la capacidad necesaria de gestionar y solucionar problemas, pues con ello minimizar los errores que ocurren repetidamente debido al desconocimiento del personal profesional en los procesos.

Metodológica:

En el nivel metodológico, se dará a conocer instrumentos válidos y confiables, para medir la relación entre las variables de estudio. Así mismo, evidenciar el perfil general de enfermería con el aporte de desarrollo científico de la investigación en gestionar de forma eficiente los servicios de la salud.

Práctica:

Esta investigación a nivel práctico, pretende contribuir información y datos sobre dos problemas, tales como la gestión administrativa y el empoderamiento de los colaboradores. Con el propósito de diseñar medidas que aporten para la optimización en la gestión y planteamiento de ideas modernas que mejoren la estructura administrativa.

1.5 Delimitaciones de la Investigación

1.5.1 Temporal.

El estudio se desarrollará entre los meses de noviembre a diciembre del periodo 2023.

1.5.2 Espacial

El estudio se realiza en un establecimiento de salud de tercer nivel en Lima.

1.5.3 Población o Unidad de Análisis:

Estará constituida por profesionales de enfermería

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales:

Masías. (11), En su estudio en Chile 2019. Su objetivo es “Analizar sobre las características del ambiente de la práctica profesional y empoderamiento del personal de enfermería”. Se usa una metodología de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo no experimental, el instrumento de medición se basa en recolección de información y de encuestas al personal de Enfermería, y la opinión de los pacientes. El 68% de los encuestados presentan niveles de empoderamiento lo cual define que están muy satisfechos con su trabajo y el 57,27% reconoce que desarrollan sus habilidades y conocimiento. En conclusión, estos resultados tienen importantes contribuciones para la práctica del enfermero en relación con la gestión del cuidado

Soto et al, (12), En su revista científica de Chile 2021. Su objetivo de estudio es dar a “conocer el nivel de competencias del personal de enfermería en relación a gestión administrativa y del cuidado a los pacientes”. La metodología empleada es de tipo no experimental con diseño descriptivo, no utiliza muestra. Como

instrumento se basa en la recolección de información a través de artículos, revistas, libros, tesis, etc.. En conclusión, las habilidades interpersonales y liderazgo son principales competencias en el personal de enfermería para la gestión administrativa.

Arboleda, (13). En su investigación del año 2019 en Colombia. El objetivo del estudio es “ayudar en la incorporación de las plataformas estratégica en la gestión del conocimiento de los empleados de sus niveles de salud”. En su mayoría se basan en diseños de estudio de corte transversal. La muestra se toma de empleados, se utilizó el instrumento de encuestas, dando a conocer la no familiaridad con la gestión del conocimiento y también que la gestión forma parte de la plataforma de la institución. En conclusión, el concepto de gestión de conocimiento está replicado; y familiarizado, también se confirmó el empoderamiento en las innovaciones, procesos y gestión de ideas en los trabajadores de la institución.

Nacionales:

Argomedeo, et al (14). En su investigación del año 2019 en Perú. Tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre empoderamiento y gestión administrativa de las juntas directivas del programa cuna más de la provincia Santiago de chuco”. El diseño descriptivo correlacional, la investigación es de tipo experimental, con población de 48 personas pertenecientes a 24 comités de gestión, deciden estudiar a la población en su totalidad, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los resultados demuestran que existe una correlación, es decir buen nivel de empoderamiento habrá un buen nivel de gestión administrativa, y viceversa. En conclusión, existe una relación entre las variables en las juntas directivas del programa nacional cuna más.

Urbano (15). En su investigación del año 2019 en Perú, el objetivo fue “determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y empoderamiento de los colaboradores de enfermería del hospital 2 de mayo”. Esto define que la gestión administrativa contiene los procesos de planificación, organización, dirección y control. Como empoderamiento es la capacidad que tienen las personas para tomar

sus propias decisiones. Con un diseño de estudio descriptivo correlacional, de muestra 35 enfermeras, utilizando como técnicas e instrumento, como la recolección de información y datos. Por lo que, es importante que se mejoren las competencias, logrando la sostenibilidad en el tiempo.

Paitan (16) En la investigación realizada en el año 2019, en Perú. Tuvo como objetivo “Establecer la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de profesionales de enfermería del hospital de san juan de Lurigancho”. La investigación es de nivel no experimental, con diseño de estudio transversal y correlacional simple tomando como muestra de 152 profesionales de enfermería, para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, para la validación del instrumento se obtuvo mediante una prueba piloto y juicio de expertos, para el procesamiento de la información se aprueba la hipótesis, como resultado una correlación lo cual se considera como positivo. En conclusión se establece una relación entre ambas variables de gestión administrativa y empoderamiento de profesionales de enfermería. .

2.2. Bases teóricas

Gestión Administrativa.

La gestión administrativa significa “un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”(17).

Se define la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa (18).

La gestión en administración se refiere a la coordinación de actividad de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas, lo cual se convierte en el objetivo principal de toda gestión (19).

Son una serie de actividades independientes utilizadas por la administración de una organización para el desempeño de las funciones de planificar, organizar, suministrar personal y controlar (20).

Las características principales de la gestión administrativa están basadas en la teoría o explicación de (Munch) estas características son la Universalidad, el Valor instrumental, la Multidisciplinaria y Especificidad (21).

TEORÍAS DE GESTION ADMINISTRATIVA

Teoría Científica de la administración:

El trabajo que realizaban las personas debería ser de acuerdo a sus potencialidades “El hombre adecuado para el puesto adecuado”, se buscó las capacitaciones para tener mayor productividad y estos deben ser estimulados, prevaleció los 11 principios de Taylor, entre ellos considerar: El trabajo, estudios tiempo; fatiga humana; división laboral, diseño de cargos y tareas, selección científica, entrenamientos, incentivos salariales, premios: condiciones de trabajo, estandarización supervisión (22).

Teoría clásica de la administración:

La administración es el conjunto de procedimientos que representa la operatividad de las empresas y se dividen en procedimientos comerciales, operaciones financieras, procedimientos de seguridad, operaciones de contabilidad, procedimientos administrativos de previsión organización y entre otros, también por último los modelos de previsión en la planificación de producción de servicios. Por otro lado, esta contiene 14 principios como la división de trabajo, autoridad, responsabilidad, espíritu e innovación, entre otros (23).

Teoría de la organización:

La cultura organizacional no es estática, ni permanente, es un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que se muestran en la organización, esta se trasmite con el tiempo pero se modifica y moldea en cada cambio estructural mientras sea necesario cambiar el comportamiento organizacional (24).

Dimensión de la gestión administrativa

Ocampos et al, hacen mención a los principales pilares de la administración, esto lo evidencia en su tesis, en el cual menciona que las dimensiones de la gestión administrativa son la planeación, organización, dirección y control (25).

Planeación:

Es el conjunto ordenado de pasos que permite definir los objetivos de una organización, las políticas y estrategias que dirigirán la adquisición, uso y disposición de recursos para cumplir dichos objetivos. En el cual se deben realizar diferentes actividades esenciales como aclarar, amplificar y determinar objetivos, pronosticar, establecer las condiciones y suposiciones del trabajo, seleccionar tareas para lograr objetivos, establecer planes generales de logro, políticas, procedimientos y métodos de desempeño, anticipar problemas futuros y optimizar los planes de control en base a resultados. (26)

Organización:

Se define como el armado de una estructura para la distribución de los recursos materiales, humanos, financieros, tecnológicos y de información, con el fin de desarrollar el trabajo y lograr alcanzar los objetivos planteados por la empresa. (27)

Dirección:

Ejecución diaria de las actividades detalladas, teniendo como características el conducir al elemento humano hacia la eficiencia productiva, encaminar a los empleados al espíritu de cooperación, inspirar confianza en el trabajo, estimular el trabajo individual y colectivo y conectar diversas actividades, recurso y personal adecuado (28).

Control:

El control puede definirse como “el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa (29).

El control es una función en donde los gerentes deben estar presentes y vigilantes, aun cuando los proyectos se estén desempeñando de forma correcta. No se puede saber en exactitud si las unidades de trabajo funcionan como es debido hasta haber evaluado, por lo que el gerente debe analizar qué actividades se realizan y haber comparado el desempeño real con lo deseado. Un sistema de control efectivo asegura que las actividades se terminen de manera que conduzcan a la consecución de las metas de la organización (30).

También se define de la siguiente manera: “El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas (31).

EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

El empoderamiento es la capacidad de hacer fuerte a un individuo o grupo colectivo, característica que debe poseer todo personal de la salud pero que no se aplica en todos los aspectos del sector salud. En ese sentido, es importante para que exista el empoderamiento del personal de enfermería, el profesional debe tener acceso a la información, la inclusión, participación, la rendición de cuentas y sobre todo la capacidad de organización local (32).

Existen 4 condiciones esenciales para el empoderamiento del personal, los cuales consisten en la oportunidad para avanzar, el acceso a la información, acceso a la ayuda y a la distribución de recursos. En otras palabras, el entorno donde se labora proporciona la autonomía dependiendo de la estructura de la organización. Sin embargo, si el poder de gestión no es bien distribuido y estructurado, esto genera un limitador para el empoderamiento del personal (33).

Para que se mejore el empoderamiento y coexista con una estructura organizacional, las dimensiones que deben cubrirse son el trabajo en equipo, el fortalecimiento del liderazgo participativo y el compromiso de los trabajadores a ser inclusivos en la organización (34).

TEORIAS SOBRE EL EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

Teoría Social Crítica

El empoderamiento está basado en la dominación de los grupos mediante el prestigio, poder y estatus, lo cual afecta gravemente a los grupos oprimidos. En base a lo anterior, en el sector salud se ve reflejado por la distribución de poder en la toma de decisiones y la entrega de poder, lo cual deja a las enfermeras como un grupo subordinado en la mayoría de casos (35).

Teoría de Organización y Gestión

Indica que dentro de la estructura organizacional, las relaciones entre grupos de enfermeras suelen ser jerárquicas y competitivas, dejando de lado a un buen número de grupos oprimidos y subordinados. Los cuales están en constante intimidación y vulnerabilidad, debido a la falta de apoyo y respeto mutuo, sin considerar la manipulación administrativa que pueda existir (36).

Teoría Psicológica social

El empoderamiento es el de crecimiento y desarrollo de la persona, en el que las opiniones, valores, creencias y fundamental percepción del personal son la base para el empoderamiento de la organización. Por lo que, es necesario que las enfermeras se describan como personas con integridad, con disciplina, tenacidad y autoestima (37).

DIMENSIÓN DEL EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es fundamental en una organización, en el cual un grupo de personas con capacidades que se complementan se dirigen hacia un propósito y objetivo de trabajo, así produciendo resultados de calidad (38).

Liderazgo participativo

El liderazgo participativo es la cooperación y construcción de vínculos personales, hacia los objetivos planteados por el grupo, con el fin de generar un proceso de liderazgo democrático dentro de un grupo u organización, tiene como principios los valores, condiciones de trabajo y el ambiente laboral (39).

Compromiso de los trabajadores

Es también llamado compromiso organizacional, es cuando un empleado se siente identificado con la organización, y desea mantenerse dentro de ella siguiendo las metas planteadas como uno de sus miembros. En el mismo sentido, también lo define como lealtad y afinidad que tiene el trabajador en su organización por diversos factores, generando el desarrollo de habilidades y destrezas colectivas (40).

2.3 HIPOTESIS

2.3.1 Hipótesis General:

Existe relación estadísticamente significativa entre el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería de un Hospital en Lima 2023.

Hipótesis Nula: No existe relación estadísticamente significativa entre el empoderamiento y la gestión administrativa del profesional de enfermería. de un Hospital en Lima 2023.

2.3.2 Hipótesis Específicas:

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el empoderamiento del profesional de enfermería
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el empoderamiento del profesional de enfermería
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el empoderamiento del profesional de enfermería
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el empoderamiento del profesional de enfermería

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación:

Se empleará el método hipotético deductivo de general a específico, el cual es un método que consiste en ciclos de inducción y deducción con el fin de crear hipótesis para luego verificar su veracidad a través de observaciones y comparaciones (41).

3.2. Enfoque de la investigación:

El tipo de Enfoque es cuantitativo, porque va aplicar instrumentos estadísticos. Es un proceso de investigación que usa mediciones numéricas, recolección de datos y analiza de forma estadística para responder sus preguntas. Se plantearán hipótesis que son sometidas a pruebas de veracidad, apuntando que sus resultados seas congruentes y se aporte evidencia a su favor. En caso de que se refuten las hipótesis, se descartan, replantean y crean nuevas hipótesis (42).

3.3. Tipo de investigación:

El tipo de investigación es Aplicada, ya que se tiene conocimiento de las características de la investigación, también conocida como tecnológica o aplicada. Es un tipo de investigación orientada en mejorar y optimizar procesos, también permite buscar soluciones para los problemas que se presenten en los procesos de producción, distribución, servicios o de cualquier actividad humana (43).

3.4. Diseño de la investigación:

El tipo de diseño de investigación va ser observacional, descriptivo, correlacional transversal, porque será a través de recopilación de información y mediante la relación entre dos variables para llegar a una conclusión

Observacional:

Son estudios cuyo objetivo corresponde a la observación y registro de sucesos sin interferir en ellos. Este tipo de estudio se utilizan para informar resultados, diferentes tipos de perspectivas y escenarios (44).

Descriptivo:

Son estudios que permiten describir características específicas y fundamentales de grupos homogéneos, utilizando sistemas que permitan establecer el comportamiento en estudios. En este tipo de investigación, se puede elegir entre ser un observador completo o un participante (45).

Correlacional:

Es un estudio que se centran en indagar la relación entre dos o más variables en un caso particular, además que permite conocer el grado de asociación entre dos sujetos de estudio (46).

Transversal:

El diseño de corte transversal es un estudio con propósito descriptivo y analítico, su misión principal es identificar la frecuencia de una condición específica previamente establecida en una población determinada. En este tipo de investigación el investigador no realiza ningún tipo de interferencia, solo realiza mediciones de cada variable (47).

3.5. Población, muestra y muestreo:

Población:

Es el conjunto de personas u objetos en el cual se realiza la investigación, su universo puede consistir en animales, personas, registros, archivos, entre otros (48).

Estará Constituida por 100 profesionales de enfermería del área de Neonatología del Hospital

Muestra: Es un subconjunto de la población a investigar, está conformado por unidades muestrales que componen los elementos a estudiar en dicha investigación (49).

Debido que la población es finita, la muestra estará constituida por 100 profesionales de enfermería.

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras dispuestas a participar en el estudio
- Personal de enfermería del área de neonatología
- Personal interesado en la gestión y mejora del hospital
- Personal que firme el consentimiento informado

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras que no están dispuestas a participar
- Personal practicante
- Profesionales con menos de 3 meses de experiencia en el hospital

3.6. Variables y Operacionalización:

Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión administrativa

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	Escala Valorativa (niveles o rangos)
Son todas las acciones, direcciones y decisiones que se toman dentro de la organización para dirigirla en el cumplimiento de sus metas y objetivos establecidos (50).	Es la capacidad para dirigir una organización teniendo en cuenta sus recursos, con el fin de lograr las metas y objetivos establecidos. Se aplicará en el personal de trabajo del servicio de Neonatología en el Hospital de Essalud. Las dimensiones a medir mediante una encuesta son planeación, control, organización y dirección, (51).	Planeación	Política Orientación Procedimientos	1,2,3,4,5	Ordinal	Muy Eficiente: 80-100
		Organización	Diseño Estructura Coordinación	6,7,8,9,10		Eficiente: 79- 59
		Dirección	Liderazgo Comunicación Motivación	11,12,13, 14,15		Regular: 58 – 38
		Control	Desempeño Medición Comparación	16,17,18, 19,20		Poco Eficiente: 37 – 17
						Deficiente: 16 - 1

Variable 2: Empoderamiento

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	Escala Valorativa (niveles o rangos)
Es la capacidad para tomar sus propias decisiones de manera autónoma, responsable, colectivo y sin restricciones (52).	Es tomar decisiones de forma autónoma manteniendo la responsabilidad y libertad de expresión. Se aplicará en el personal de trabajo del servicio de neonatología en un hospital de Essalud. Las dimensiones a medir mediante una encuesta son el Trabajo en equipo, Liderazgo participativo y Compromiso del trabajador (53).	Trabajo en equipo	Coordinación Comunicación Colaboración	1,2,3,4,5	Ordinal	Satisfecho: 61 - 75
		Liderazgo Participativo	Participación Equidad Motivación	6,7,8,9,10		Algo Satisfecho: 45 – 60
		Compromiso del trabajador	Puntualidad Responsabilidad Organización	11,12,13,14,15		Regular: 30 – 44
						Algo Insatisfecho: 15 – 29
						Insatisfecho: 1 - 14

3.7. Técnica e instrumentos:

3.7.1 Técnica.

En ambas variables se usará la técnica de Encuestas

3.7.2 Descripción de Instrumentos.

El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable independiente: Gestión administrativa y la variable dependiente: empoderamiento, será mediante cuestionarios de ambas variables. Urbano (2020).

Se utilizará la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento se aplicará dos cuestionarios con preguntas y varias alternativas, dirigidos a las enfermeras del servicio de Neonatología de un Hospital Essalud de Lima.

A) Instrumento para medir la gestión administrativa

Se ha tomado de referencia el instrumento de gestión administrativa y desempeño de los trabajadores (52), aplicado por Lucidiana Ayala Rojas en la Red Salud Huaylas Sur en Huaraz en el año 2018, tanto para evaluar la gestión administrativa como monitorear y evaluar los planes de mejora en la red.

Nuestro instrumento está constituido por 20 ítems en cuatro dimensiones y compuesto por varios indicadores que medirán la correlación entre las preguntas. La distribución de los ítems:

Planeación (1-5), Organización (6-10), Dirección (11-15) y Control (16-20), cada dimensión está constituido por 5 ítems.

Los valores según escala de Likert son: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y nunca (1)

Los rangos considerados son: Muy eficiente de 80 a 100, Eficiente de 79 a 59, Regular de 58 a 38, poco eficiente de 37 a 17 y Deficiente de 16 a 1.

B) Instrumento para medir el empoderamiento:

Se ha tomado de referencia el instrumento de empoderamiento del personal (54), aplicado por Lugo Ostos en la Clínica Csalud en Surco 2021. Con la finalidad de determinar la percepción de empoderamiento por parte del personal.

Nuestro instrumento está constituido por 15 ítems divididos en tres dimensiones y compuestos por indicadores para verificar la correlación de las preguntas. La distribución de los ítems es:

Trabajo en equipo (1-5), Liderazgo Participativo (6-10) y Compromiso del trabajador (11-15), cada dimensión está constituida por 5 ítems.

Los valores según escala de Likert son: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y nunca (1).

Los rangos considerados son: Satisfecho (61 a 75), Algo satisfecho (45 a 60), Regular (30 a 44), Algo Insatisfecho (15 a 29) e Insatisfecho (1 a 14)

3.7.3. Validación

Validación del Cuestionario para el estudio de la gestión administrativa

El cuestionario tuvo un análisis de validez por la Red Salud Huaylas Sur en Huaraz, cuenta con validez externa del Ministerio de Salud, expresado en un ámbito de trabajo a nivel nacional (52).

Validación del cuestionario de empoderamiento

Se valida el cuestionario, debido a que se aplica en la clínica CSalud en surco 2021, en ambos casos se busca determinar el nivel de percepción de empoderamiento de los trabajadores (54).

3.7.4. Confiabilidad.

Confiabilidad del Cuestionario de Gestión administrativa

En cuanto a la confiabilidad, usando como referencia el cuestionario aplicado en la Red salud Huaylas Sur en Huaraz (52), se determinó la confiabilidad en una prueba piloto de 100 colaboradores, generando un valor de alfa de Cronbach de 0,982, lo que indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

Confiabilidad del Cuestionario sobre empoderamiento

La escala ha sido utilizada en diversos ámbitos laborales, usando el cuestionario aplicado en la clínica Csalud en surco 2021(54) en la que se determinó su confiabilidad mediante una prueba piloto de 20 participantes y la técnica de alfa de Cronbach de 0,88 en una muestra de 80 trabajadores encuestados.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

Se llevará a cabo con la aprobación del comité de ética de la Universidad Norbert Wiener y la autorización de la jefatura correspondiente y el consentimiento informado de la población muestral, respetando la ética de la investigación, los criterios de inclusión y exclusión.

Una vez autorizado, se procederá en aplicar los formularios sobre la Gestión administrativa y el empoderamiento, los cuales son enviados por canales de sociales.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

Para el procesamiento de la información y análisis de los datos:

- Se enumerarán los cuestionarios

- Se registrarán las respuestas en la base de datos
- Se analizará estadísticamente a través de SPSS.
- Se usarán las técnicas descriptivas y de frecuencia.
- Finalmente, los datos obtenidos se analizarán con técnicas de correlación de Pearson o Rho Spearman.

3.9 Aspectos éticos

Para la realización de la investigación, se tomarán en cuenta los principios éticos de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia, requisitos indispensables para estudios que incluyen la participación de seres humanos.

- **Autonomía:** Respetar la capacidad de las personas para tomar decisiones informadas sobre su propia vida y tratamiento médico, siempre que estén debidamente informadas.
- **Justicia:** Garantizar la distribución equitativa de recursos y tratamientos, tratando a todas las personas con igualdad y evitando discriminaciones injustas en el acceso a la atención médica.
- **Beneficencia:** Obligación ética de los profesionales de la salud de buscar el bienestar de los pacientes, proporcionando tratamientos que mejoren su salud.
- **No maleficencia:** Compromiso de evitar causar daño intencional a los pacientes, procurando minimizar riesgos y maximizar beneficios en los tratamientos.

Todos los participantes confirman su consentimiento informado y se mantendrán en el anonimato y se respetara su confidencialidad de información.

Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.												
Elaboración de las técnica e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)												
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos												
Elaboración de los aspectos ético.												
Elaboración de los aspectos administrativos (cronograma y presupuesto)												
Elaboración de la referencias según normas Vancouver												
Elaboración de los Anexos												
Revisión final del proyecto												
Aprobación del proyecto												
Aplicación del trabajo de campo												
Redacción del informe												

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto:

	RUBROS	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Típeo	Hoja	450	1.30	585
	Internet	Horas	450	1.30	585
	Encuadernación	Unidad	05	25.00	125
	Viáticos	Unidad	50	5.00	250
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360
	Otros				250
	Sub-total				2155
Material	Papel Bond	Millar	03	20.00	60
	Lapiceros	Unidad	08	1.50	12
	Archivadores	Docena	05	12.00	60
	Memoria USB	1	01	20.00	20
	Otros				150
	Sub-total				302

5. REFERENCIAS ~~BIBLIOGRÁFICAS~~

1. World Health Organization. Division of Health Promotion, Education, Communication. Promoción de la salud: glosario. Organización Mundial de la Salud; 1998. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/67246>
2. Sánchez Herrera B. Identidad y empoderamiento de la profesión de enfermería. 2002. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/30133?show=full>
3. León J. Empoderamiento organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en docentes de la Universidad Privada del Norte – Sede Lima Centro. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. Disponibilidad en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2290>
4. Videnza Consultores. Nuevo Modelo de gestión en el sector salud. Perú: Redes. Disponible en: <https://www.redesarrollo.pe/wp-content/uploads/2021/05/Nuevo-modelo-de-gestion-en-el-sector-salud.pdf>
5. Quispe C, Elva T. Influencia del Clima Organizacional en el empoderamiento en jefaturas de enfermería de los centros de salud de la Red Arequipa-Caylloma 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8630>
6. Orihuela Flores J. Gestión administrativa y calidad de atención a los usuarios en el Centro de Salud Santa Rosa de Pachacútec de la RED de Salud Ventanilla, 2017.

Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/15274>

7. Mejia M. Plan de gestión basado en la propuesta teórica de Virginia Henderson para la eficiencia gestora servicio de neonatología. Hospital III- 1- Essalud Chiclayo. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1908>
8. Cabana H. Gestión administrativa y servicios de atención al usuario en los establecimientos de salud de la Región Callao. [Tesis de Maestría]. Perú. Universidad Nacional Federico Villarreal. 2018. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2180>
9. La Salud Mental De Las Y Los Trabajadores Sesst. Sociedad Española De Salud Y Seguridad En El Trabajo. 2015 Disponible en: <https://www.sesst.org/la-salud-mental-de-las-y-los-trabajadores/>
10. Cortez R, García Prado A. Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. Apunt Rev Cienc Soc 2011; 38(69):81–100. Disponible en: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/509>
11. MASÍAS, Karen. Entorno de la práctica y empoderamiento de enfermeros en un hospital en Chile. [Tesis de Maestría], Chile. Universidad Federal de Santa Catarina. 2019. Disponible en: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/214410/PNFR1125-D.pdf?sequence=-1>.
12. Soto Fuentes P, Reynaldos-Grandón K, Martínez-Santana D, Jerez-Yáñez O, Pontificia Universidad Católica de Chile. Skills for nurses in the field of management

and administration: Contemporary challenges to the profession. Aquichan 2014;14(1):79–99. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2014.14.1.7>

13. Arboleda-Posada GI. Conceptualización de la gestión del conocimiento en instituciones de salud de mediana y alta complejidad Conceptualization of knowledge management in medium and high complexity health institutions. Rev Salud Publica (Bogota) . 2016;18(3):379–90. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2016.v18n3/379-390/>
14. Argomedo, M. Empoderamiento y Gestión Administrativa en las Juntas Directivas del Programa Nacional Cunas Más, Provincia de Santiago de Chuco - 2016. : Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17638>
15. Urbano P. Gestión administrativa y el empoderamiento de los colaboradores del personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. Universidad Federico Villarreal; 2020.
16. De S, Salud La. "Escuela De Posgrado "Pprograma Académico De Maestría En Gestión. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Castañeda Malca Y del P, Vásquez Gamonal JM. La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015. Universidad Señor de Sipán; 2016.
18. Bachenheimer H. Definicion de términos: Administración de empresas. España. Pontificia Universidad Javeriana de Cali. 2016. Disponible en <https://docplayer.es/12255797-Definicion-de-terminos-administracion-de-empresas.html>

19. Robbins SP, DeCenzo DA. Fundamentos de Administracin: Conceptos Esenciales y Aplicaciones. 3rd ed. Prentice Hall; 2009.
20. Sanchez Monja S. Cultura Financiera Factor Relevante en las empresas. [Tesis de bachillerato]. Peru. Universidad Santo Torivio de Mogrovejo. 2021. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4361/1/TIB_SanchezMonjaSara.pdf
21. Huamán. E. La gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público -Cajamarca, 2018". "Tesis para optar el título profesional . Edu.pe. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20DeI%20Rocio.pdf>
22. Carro FD, Caló A. LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DE FREDERICK W. TAYLOR: UNA LECTURA CONTEXTUALIZADA 1 Mesa 19: Imágenes de la organización: su importancia como objeto de estudio para las ciencias sociales Autores . 10.30.35. [citado el 17 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>
23. Fayol H. Administración Industrial y General. Santa María del Buen Ayre, Argentina: El Ateneo P. García S.A.L.E. e I; 1987.
24. Suárez Campas MS, Álvarez Medina MT, Vásquez Torres M del C. La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. Revista San Gregorio. (40):145–56. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300145

25. Ocampos Guerrero L. Gestion Administrativa y la calidad del Servicio al usuario en la red asistencial Essalud Tumbes. Peru. Universidad Nacional de Tumbes. 2016. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/88/TESIS%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Rivas Gutiérrez S. Importancia de la Gestión Administrativa en el Sector Publico. [Investigación para el Grado de Bachiller]. Perú. Universidad Privada de la selva peruana. 2020. Disponible en: <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/242/MONOGRAFIA%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20-%20SAILY%20JANICE%20RIVAS%20OK.pdf>
27. González Rodríguez SS, Viteri Intriago DA, Izquierdo Morán AM, Verdezoto Cordova GO. Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad . 2020 [citado el 15 de octubre de 2023];12(4):32–7. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032
28. Agudelo M, Alveiro C, Saavedra B, Ramiro M, Completo N. Cómo citar el artículo . Redalyc.org.. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
29. Gutiérrez M. Administrar para la calidad: conceptos administrativos del control total de calidad. Editorial Limusa SA De CV; 1989
30. Mendoza-Zamora WM, García-Ponce TY, Delgado-Chávez MI, Barreiro-Cedeño IM. El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Dominio las Cienc . 2018: 4(4):206. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
31. Stoner. Administracion. Londres, Inglaterra: Prentice Hall & IBD; 1997.

32. Cadena EJC. Análisis reflexivo del empoderamiento de la enfermería mexicana: mito o realidad. *Rev Mex Enf Cardiol*. 2015;23(1):42-46.
33. Kanter RM. *Men and Women of the Corporation*, 2nd edn, New York. Estados Unidos: Basic Books; 1993.
34. Pérez Gaibor. La estructura organizacional y su relación con la calidad del servicio en centros de educación. [Maestría en Administración]. Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar. 2018.
35. Kuokkanen L, Leino-Kilpi H. Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. *J Adv Nurs* .2000;31(1):235–41. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01241.x>
36. Bradbury-Jones C, Sambrook S, Irvine F. Power and empowerment in nursing: a fourth theoretical approach. *J Adv Nurs*. 2008;62(2):258–66. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04598.x>
37. Manojlovich M. Power and empowerment in nursing: looking backward to inform the future. *Online J Issues Nurs*. 2007;12(1):2. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3912/ojin.vol12no01man01>
38. Huaman L, Oscar W. Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del Hospital de la Policía Nacional del Perú Augusto Bernardino Leguía Salcedo Rímac, 2018. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado.; 2018. Disponible en: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3354>
39. Ghignatti Da Costa D. Scielo.br. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/g7ygTGNs4spCJCjyf7W4zFp/?format=pdf&lang=es>
40. Leal Paredes SM. Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Cienc adm*.2023: (21):116. Disponible en:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382023000100008&lang=es

41. Wikipedia contributors. Método hipotético-deductivo. Wikipedia, The Free Encyclopedia. Disponible en: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=M%C3%A9todo_hipot%C3%A9tico-deductivo&oldid=147252018
42. Otero Ortega A. Enfoques de investigación. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
43. Esteban Nieto N. Tipos de investigación. 2018.. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
44. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev médica Clín Las Condes . 2019;30(1):36–49. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
45. Alban GPG, Arguello AEV, Molina NEC. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción, Guayaquil 2011-2015). 2020; 4(3):163–73. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
46. Ortiz-Ospino L. Coronell-Cuadrado LE; Darío R, Hamburger-Madrid; Orozco-Acosta K; Ortiz-Campillo L, et al. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional .Redalyc.org. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf>

47. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas .2018 ;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
48. López PL. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto cero .2004 ;09(08):69–74. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
49. Hernández CE, Carpio N. Introducción a los tipos de muestreo. ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud . 2019;2(1):75–9. Disponible en: <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
50. Pare Z, Grimalda S. Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017. Universidad José Carlos Mariátegui; 2018.
51. Ayala Rojas L. Propuesta de mejora de la gestión administrativa de la Red Salud Huaylas Sur- Huaraz, 2018. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38499>
52. Calderón Espinoza PS. El Empowerment y el desempeño laboral en los trabajadores del ministerio del interior proyecto especial Corah. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Disponible en: https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/2183/TS_PSCE_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
53. Lugo Ostos, E. I. Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en Contexto Covid-19 - Clínica Csalud-Surco. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71671>

ANEXOS

ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p align="center">GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería de un establecimiento de salud de tercer nivel en Lima 2023?</p> <p align="center">Específico</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería?</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.</p> <p align="center">Específico</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el empoderamiento</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería en un establecimiento de salud de tercer nivel en Lima 2023.</p> <p align="center">NULA</p> <p>No existe relación estadísticamente significativa entre el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería en un establecimiento de salud de tercer nivel en Lima 2023.</p> <p align="center">Específico</p> <p>1. Existe relación significativa entre la dimensión planeación de</p>	<p>VI: Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Planeación D2: Organización D3: Dirección D4: Control</p> <p>VD: Empoderamiento</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Trabajo en equipo D2: Liderazgo participativo D3: Compromiso de los trabajadores</p>	<p>Tipo de investigación Tipo aplicada</p> <p>Método y diseño de investigación. Método: Hipotético Deductivo Diseño: observacional, descriptivo, transversal y Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población y muestra: 100 enfermeras (40 nombradas, 60 CAS). La muestra estará conformada por 100 personal asistencial de Enfermería.</p> <p>El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable independiente: Gestión administrativa y la variable dependiente: empoderamiento, será</p>

<p>3. ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería?</p>	<p>del personal de enfermería.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería.</p>	<p>la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería</p> <p>2. Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería</p> <p>3. Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería</p> <p>4. Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el empoderamiento del personal de enfermería</p>	<p>mediante cuestionarios de ambas variables. Urbano (2020).</p> <p>Se utilizará la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento se aplicará dos cuestionarios con preguntas y varias alternativas, dirigidos a las enfermeras del servicio de Neonatología de un Hospital Essalud de Lima.</p>
---	--	---	---

ANEXO II

INSTRUMENTOS

Encuesta 1: Gestión Administrativa

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SERVICIO ⁽⁵¹⁾

Edad: años Sexo: F / M

Condición Laboral:

Servicio/Área:

Tiempo de servicio:

Firma:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	CRITERIOS A EVALUAR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	PLANEACIÓN					
1	Las políticas del Servicio de neonatología son adecuadas					
2	La Visión en el servicio de neonatología es clara					
3	Los objetivos estratégicos van orientados a la visión del servicio					
4	Se establecen programas de mediano y largo plazo orientados a la visión del servicio					
5	Existen proyectos de corto plazo					
	ORGANIZACIÓN					
6	Es adecuado el diseño organizacional					

7	Los procesos de gestión son adecuados y eficientes					
8	Existe coordinación entre las áreas de trabajo del servicio					
9	La atención al paciente es organizada					
10	Se cumplen las tareas de forma organizada en el servicio					
DIRECCIÓN						
11	Existe un buen de liderazgo en el servicio					
12	La información es accesible y oportuna para todos los integrantes de la organización.					
13	Existe Apoyo y coordinación con las autoridades					
14	Existe una supervisión constante de las autoridades en los objetivos del servicio					
15	El clima organizacional es adecuado					
CONTROL						
16	El Servicio posee estándares de calidad en su atención					
17	Se realiza un control en los avances de logros y proyectos del servicio.					
18	Se ejecuta una evaluación de desempeño para cada colaborador					
19	Se completan los planes del servicio bajo estándares adecuados.					
20	Se evalúa permanentemente los procesos del servicio con fines de mejora					

Encuesta 2: Empoderamiento

**CUESTIONARIO SOBRE EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL DE
SERVICIO ⁽⁵³⁾**

Edad: años **Sexo:** F / M

Condición Laboral:

Servicio/Área:

Tiempo de servicio:

Firma:

Nunca	Casi nunca	Algun as veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	CRITERIOS A EVALUAR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	TRABAJO EN EQUIPO					
1	Existe adecuado trabajo en equipo en el servicio					
2	Se fomenta la coordinación en el trabajo de equipo					
3	La comunicación es asertiva en el servicio					
4	Se toma en cuenta la opinión del personal de servicio					
5	Existe colaboración entre el personal del servicio					
	LIDERAZGO PARTICIPATIVO					

6	Para la toma de decisiones se pide participación del personal de servicio					
7	Se implementan cursos para fomentar la participación de los colaboradores de servicio					
8	Existe equidad en el ámbito laboral del grupo de servicio					
9	Se motiva al personal de servicio a seguir mejorando					
10	Se premia el trabajo destacado					
	COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES					
11	Existe puntualidad en el cumplimiento de tareas del personal de servicio					
12	El personal es responsable con sus labores					
13	El personal está comprometido en el trabajo de equipo en el servicio con el fin de alcanzar las visiones planteadas-					
14	Se evidencia orden al finalizar los labores de turno en el servicio.					
15	Existe compromiso institucional por parte de todo el equipo					

ANEXO III

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO: Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre del participante

Firma y N° DNI

Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-11-22 Submitted works	2%
2	uwiener on 2024-01-11 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-03-24 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-01-28 Submitted works	1%
5	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2024-01-21 Submitted works	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2023-02-26 Submitted works	<1%