

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Empoderamiento de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Administración y Gestión

Autor:

Liliana Sthefany Luque Espinoza

Asesor:

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, setiembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

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

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EMPODERAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA ESTUDIANTES DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2022”** de la autora Licenciada Liliana Sthefany Luque Espinoza tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 14 días del mes de setiembre. del año 2022.



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Empoderamiento de los profesionales de enfermería estudiantes de
segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Administración y Gestión



Dra. María Guima Reinoso Huerta

Lima, 14 de setiembre de 2022

Índice

Resumen.....	vii
Planteamiento del Problema	8
Identificación del Problema.....	8
Formulación del Problema	9
Problemas Específicos	10
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos	10
justificación	11
Justificación Teórica.....	11
Justificación Práctica y Social	11
Justificación Metodológica.....	11
Presuposición Filosófica.....	11
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	13
Antecedentes de la Investigación	13
Antecedentes Internacionales	13
Antecedentes nacionales.....	16
Marco Conceptual	18
Empoderamiento.....	18
Bases teóricas	20
Metodología	22
Descripción del Lugar de Ejecución.....	22
Población y muestra	22
Población	22
Muestra	22
Tipo y Diseño de Investigación.....	23
Identificación de variables.....	23
Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable Empoderamiento</i>	24
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	25
Cuestionario.....	25

Tabla 2. <i>Prueba de confiabilidad de la variable Empoderamiento</i>	25
Proceso de Recolección de Datos.....	25
Procesamiento y Análisis de Datos	26
Consideraciones Éticas	26
Administración del Proyecto de Investigación	27
Cronograma de Ejecución	27
Presupuesto.....	28
Referencias bibliográficas.....	29
Apéndice	34

Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumentos de Recolección de Datos.....	35
Apéndice B: Validez de los Instrumentos.....	37
Apéndice C: Confiabilidad de los Instrumentos	44
Apéndice D: Consentimiento Informado	46
Apéndice E: Matriz de Consistencia.....	48

Resumen

La investigación tiene como objetivo identificar el Empoderamiento de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022, La metodología utilizada será de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y de diseño no experimental. La población estará conformada por un total de 400 estudiantes de todas las especialidades de Enfermería. Se aplicará un cuestionario que medirá la escala del empoderamiento que constará de cuatro dimensiones: Poder, Motivación, Desarrollo y Liderazgo con 20 ítems y con una escala de tipo Likert, instrumento que fue validado por 5 Jueces con grado de Maestro y Doctor, Al aplicar la V de Aiken se obtuvo un resultado igual a 1 el mismo que fue sometido a confiabilidad a través de una prueba piloto donde participaron 30 licenciadas de enfermería estudiantes de una especialidad, con una confiabilidad de ,855 de Alfa de Cronbach. Los resultados que se esperan es describir la variable y sus dimensiones. Se concluye que se cuenta con un proyecto e instrumento listo para ser aplicado.

Palabras clave: Empoderamiento, profesionales de Enfermería

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

Antiquera Masias et al. (2020) refieren que el empoderamiento es el proceso por el que la persona fortalece sus competencias con el propósito de suscitar cambios verdaderos y que va a solicitar del desenvolvimiento, fortalecimiento de confianza, capacidades y visión para la persona logre proceder como actor de cambio. Moura et al. (2020) manifiestan que, en el contexto de la organización del trabajo hospitalario, los enfermeros son responsables de la gestión de la atención y de los servicios de enfermería, lo que implicaría el desarrollo de prácticas de liderazgo. Por lo tanto, el empoderamiento de los enfermeros contribuye a una mayor satisfacción profesional, mayor autonomía y compromiso organizativo. Señala que el empoderamiento impacta de manera positiva en la seguridad y calidad en la atención al usuario.

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud (OMS y OPS, 2022) refieren que el profesional de enfermería ocupa un lugar sobresaliente en instituciones de salud y que representan aproximadamente el 59% de las profesiones sanitarias en el mundo, sin embargo, esta cifra sigue reflejando un déficit mundial de 5,9 millones de enfermeras en los países de África, Asia Sudoriental y en algunos países de América latina. Al profesional de enfermería se le valora muy poco, haciendo invisible el empeño y esfuerzo que ponen a diario. Es por ello que la OMS decidió proclamar en el 2020 el Año internacional de la Enfermera, lanzando la campaña global Nursing Now.

En (Lamb et al., 2020) en su artículo sobre un modelo educativo para el empoderamiento, concluyo que las enfermeras están adquiriendo habilidades y confianza para potenciar la vía de atención al paciente y la política futura. En Washington Woodward (2020)

menciona que empoderamiento de las enfermeras desde una perspectiva individual permite ir más allá de la opresiva historia de la enfermería y hace avanzar a la profesión para impactar las comunidades.

Por su parte Fajardo-Nates (2019) refiere que el objeto de esta campaña es incrementar el desarrollo profesional y aumentar su colaboración en puestos de liderazgo y en la política de salud nacional y mundial. En Perú, actualmente se ha evidenciado que pocos profesionales participan en la política pública, a pesar que muchos cuentan con experiencia, estudios de postgrado y conocimiento. Su participación sería muy importante para el crecimiento, empoderamiento y visualización. Por lo tanto, si enfermería contara con la capacidad de empoderar a sus organizaciones y gremio, el trabajo por exigir condiciones más decentes y justas se evidenciarían en corto tiempo, por lo que es necesario que exista un cambio en el pensamiento y actuar.

Ante esta realidad, nace la inquietud de desarrollar un trabajo de investigación que evidencie el empoderamiento de los profesionales de enfermería que se encuentran cursando una segunda especialidad. Se puede evidenciar en la casa de estudio gran cantidad de alumnado que busca el crecimiento continuo y egresar satisfactoriamente de la especialidad elegida y con ello responder a los grandes desafíos utilizando la habilidad profesional y el conocimiento adquirido.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el grado Empoderamiento de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?

Problemas Específicos

¿Cuál es el grado de empoderamiento en su dimensión poder, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?

¿Cuál es el grado de empoderamiento en su dimensión motivación, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?

¿Cuál es el grado de empoderamiento en su dimensión desarrollo, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?

¿Cuál es el grado de empoderamiento en su dimensión liderazgo, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el grado de empoderamiento de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022.

Objetivos Específicos

Identificar el grado de empoderamiento en su dimensión poder, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022.

Identificar el grado de empoderamiento en su dimensión motivación, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022.

Identificar el grado de empoderamiento en su dimensión desarrollo, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022.

Identificar el grado de empoderamiento en su dimensión liderazgo, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022.

justificación

Justificación Teórica

Brindará la oportunidad de continuar ampliando el bagaje de conocimiento de la variable de estudio y confrontarla con los recientes aportes teóricos para seguir ahondando en el tema.

Justificación Práctica y Social

La investigación pondrá sus resultados a disposición de la comunidad universitaria, brindando recomendaciones oportunas para las organizaciones educativas y para los mismos profesionales. Así mismo, el estudio representa una contribución al empoderamiento de los profesionales de enfermería.

Justificación Metodológica

El estudio proporcionará un instrumento validado y tendrá una confiabilidad aceptable que permitirá motivar a quienes realicen investigaciones que busquen lograr el empoderamiento científico en la profesión de enfermería.

Presuposición Filosófica

En la biblia (Reina Valera 1960), se encuentran algunos textos que sirven para sustento de la variable en estudio. Salmos 143:8, refiere que por la mañana hazme saber de tu gran amor, porque en ti he puesto mi confianza y señálame el camino que debo seguir, porque a ti elevo mi alma. Así mismo Isaías 41:10 menciona que Así que no temas, porque yo estoy contigo; no te angusties, porque yo soy tu Dios. Según Deuteronomio 24:14-15, “No esclavizarás al peón sufrido y carente, sea un extranjero o uno de tus hermanos que reside en las tierras dentro de tus ciudades. En su día le pagarás su jornada y no caerá el sol sin que este lo reciba, puesto que es pobre y con ello sustenta su vida; para que él no clame contra con el SEÑOR y llegue a ser pecado en ti”. Por su parte, Levítico 19:13 menciona “No humillarás a tu prójimo, ni le robarás.

No te quedarás con la paga del jornalero hasta la mañana siguiente”. Asimismo, Romanos 4:4 sostiene “Al que trabaja diariamente y con esfuerzo no se le considera su salario como un favor sino como una deuda contraída”.

Capítulo II

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Herrera Jacobo (2022) en su estudio realizado en Guatemala con el objetivo de analizar los niveles de empoderamiento de los estudiantes en red como herramienta docente para el autocontrol del aprendizaje en el nivel medio. Se trató de un método analítico-descriptivo, cuantitativo, cualitativo de tipo bibliográfico y documental de teorías de ecosistema tecnológico de aprendizaje, artículos y estudios científicos del paradigma educativo digital. Se empleó 11 entrevistas estructuradas relacionadas con la percepción del docente en relación a la labor, durante el ciclo escolar 2021. Como resultado se evidencia un nivel muy bajo de empoderamiento del alumno con red en las áreas de investigación, análisis, credibilidad, administración y organización de datos. El estudio concluye que el nivel de empoderamiento de los estudiantes con red se considera una limitante y evidencia la necesidad de profesionalización docente para potencializar las competencias digitales, la curiosidad por autoformarse a fin de alcanzar niveles altos de empoderamiento.

Gomes Salles et al. (2019) en su estudio realizado en Brasil con el objetivo de estimar si existen diferencias en el empoderamiento psicológico entre los diferentes profesionales de la salud que trabajan en un hospital universitario. Se trató de un análisis comparativo, cuantitativo y transversal, realizado a 165 profesionales escogidos al azar. Se empleó un formulario para caracterizar la muestra. Las variables se correlacionaron con las dimensiones del empoderamiento psicológico y se verificó que, a mayor edad ($r=0.1908$, $p=0.0141$) y mayor el tiempo trabajando en la institución ($r=0.1872$, $p=0.0161$), es mayor el empoderamiento del

profesional. El estudio concluyo en que no existen diferencias significativas en la percepción del empoderamiento psicológico.

Por su lado Antiquera Masias et al. (2020) en su estudio realizado en Chile con el objetivo de identificar el nivel de empoderamiento de los enfermeros de un hospital en el Sur de Chile y verificar posibles asociaciones con variables de caracterización personal y profesional. Se trató de una investigación transversal y descriptivo, conformada por 117 enfermeros, como instrumento se utilizó una ficha de caracterización personal y profesional. Como resultado se obtuvo que las medias de los factores de la escala de empoderamiento fueron: Oportunidad ($4,11 \pm 0,82$); Información ($3,81 \pm 0,90$); Suporte ($3,81 \pm 0,86$) y Recursos ($3,13 \pm 0,97$). El estudio concluyo que existe una percepción positiva acerca del empoderamiento, especialmente en relación a las oportunidades de desarrollar actividades que contribuyan a la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas en la labor.

Macià Casòliva et al. (2022) en su estudio realizado en España con el objeto de explorar la vivencia de empoderamiento de las enfermeras en una unidad de semicríticos creada durante la primera ola de la pandemia por COVID-19 en el Hospital Fundación Althaia. Se trató de una investigación cualitativo de tipo fenomenológico. Se incluyó a las 25 enfermeras que habían trabajado en la unidad. Se realizó un muestreo intencional de diferentes perfiles demográficos y laborales. Se llevó a cabo la observación del participante durante ocho semanas y entrevistas semiestructuradas. Se analizó el contenido con el software Atlas Ti versión 8.4 y triangulación de investigadoras. En los resultados se identificaron factores que promovieron el trabajo en equipo, el aprendizaje, la toma de conciencia de la visión holística de la Enfermería, el impacto en la organización, el reconocimiento social e institucional y el deber moral. Se encontró como factores que lo dificultaron: el desconocimiento inicial, los recursos materiales y estructurales y

el soporte institucional recibido. El estudio concluyó en que se identificaron factores estructurales, psicológicos y relacionales que influyeron en el empoderamiento de las enfermeras. Según Tau, et al (2018) en su estudio publicado en Sudáfrica, sobre la resiliencia y el empoderamiento del comportamiento líder de las enfermeras gerentes en una unidad minera, el estudio empleó un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional. La población estuvo compuesta por 31 enfermeras gestoras, 101 enfermeras profesionales, 79 enfermeras inscritas y 79 auxiliares de enfermería inscritas que participaron en el estudio. Se utilizaron dos cuestionarios como métodos de recopilación de datos. De 31 enfermeras gestoras, 8 tenían un nivel bajo, 19 tenían un nivel moderado y 4 tenían un nivel alto de resiliencia. De acuerdo con la prueba t de Hotelling, las enfermeras gerentes del grupo de baja resiliencia mostraron un comportamiento de liderazgo menos empoderado. El estudio concluye que los encuestados con puntuaciones altas de resiliencia tienen un comportamiento empoderado más alto.

Mudallal et al. (2017) en su estudio realizado en Jordania con el objetivo de examinar la influencia de las conductas de empoderamiento del líder. Se trató de un diseño transversal y correlacional. Se emplearon la Escala de comportamientos de empoderamiento de líderes y el Inventario de desgaste de Maslach (MBI) para recopilar datos de 407 enfermeras registradas, reclutadas en 11 hospitales de Jordania. Los resultados resaltan que las enfermeras jordanas presentan altos niveles de agotamiento y despersonalización y niveles moderados en realización personal. El estudio concluye que se debe de mejorar las condiciones de trabajo, empoderar y motivar a las enfermeras para disminuir los sentimientos de agotamiento, reducir las tasas de rotación y mejorar la calidad de la atención.

Antecedentes nacionales

Lugo Ostos (2021) en su estudio realizado en Santiago de Surco con el objetivo de determinar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el contexto Covid- 19. Se trató de un estudio cuantitativo; básico, hipotético deductivo, con un diseño transversal no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 80 enfermeras Se utilizó dos cuestionarios de 12 preguntas para cada una y los resultados que se obtuvieron fue que el 38% presento un nivel Medio, 36% nivel alto y 26% nivel Bajo de empoderamiento; mientras que, para la variable dependiente, satisfacción laboral, el 39% presento un nivel Bajo, 35% nivel Alto y 26% nivel Medio de satisfacción. El estudio concluyo en que no se halló influencia del empoderamiento en la Satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

Tapia Ugaz (2020) en su estudio realizado en Chimbote con el objetivo de establecer la relación entre conocimiento sobre la ley del trabajo del enfermero y empoderamiento profesional. Se trató de un estudio descriptivo correlacional. La muestra fue de 98 enfermeras, a quienes se les aplicó dos instrumentos, el estudio concluye en que el mayor porcentaje de enfermeros presentan un empoderamiento adecuado con un 82.7%.

Paitan Sedano (2020) en su estudio realizado en San Juan de Lurigancho con el objetivo de establecer la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de profesionales de enfermería. Se trató de un estudio no experimental, con diseño transversal y correlacional simple. La población se conformó por 252 profesionales de la enfermería. Para la recopilación de los datos, se aplicó una encuesta a los trabajadores de la salud. En los resultados obtenidos se determinó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el empoderamiento

de los profesionales de enfermería obteniendo un nivel de correlación de Rho Spearman de 0.534. El estudio concluyó en que existe una relación relevante y significativa entre las variables.

Choque Quispe (2019) en su estudio realizado en Arequipa con el objetivo de señalar la influencia del clima organizacional con el empoderamiento de las jefaturas en enfermería de los centros de salud. Se trató de un estudio descriptivo, de corte transversal con un diseño correlacional y cuya población estuvo conformada por 40 enfermeras jefes. Para evaluar empoderamiento se utilizó el cuestionario de Empoderamiento Estructural de Kanter con un total de 12 ítems, con respecto a los resultados se observó que en la dimensión oportunidad, el 45% lo considera elevado, la dimensión apoyo, el 57.5% lo califica como regular, la dimensión información, el 57.5% lo encuentra regular, y por último la dimensión recursos el 57.5% considera que es de nivel bajo. El estudio concluyó que las dimensiones del clima organizacional influyen en el empoderamiento de las enfermeras jefes.

Benites Barraza (2019) en su estudio realizado en Lima con el objetivo de señalar la relación entre el empoderamiento organizacional y gestión del conocimiento del personal de salud. Se trató de un estudio no experimental de tipo transversal correlacional. El estudio estuvo conformado por 171 profesionales de Enfermería y medicina, se utilizó el cuestionario como instrumento a quienes se le administro la escala de empoderamiento organizacional. Los resultados a los que se arribaron, es la existencia de correlaciones significativas y positivas entre ambas variables ($r = 0,64$), El autor concluye que ambas variables tienen relación significativamente.

Marco Conceptual

Empoderamiento

Por su parte, Villagra Rivera y Ruoti Cosp (2018) señala que empoderamiento es aquel proceso por el que los individuos fortifican sus capacidades, confianza, visión y protagonismo con el propósito de promover cambios positivos de las circunstancias que vivencian, entonces pues es un desafío para los enfermeros en todos los niveles de atención. Donawa Torres et al., (2017) comenta que el empoderamiento consiste en capacitar y facultar para dar poder y autoridad a los empleados a fin de que tengan influencia y poder de decisión sobre su trabajo sin necesidad de requerir constante permiso para actuar.

Dimensiones.

Dimensión 1: Poder. Rojas Valenciano (2019) refiere que el poder significa tener fuerza y ser capaz de lograr el desarrollo moral, político y científico y que los profesionales de enfermería, al igual que en épocas pasadas, mantiene una posición de desventaja debido a la dominación y sumisión hacia otros profesionales, restándole importancia a su ejercicio del poder en el equipo de salud. Por otro lado, Collado Quezada y Castillo Parra (2017) manifiestan que el pensamiento del profesional de enfermería se ha prosperado, independizado y acondicionado a los contextos, esto lo estimula a concebir desde una perspectiva mucho más extensa el propósito de la labor disciplinar y profesional, esto ha abierto la mirada introspectiva que permite comprender, que el ejercicio de la profesión de enfermería desde lo cotidiano, perpetúa raciocinios de sumisión y autoridad ya sea en la atención directa como en los equipos de trabajo.

Por otra parte, Méndez-Salguero y García-Garcí (2019) exponen que, en relación con el resto de profesiones sanitarios, se logra constatar que otras titulaciones ocupan de forma mayoritaria las plazas de demonio y toma de decisiones.

Dimensión 2: Motivación. Pucheu (2018) manifiesta que la motivación es el grado de satisfacción experimentado, y que factores motivacionales afectan significativamente, y que las nuevas generaciones tendrían diferentes niveles de participación en el trabajo, y esto provocaría más dificultoso su permanencia, su desempeño y su relación con las enfermeras de otras generaciones.

Del Estal-García y Melián-González (2021) refiere que la motivación es la predisposición de un colaborador. Además, comenta que el apoyo recibido por su jefe resulta ser un factor importante para la Motivación.

Dimensión 3: Desarrollo. Cotrina (2017) manifiesta que es el grado de dar o proporcionar recursos para facilitar la capacitación y el desarrollo personal y profesional, significa adiestrar a las personas continuamente, ofrecerles información y conocimientos, enseñarles nuevas técnicas, y crear y desarrollar talentos en la organización. Por su parte Lafuente-Robles et al. (2019) refiere que Enfermería como disciplina se ha transformado en cuanto a su formación y capacitación, en beneficio a la población. Soares et al. (2019) manifiesta que es importante capacitar a los profesionales de enfermería, de modo que este comprenda el impacto de su colaboración en investigaciones; y que, compartir ideas, experiencias y conocimientos, aporta un mayor involucramiento.

Dimensión 4: Liderazgo. Valbuena-Durán et al. (2021) refiere que liderazgo es una de las competencias con mayor transcendencia en la actualidad, y pilar importante en las organizaciones que busca mejorar los procesos, el desempeño y rendimiento laboral. Y se relaciona con la satisfacción laboral y mejora en la prestación de los servicios de salud en los programas de seguridad del paciente, calidad e indicadores de gestión en salud. Por su parte Rivera Morales (2019) refiere que el liderazgo permite satisfacer necesidades de salud y brindar bienestar a las personas haciendo uso de la gestión del cuidado y el trabajo en equipo en cada una de las funciones de la profesión. Por otro lado, Fluxà Nicolau (2020) refiere que el liderazgo es entendido como un proceso personalizado de influencia que permite la reconceptualización de los valores, la generación de propósito y el aprendizaje de nuevas maneras de adaptación.

Bases teóricas

La investigación se basa en la teoría de Abraham Maslow (1993), citada en Toledo Barrios (2018). La teoría motivación humana está jerarquizadas y que contiene cinco necesidades fundamentales, en primer lugar, se encuentran las necesidades fisiológicas que

forman el deseo de tener alimento, agua, aire y abrigo. Si los participantes están motivados por estas necesidades, accederán cualquier trabajo que los satisfaga, sin afectarles lo que ejecutarán. Las necesidades de seguridad están conformadas por la aspiración de tener permanencia. Los individuos que estiman su empleo, generalmente están motivados por esta necesidad.

Las necesidades de afiliación, los individuos aprecian su cargo debido a la oportunidad de encontrar relaciones inter personales cálidas y amistosas. Asimismo, las necesidades de estima se dan en relación al deseo de tener sentimientos de reconocimiento y respeto, por ello tratan de que las vean como competentes y capaces. Por tal motivo, se les debe motivar con premios públicos y reconocer de sus logros. Finalmente, las necesidades de autorrealización vienen a ser la aspiración de la persona, que los otros reconozcan su potencial y su capacidad para lograr ser todo lo que pueden llegar a ser, son aquellos trabajadores que luchan por aumentar sus capacidades para resolver problemas.

Capítulo III

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La universidad se encuentra ubicada en la ciudad de Lima y Cuenta con carreras de pregrado y posgrado. La escuela de enfermería cuenta con las siguientes especialidades: Administración y gestión, Cuidados Intensivos Pediátricos, Gineco Obstetricia, Pediatría, Cuidados intensivos, Emergencias y desastres y Centro Quirúrgico.

Población y muestra

Población

La población estará constituida por 400 alumnos de todas las especialidades de Enfermería en una universidad de Lima. Según Hernández et al., (2018). La población estará constituida por el total de los participantes que se desea estudiar.

Muestra

La muestra fue calculada por la fórmula de población finita. Con un margen de error de 5% y un nivel de confianza de 95%. Estará conformada por 197 estudiantes de todas las especialidades de Enfermería en una Universidad de Lima. El Muestreo será No Probabilístico por conveniencia ya que se considerará solo a profesionales que participen respondiendo el formulario de preguntas.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Criterios de Inclusión.

Profesionales de Enfermería que se encuentran cursando la segunda especialidad en una Universidad de Lima.

Profesionales de Enfermería que desean participar en el presente estudio de investigación

Profesionales de Enfermería matriculados a la segunda especialidad en una Universidad de Lima.

Criterios de Exclusión.

Profesionales de Enfermería que están inhabilitados en alguna especialidad

Enfermeros estudiantes de especialidad que no aceptan participar en la investigación

Tipo y Diseño de Investigación

El enfoque será tipo cuantitativo, y de acuerdo con Ñaupas et al. (2018) el estudio seguirá procesos para el tratamiento de datos y la presentación de resultados, atendiendo a los objetivos que persigue. Será de nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, (Hernández y Mendoza, 2018). El análisis de la variable empoderamiento será en un momento determinado y no habrá manipulación de la variable.

Identificación de variables

Variable de estudio: Empoderamiento

Tabla 1*Operacionalización de la variable Empoderamiento*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Empoderamiento	(Villagra Rivera y Ruoti Cosp, 2018) Refiere que empoderamiento es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven, por lo que es un desafío para los profesionales de enfermería en todos los niveles de asistencia.	Cotrina (2017) dimensiona la variable empoderamiento en cuatro: Poder (5 ítems), Motivación (5 ítems), Desarrollo (5 ítems), Liderazgo (5 ítems) haciendo un total de 20 ítems. Tendrá una escala de tipo Likert: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Con niveles de calificación de Bajo (5 – 11) Medio (12 – 18) y alto (19 -25) Siendo el puntaje mínimo 5 y máximo 25 para cada dimensión. Y para la variable empoderamiento el puntaje mínimo 20 y el máximo 100, con niveles de calificación de Bajo (20 – 46) Medio (47 – 73) y alto (74 - 100).	Poder Motivación Desarrollo Liderazgo	- Delegar responsabilidad - Autonomía - Confiar en las personas - Dar importancia a las personas - Incentivar a las personas - Reconocer un buen trabajo - Recompensar a las personas - Participación de los resultados - Desarrollar competencias - Entrenar y desarrollar a los talentos - Brindar información - Compartir el conocimiento - Crear Vencedores - Orientar a las personas - Definir Metas y Objetivos - Retroalimentación - Evaluación de desempeño	Ordinal

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

En la investigación se utilizará la encuesta como única técnica de recolección de datos, cuya finalidad será obtener información real

Cuestionario

En el trabajo de investigación se utilizará un instrumento de elaboración propia que obtuvo una Excelente confiabilidad de 0.855.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de la variable Empoderamiento

Alfa de Crombach	N de elementos
,855	20

Tendrá 20 ítems que estará compuesto de la siguiente forma: Poder (5 ítems), Motivación (5 ítems), Desarrollo (5 ítems), Liderazgo (5 ítems), el cuestionario se realizará bajo una escala de tipo Likert con opciones de respuesta para cada interrogante: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre. El Puntajes de calificación para la variable empoderamiento será la siguiente: Bajo (20 – 46) Medio (47 – 73) y alto (74 -100). Siendo el puntaje mínimo 20 y el puntaje máximo 100.

Proceso de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se tendrá en cuenta la autorización mediante una carta de presentación a la escuela de posgrado, posteriormente se procederá a encuestar a los profesionales de enfermería que cursan una especialidad a través de una encuesta online que tendrá una duración aproximadamente de 15 minutos.

Procesamiento y Análisis de Datos

Posteriormente a la recolección de datos se procederá a trasladar los resultados a Excel 2013 y al programa estadístico SPSS versión 25, en donde se ejecutará el análisis estadístico a través de los porcentajes y frecuencias para sentarlos en gráficos y tablas para el análisis e interpretación.

Consideraciones Éticas

Autonomía. En el proyecto se tendrá en cuenta el principio de autonomía ya la participación de los profesionales de enfermería se realizará bajo pleno consentimiento informado en donde se brindará información sobre todo lo que implica el proyecto y sus posibles consecuencias.

Beneficencia. Se tendrá en cuenta el principio de beneficencia en donde los involucrados a la investigación obtendrán los resultados del estudio, y le permitirá identificar y mejorar algunos aspectos sobre su empoderamiento.

No Maleficencia. En el proyecto se tendrá en cuenta el principio de No Maleficencia ya que no se dañará a los participantes y no se hará uso incorrecto de sus datos proporcionado

Justicia. Se considerará el principio de justicia, no existirá manipulación de los resultados, y se pedirá el consentimiento informado de los profesionales que contribuyan en el estudio.

Presupuesto

Partidas y subpartidas	Cantidad	Costo s/,	Total, s/.
Personal	1		
Honorario del investigador	1	500	500
Honorario revisor lingüista	1	300	300
Honorario revisor apa	1	100	100
Honorario estadista	2	400	800
Honorarios ponentes	1	100	100
Honorario encuestadores	1	50	50
Bienes			
Formato de solicitud	3	2	6
Cd	6	2	12
Otros	1	300	300
Servicios			
Inscripción y dictaminación de anteproyecto	1	300	300
Inscripción del proyecto y asesor de tesis	1	1000	1000
Dictaminación e informe final de tesis	1	500	500
Derecho de sustentación, documentación y 3derecho de graduación	1	1850	1850
Impresión, anillado, ejemplares de la investigación.	3	15	45
Fotocopias y anillado ejemplares de la investigación	9	15	135
Viáticos	1	400	400
Total			6298

Referencias bibliográficas

- Antiquera Masias, K. A., Guedes dos Santos, J. L., y Lorenzini Erdmann, A. (2020). Empoderamiento de los enfermeros de un hospital del sur de Chile. *Texto & Contexto Enfermagem*, 29, 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0341>
1/14
- Benites Barraza, Y. T. (2019). *Relación entre el empoderamiento organizacional y gestión del coocimiento en el personal de salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016*. [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4099/BENITES BARRAZA YVONNE TEODOCIA - MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4099/BENITES%20BARRAZA%20YVONNE%20TEODOCIA%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Choque Quispe, T. E. (2019). *Influencia del clima organizacional en el empoderamiento en jefaturas de enfermería de los centros de salud de la Red Arequipa – Caylloma 2018*. . <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8630/ENMchqute.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collado Quezada, C. A., & Castillo Parra, S. (2017). Reflexiones sobre enfermería desde la biopolítica: relaciones de poder y cuidado Reflection from the biopolitic perspective: power relations and health-care Reflexões sobre a enfermagem desde a biopolítica: relações de poder e cuidado. *Cultura de los Cuidados* , 21(47), 22–27. <https://doi.org/10.14198/cuid.2017.47.03>
- Del Estal-García, M. C., & Melián-González, S. (2021). Motivación por el servicio público de los profesionales de los centros de atención primaria: ¿qué es más importante el entorno o el apoyo directivo? *Atencion Primaria*, 53(4), 1–8. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2021.101995>
- Fajardo-Nates, S. (2019). Campaña global “Nursing Now”. *MedUNAB*, 22(1), 6–8.

<https://doi.org/10.29375/01237047.3656>

Fluxà Nicolau, F. M. (2020). *Coaching y desarrollo de la competencia del liderazgo enfermero*.

<http://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/153317>

Gomes Salles, B., Dias, F., & Gasparino, R. C. (2019). Empoderamento psicológico dos profissionais de saúde. *Revsta de Trabaljos de Iniciação Científica de UNICAMP*, 27.

<https://econtents.bc.unicamp.br/eventos/index.php/pibic/article/view/1754/1817>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas de la investigación. En *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Herrera Jacobo, A. R. (2022). Vista de Empoderamiento del estudiante con red: estrategia docente en tiempo de crisis sanitaria. *Revista del Centro Universitario del Oriente CUNORI-USAC*, 6(1), 51–58.

<https://www.revistacunori.com/index.php/cunori/article/view/185/236>

Lafuente-Robles, N., Fernández-Salazar, S., Rodríguez-Gómez, S., Casado-Mora, M. I., Morales-Asencio, J. M., & Ramos-Morcillo, A. J. (2019). Desarrollo competencial de las enfermeras en el sistema sanitario público de Andalucía. *Enfermería Clínica*, 29(2), 83–89.

<https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2018.12.013>

Lamb, D., Hofman, A., Clark, J., Hughes, A., & Sukhera, A. M. (2020). Sentarse en la mesa de negociación: Un modelo educativo para el empoderamiento de la enfermería. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, ISSN 1577-9378, Vol. 67, Nº. 1, 2020, págs. 118-126, 67(1), 118–126.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7590242&info=resumen&idioma=SPA>

- Macià Casòliva, L., Selva Olid, C., & Riera Claret, C. (2022). Empoderamiento de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19 en una unidad de nueva creación. *Metas enferm*, 25(10), 7–13. <https://doi.org/10.35667/METASENF.2022.25.1003082025>
- Méndez-Salguero, A., & García-García, J. E. (2019). Escasa presencia de la mujer enfermera en puestos de poder. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*, 8, 15–23. <https://doi.org/10.35761/reesme.2019.8.04>
- Moura, L. N., Camponogara, S., Santos, J. L. G. Dos, Gasparino, R. C., Silva, R. M. Da, & Freitas, E. D. O. (2020). Structural empowerment of nurses in the hospital setting. *Revista latino-americana de enfermagem*, 28, e3373. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3915.3373>
- Mudallal, R. H., Othman, M., & Al Hassan, N. F. (2017). Nurses’ Burnout: The Influence of Leader Empowering Behaviors, Work Conditions, and Demographic Traits. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 54, 1–10. <https://doi.org/10.1177/0046958017724944>
- Ñaupas, H., & Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, H. E. R. D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Organización Mundial de la Salud, & Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Enfermería . Enfermería en las Américas*. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Paitan Sedano, E. (2020). *Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-

SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pucheu, A. (2018). ¿EXISTEN DIFERENCIAS EN LA MOTIVACIÓN DE DISTINTAS GENERACIONES EN ENFERMERÍA? *Revista Médica Clínica Las Condes*, 29(3), 336–342. <https://doi.org/10.1016/J.RMCLC.2018.03.004>
- Rivera Morales, M. I. (2019). Liderazgo que ejercen jefas y supervisoras según auto percepción y sus colaboradores. *Revista Ciencia y Arte de Enfermería*, 4(1), 18–23. <https://doi.org/10.24314/rcae.2019.v4n1.04>
- Rojas Valenciano, L. P. (2019). El fenómeno del poder en enfermería en la academia y el área asistencial desde la perspectiva del docente. *Horizonte sanitario*, 18(1), 17–26. <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v18n1/2007-7459-hs-18-01-17.pdf>
- Soares, M. I., Rodrigues Resck, Z. M., de Souza Terra, F., Dias Pedreschi Chaves, L., & Henriques, S. H. (2019). Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Revista Latino-Am. Enfermagem*, 27(3), 1–8. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=es>
- Tapia Ugaz, D. E. (2020). Conocimientos sobre la ley de trabajo del enfermero (a). *Revista Científica De Enfermería*, 9(4). <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/51>.
- Toledo Barrios, S. F. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*. 100. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48404>
- Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. (2021). Vista de Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), 21–25.

<https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627/6475>

Villagra Rivera, N., & Ruoti Cosp, M. (2018). Empoderamiento enfermero en las unidades de cuidados intensivos de adultos en el Hospital Central del Instituto de Previsión Social.

Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud, 16(1), 84–93.

[https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2018.016\(01\)84-93](https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2018.016(01)84-93)

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

Estimado colaborador, la presente encuesta busca recopilar información sobre Empoderamiento. Este trabajo es parte de una investigación con fines netamente académicos, por tal motivo solicito responda con la objetividad debida la siguiente escala valorativa y marque con un aspa (X) todas las interrogantes el número que estima conveniente.

ESCALA	EQUIVALENTE
5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

VARIABLE: Empoderamiento

I	PODER	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Ud. Delega responsabilidad y otorga autoridad a su compañera (o) de trabajo.					
2.	Ud. considera que confían en sus habilidades y conocimientos para asumir responsabilidades.					
3.	Ud. cuando tiene dudas y/o dificultades en su trabajo, se siente en confianza para pedir apoyo a sus compañeros.					
4.	Ud. tiene libertad para expresar sus opiniones su lugar de trabajo.					
5.	Ud. trabaja, colabora y participa en equipo para el logro de los objetivos en su área de trabajo.					
II	MOTIVACIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
6.	Ud. recibe reconocimiento por su desempeño laborar por parte de su jefe y/o Institución					
7.	Ud. Reconoce públicamente a las personas por su talento y contribuciones en el lugar de trabajo.					
8.	Ud. Fomenta que exista un ambiente de trabajo saludable.					
9.	Ud. Fomenta que exista comunicación con todo el equipo de trabajo					
10.	Ud. participa en la toma de decisiones					
III	DESARROLLO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
11.	Ud. busca capacitarse y actualizarse para mejorar su desarrollo profesional.					
12.	Ud. promueve que exista un programa de capacitación al personal para maximiza los niveles de eficacia y aumento del rendimiento.					
13.	Ud ayuda a sus compañeros que tienen la necesidad de adquirir o reforzar alguna habilidad.					

14.	Ud. fomenta la rotación del personal en el área de trabajo, para fortalecer los conocimientos y habilidades.					
15.	Ud. comparte conocimientos y experiencias a sus compañeros de trabajo.					
IV	LIDERAZGO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
16.	Ud. realiza una autoevaluación objetiva con respecto a su desempeño laboral.					
17.	Ud. fomenta el feedback, Revisando los logros y reorientando las actividades hacia las metas					
18.	Ud. busca informarse de los logros y resultados que obtiene en su evaluación de desempeño					
19.	Ud. Reconoce sus falencias y/o errores y las subsana.					
20.	Ud. promueve que el equipo de trabajo cumpla con los objetivos y metas de la Institución.					

Apéndice B: Validez de los Instrumentos

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Empoderamiento.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Delia León	Aplicable
2	Magister	Janeth Arévalo	Aplicable
3	Magister	Josefa Vargas Lobatón	Aplicable
4	Doctora	Angela Paredes de Beltrán	Aplicable
5	Doctora	María Teresa Cabanillas Chávez	Aplicable

Validez de contenido V de Aiken

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	S	N	C-1	V de Aiken
Forma de aplicación y estructura	5	5	5	5	5	5	5	1	1
Orden de las preguntas	5	5	5	5	5	5	5	1	1
Dificultad para entender las preguntas	5	5	5	5	5	5	5	1	1
Palabras difíciles de entender en los ítems	5	5	5	5	5	5	5	1	1
Opciones de respuesta pertinentes	5	5	5	5	5	5	5	1	1
Correspondencia con la dimensión o constructo	5	5	5	5	5	5	5	1	1
V de Aiken Total									1.00

Formula: $V = S / (n(c-1))$

S= sumatoria de las respuestas o recuerdos de los expertos por cada ítem.

n= número de expertos.

c= números de valores en la escala de valoración.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en constructo?

SI
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reacti del INSTRUMENTO?

SI
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Delia Luz León Castro
Mg/Delia Luz León Castro
CEP: 23223

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI NO ()
1 0

Observaciones NINGUNA

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI NO ()
1 0

Observaciones NINGUNA

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO
1→0 0→1

Observaciones NINGUNA

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO
1→0 0→1

Observaciones NINGUNA

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en constructo?

SI NO ()
1 0

Observaciones NINGUNA

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reacti del INSTRUMENTO?

SI NO ()
1 0

Observaciones NINGUNA

Sugerencias: _____


 Mg. Janet Arévalo Ipanaque

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (X)
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (X)
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en constructo?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____


 Mg. Josefa Vargas Lobatón

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

1

0

Observaciones

Ninguna

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ()

1

0

Observaciones

Ninguna

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

1→0

0→1

Observaciones

Ninguna

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

1→0

0→1

Observaciones

Ninguna

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI

NO ()

1

0

Observaciones

Ninguna

Sugerencias:

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivos del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

1

0

Observaciones

Ninguna

Sugerencias:



Dra. María Teresa Cabanillas Chavez
DNI:32844023

Apéndice C: Confiabilidad de los Instrumentos

Confiabilidad del Cuestionario en Escala de Lickert para la variable Empoderamiento.

Tabla 3

Procesamiento de Casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Tabla 4

Resultados de Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

En los cuadros 1 y 2 se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach, resultado ,855 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra a investigar.

BASE DE DATOS_30 ENCUESTADOS.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	VBF	VBF	VBF	VBF	VBF	VBF		
1	3	5	5	3	4	4	2	1	1	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4								
2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4								
3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	4	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4								
4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	1	3	3	4	2	2	3	1	3	3	3	3	1	4								
5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4								
6	4	5	5	3	4	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5								
7	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5								
8	1	2	5	2	4	4	2	1	2	4	2	3	5	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4								
9	5	1	5	4	5	3	3	1	2	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5								
10	3	5	5	3	4	4	2	1	1	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4								
11	3	5	5	3	4	4	2	1	1	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4								
12	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4								
13	3	5	5	5	3	3	3	2	3	4	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4								
14	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	1	3	3	4	2	2	3	1	3	3	3	3	1	4								
15	4	4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4								
16	4	5	5	3	4	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5								
17	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5								
18	1	2	5	2	4	4	2	1	2	4	2	3	5	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4								
19	5	1	5	4	5	3	3	1	2	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5								
20	3	5	5	3	4	4	2	1	1	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4								
21	3	5	5	3	4	4	2	1	1	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4								
22	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4								
23	3	5	5	5	3	3	3	2	3	4	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4								
24	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	1	3	3	4	2	2	3	1	3	3	3	3	1	4								
25	4	4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4								
26	4	5	5	3	4	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5								
27	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5								
28	1	2	5	2	4	4	2	1	2	4	2	3	5	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4								
29	5	1	5	4	5	3	3	1	2	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5								
30	3	5	5	3	4	4	2	1	1	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4								
31																																
32																																
33																																
34																																

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

Apéndice D: Consentimiento Informado

Yo, _____ con DNI N° _____. He leído el documento que me ha sido entregada He recibido suficiente información en relación con el estudio. He hablado con la Investigadora Entiendo que la participación es voluntaria. También he sido informado de forma clara, precisa y suficiente que estos datos serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad y a la vigente normativa de protección de datos. Es por ello que, doy mi consentimiento para la extracción necesaria en la investigación de la que se me ha informado. Declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que asumo y los acepto expresamente. Y, por ello, firmo este consentimiento informado de forma voluntaria para manifestar mi deseo de participar en este estudio de investigación sobre el “Empoderamiento de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022”. Recibiré una copia de este consentimiento para guardarlo y poder consultarlo en el futuro.

_____ Firma del Participante

_____ Firma del investigador

Apéndice E: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Variables e indicadores			
		Variable independiente: Empoderamiento			
Problema General	Objetivo General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
¿Cuál es el grado de Empoderamiento de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?	Determinar el grado de empoderamiento de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022	Poder	- Delegar responsabilidad - Autonomía - Confiar en las personas - Dar importancia a las personas - Incentivar a las personas	1 - 5	- Nunca (1) - Algunas veces (2) - Casi Siempre (3) - Siempre (4)
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:				
¿Cuál es el grado de empoderamiento en su dimensión poder, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?	Identificar el grado de empoderamiento en su dimensión poder, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022	Motivación	- Reconocer un buen trabajo - Recompensar a las personas - Participación de los resultados	6 - 10	
¿Cuál es el grado de empoderamiento en su dimensión motivación, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?	Identificar el grado de empoderamiento en su dimensión motivación, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022	Desarrollo	- Desarrollar competencias - Entrenar y desarrollar a los talentos - Brindar información - Compartir el conocimiento - Crear Vencedores - Orientar a las personas - Definir Metas y	11- 15	
¿Cuál es el grado de	Identificar el grado de				

<p>empoderamiento en su dimensión desarrollo, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es el grado de empoderamiento en su dimensión liderazgo, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022?</p>	<p>empoderamiento en su dimensión desarrollo, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022</p> <p>Identificar el grado de empoderamiento en su dimensión liderazgo, de los profesionales de enfermería estudiantes de segunda especialidad en una universidad privada de Lima, 2022</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Evaluación de desempeño 	<p>16- 20</p>
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística descriptiva</p>	
<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: El trabajo se realizará a través de una investigación no experimental.</p>	<p>Población 400 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra: 197 profesionales de enfermería</p>	<p>Variable 1 Empoderamiento</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Para el análisis de datos se utilizará el programa SPSS versión 25.0</p>	

