



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del  
Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

**Br. Elio Paitan Sedano (ORCID: 0000-0003-0984-8510)**

**ASESORA:**

**Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat (ORCID: 0000-0002-1421-4275)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgos de Salud**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

A mis adorados y esmerados padres, a mis amados hijos quienes inalcanzablemente hicieron posible para mis metas y objetivos.

**Agradecimiento:**

Mi agradecimiento a todas las enfermeras del Hospital San Juan de Lurigancho, quienes hicieron posible la ejecución del presente trabajo.

## ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, **Elio Paitan Sedano**, estudiante de la Escuela de Posgrado en la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado **“Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019”** presentada, en **47** folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría, Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de enero 2019



**Elio Paitan Sedano**

DNI: 44400125

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: “Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital san Juan de Lurigancho, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

La finalidad de la presente investigación fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital san Juan de Lurigancho en el año 2019. Lima Este, en el año lectivo 2019. Se buscó demostrar la relación existente entre las variables, sustentado bajo antecedentes, fundamentos teóricos y metodológicos, con la finalidad de recopilar información básica que evalué la forma como se percibe la gestión de la administración institucional de parte de los profesionales de enfermería y analizar a la par el grado de empoderamiento del personal, tratando de identificar una relación existente.

Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis.

En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis.

El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El autor

## Índice

|   | Pág. |
|---|------|
| Carátula  | i    |
| Página del jurado   | ii   |
| Dedicatoria   | iii  |
| Agradecimiento  | iv   |
| Declaratoria de autenticidad  | v    |
| Presentación  | vi   |
| Índice  | vii  |
| Índices de Tablas   | ix   |
| Índices de figuras  | x    |
| <b>RESUMEN</b>  | xi   |
| <b>ABSTRACT</b>   | xii  |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>  | 1    |
| <b>II. MÉTODO</b>   | 11   |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación   | 11   |
| 2.2. Operacionalización de variables  | 11   |
| 2.3. Población, muestra y muestreo  | 13   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 14   |
| 2.5. Procedimiento  | 19   |
| 2.6. Método de análisis de datos  | 19   |
| 2.7. Aspectos éticos  | 19   |
| <b>III. RESULTADOS</b>  | 20   |
| 3.1. Descripción  | 20   |
| 3.1.1. Prueba de Hipótesis General y Específica                               | 23   |
| <b>IV. DISCUSIÓN</b>  | 30   |
| <b>V. CONCLUSIONES</b>  | 32   |
| <b>VI. RECOMENDACIONES</b>  | 33   |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>   |      |
| <b>ANEXOS</b>   |      |
| Anexo 1: Matriz de consistencia   |      |
| Anexo 2: Instrumento de la variable 1   |      |

Instrumento de la variable 2

Anexo 3: Consentimiento informado

Anexo 4: Procedimientos para determinar el puntaje de los niveles y rangos  
de las variables de estudio

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6: Prueba piloto de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 7: Tablas de resultados descriptivos

Anexo 8: Certificado de validez de los instrumentos

Anexo 9: Carta de presentación

Anexo 10: Artículo científico

Anexo 11: Resolución Directoral

Anexo 12: Acta de sustentación de tesis

Anexo 13: Memorandum: Facilidades para desarrollar estudio de investigación

Anexo 14: Dictamen final

## Índices de Tablas

|  | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión administrativa  | 12   |
| Tabla 2: Operacionalización de la variable empoderamiento  | 13   |
| Tabla 3: Validación de expertos  | 17   |
| Tabla 4: Resumen de procesamiento de datos   | 17   |
| Tabla 5: Niveles de confiabilidad (Alfa de Cronbach)   | 18   |
| Tabla 6: Análisis de fiabilidad de la variable 1   | 18   |
| Tabla 7: Análisis de fiabilidad de la variable 2   | 18   |
| Tabla 8: Gestión administrativa de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019  | 20   |
| Tabla 9: Dimensiones de la gestión administrativa de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019                      | 21   |
| Tabla 10: Empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019   | 21   |
| Tabla 11: Dimensiones del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019                               | 22   |
| Tabla 12: Escala de interpretación para la correlación de Spearman   | 23   |
| Tabla 13: Relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital san juan de Lurigancho en el año 2019 | 24   |
| Tabla 14: Relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión, significado de los profesionales de Enfermería                       | 25   |
| Tabla 15: Relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión competencia de los profesionales de Enfermería                        | 26   |
| Tabla 16: Relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión autodeterminación de los profesionales de Enfermería                  | 27   |
| Tabla 17: Relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión impacto de los profesionales de Enfermería                            | 28   |
| Tabla 18: Tabla Cruzada gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión seguridad de los profesionales de Enfermería                              | 30   |
| Tabla 19: Tabla Cruzada entre la dimensión dirección y el empoderamiento en la   |      |

|           |  |    |
|-----------|--|----|
|           | dimensión seguridad de los profesionales de Enfermería   | 31 |
| Tabla 20: | Tabla Cruzada entre la dimensión organización y el empoderamiento en la dimensión seguridad de los profesionales de Enfermería | 32 |
| Tabla 21: | Tabla Cruzada entre dimensión planificación y el empoderamiento en la dimensión seguridad de los profesionales de Enfermería   | 33 |
| Tabla 22: | Tabla Cruzada entre la dimensión control y el empoderamiento en la dimensión seguridad de los profesionales de Enfermería      | 34 |

## Índices de Figuras

|  | Pág. |
|--|------|
| Figura 1: Diseño Correlacional   | 11   |
| Figura 2: Fórmula para hallar el alfa de Cronbach  | 17   |
| Figura 3: Gestión administrativa de los profesionales de Enfermería del Hospital san juan de Lurigancho en el año 2019 | 20   |
| Figura 4: Empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019         | 22   |
| Figura 5: Grafico de Gestión Administrativa y Empoderamiento   | 30   |
| Figura 6: Grafico de dimensión Dirección y Empoderamiento  | 31   |
| Figura 7: Grafico de dimensión Organización y Empoderamiento   | 32   |
| Figura 8: Grafico de dimensión planificación y Empoderamiento  | 33   |
| Figura 9: Grafico de dimensión Control y Empoderamiento  | 34   |

## RESUMEN

La investigación que precede, tuvo como objetivo general, Establecer la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019. La investigación fue de nivel no experimental, con diseño transversal y correlacional simple. La población se conformó por 252 profesionales de la enfermería, extrayéndose una muestra a través de la Murray y Larry, arrojando como resultado 152 profesionales que laboran en dicha institución hospitalaria bajo estudio. Para la recopilación de los datos, se aplicó una encuesta a estos trabajadores de la salud; mientras que la validación de dicho instrumento, así como su confiabilidad, se obtuvo mediante una prueba piloto y juicio de expertos, respectivamente. Del mismo modo, para el procesamiento de la información, se aprobó la hipótesis general, dando como resultado “ $p= 0.000$  para una correlación de 0.534, la cual se considera como positiva, al mismo tiempo se aplicó el método de Rho de Spearman, con lo cual se estableció la correlación entre ambas variables bajo estudio. Dichos resultados, llevaron a establecer una relación relevante y significativa entre la variable gestión administrativa y el empoderamiento en el Hospital San Juan de Lurigancho.

***Palabras clave:*** Gestión, administración, empoderamiento, enfermería.

## ABSTRACT

The previous research, had as a general objective, to establish the relationship between administrative management and the empowerment of nursing professionals of the San Juan de Lurigancho Hospital in 2019. The research was non-experimental, with a simple transversal and correlational design. The population was made up of 252 nursing professionals, taking a sample through Murray and Larry, resulting in 152 professionals working in the hospital under study. To collect the data, a survey was applied to these health workers; while the validation of said instrument, as well as its reliability, was obtained through a pilot test and expert judgment, respectively. Similarly, for the information processing, the general hypothesis was approved, resulting in “ $p = 0.000$  for a correlation of 0.534,” which is considered positive, while applying the Spearman's Rho method, with which the correlation between both variables under study was established. These results led to establishing a relevant and significant relationship between the variable administrative management and empowerment at the San Juan de Lurigancho Hospital. ”

**Keywords:** Management, administration, empowerment, nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

Al dar una mirada al concepto de gestión administrativa, esta, es observada como un componente primordial y de relevancia en el manejo de las instituciones de salud, pues mediante ella, puede estructurarse correctamente una institución, alcanzando objetivos y perspectivas planteadas. La capacidad de desarrollo que posee el área gerencial de estos centros sanitarios, hospital, laboratorio, gabinete, clínica, consultorio, entre otros, se convierte en una realidad gerencial eficiente, que responde al paciente con la consecución de sus expectativas, no importando si es una institución pública o privada.<sup>1</sup>

Atendiendo a lo dicho, es menester agregar que, el requerimiento de servicios de salud es ascendente, y, si bien mundialmente se dedican mayores caudales al gasto de la salud pública, como lo descubren las cifras del Banco Mundial, al evidenciar que en 1996 el 8,5 % del producto interior bruto a nivel mundial, se destinó a salud, aumentándose en 2014 al 9,9 %. Como se aprecia, la gestión administrativa en recursos humanos, continúa siendo limitada en asociación con las necesidades, por lo que se presentan complicaciones en tomas de decisiones y haciendo mucho más requerido el uso continuo de indicadores, como la eficacia y la eficiencia.<sup>2</sup>

Es oportuno señalar que, la gestión administrativa de un profesional es amplia, esta se manifiesta en la adecuación a las funciones que le compete y en la respuesta que debe dar en relación al encargo social que debe cumplir y a las exigencias que lo amerita; en este sentido, la tarea del personal profesional de enfermería en la gestión administrativa es fundamental para una institución.<sup>3</sup>

Mundialmente, los profesionales de enfermería, constituyen el grupo de trabajo más grande en el ámbito sanitario (70% del total), teniendo preponderancia en la atención a nivel continuo del cuidado, lo que simboliza una parte significativa de los costos operativos de las respectivas instituciones de salud, calculándose que representa alrededor del 25% del presupuesto ejecutivo anual y hasta el 40% de los gastos por atención directa. El profesional de enfermería, está involucrado directamente en los procesos de atención asistencial, lo cual posibilita su mayor cercanía con los pacientes, teniendo un rol

relevante en la seguridad y en la calidad de atención, pero también son agentes claves para aminorar las consecuencias de los acontecimientos desfavorables.<sup>4</sup>

De allí que, en las instituciones de salud, la enfermería posee un espacio importante, porque abarca a la mayor cantidad de todos los personales que conforman estas organizaciones, y, en segundo lugar, porque gracias a sus intervenciones se logran gran parte de los objetivos terapéuticos propuestos por el equipo de salud; no obstante, se les valora poco convirtiendo su empeño y su esfuerzo diario, en momentos de escasa productividad; por ello, para que el profesional de enfermería se empodere, ha de ejercerse en todos los niveles, para lo cual se solicita una participación voluntaria y eficiente de los profesionales de enfermería en general.<sup>5</sup>

En concordancia a lo expuesto, el empoderamiento en enfermería, se examina desde distintas orientaciones teóricas, entre ellos, donde analiza el hecho de las dinámicas entre varones y mujeres que podrían afectar el empoderamiento; hasta hace muy poco había sido una disciplina exclusiva para mujeres y por la coyuntura cultural y social la cual se razona como un grupo adecuado, sin independencia ni apropiación de su futuro, situación que debe ser modificada a través del conocimiento generado mediante la investigación, de modo que, el profesional involucrado ponga en práctica competencias de comunicación y de análisis crítico e interpretativo, además, que sea visionario, propositivo, que desarrolle, visible y transparente en su trabajo y conforme su identidad personal profesional en rubro de los procesos administrativos.<sup>6</sup>

Para el caso, diversos estudios evalúan la gestión de la administración de procesos de salud y empoderamiento, en este sentido, dentro de los estudios internacionales se presentan Villagra N. y Ruoti, M. (2018), con su investigación realizada para la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, titulada “Empoderarse como enfermero en las áreas de cuidados intensivos Hospital Central del Instituto de Previsión Social Paraguay”, desarrollaron un estudio con el objeto de realizar un análisis del empoderamiento de los enfermeros asistenciales de cuidados intensivos de adultos, donde se estudia un grupo en el cual se distinguen atributos como autonomía y trabajo en equipo que favorecen el empoderamiento individual.

Sin embargo, estas cualidades contrastan con un débil sentido de pertenencia, una práctica relativa del liderazgo y escasa participación en asociaciones. La recolección de datos fue mediante una encuesta con escala tipo Likert grabadas, cuyas preguntas se fundamentaron

en seis categorías de estudio: sentido de pertenencia, autonomía, liderazgo, trabajo en equipo, participación en asociaciones y percepción de empoderamiento. La muestra se determinó por conveniencia y saturación alcanzando a 17 sujetos.<sup>7</sup>

Por otro lado, Rega, M. *et al* (2017), elaboraron un estudio con el objeto de analizar la situación actual del empoderamiento de las enfermeras en Italia. Se realizó una revisión de la literatura y se seleccionaron dos grupos focales. Los resultados demostraron que el empoderamiento se encuentra conectado poderosamente con la autonomía y asociado negativamente con el poder, como apunta la misma palabra. Las enfermeras italianas, definen el empoderamiento como la construcción de circunstancias que colaboran para determinar la probabilidad que las personas se desenvuelvan y enuncien su valoración y potencial.<sup>8</sup>

A lo expuesto anteriormente, hace referencia Rutz, A y Buss, M, (2015) en su estudio titulado “El empoderamiento del Enfermero, Brasil en la Universidad Federal do Rio Grande do Sul”, donde se explica que el empoderamiento a nivel político de las enfermeras en la práctica en los hospitales, está relacionado a sus competencias y conocimientos, los cuales brindan una seguridad y garantía en su trabajo,<sup>9</sup> lo cual se relaciona con el trabajo de Cicolini, A. (2014), en su investigación “Relación entre el empoderamiento de la enfermera y la satisfacción en su ámbito laboral”, en cuyos resultados establecieron que existe relación” significativa entre el empoderamiento” y la “satisfacción en el centro de labor, concluyendo que el empoderamiento estructural y el empoderamiento psicológico afectan la satisfacción laboral de manera diferente.<sup>10</sup>

En esta línea, en cuanto a los antecedentes a nivel nacional De Souza, B, (2017), desarrolló un estudio con el fin de establecer el “Influjo entre clima de la organización de la gestión del proceso administrativo”. Se trató de un estudio cuantitativo que tuvo como resultado, demostrar que mientras mejor sea el clima de la organización, la gestión administrativa será mucho más eficiente;<sup>11</sup> trabajo que contrasta con Montoya, E, (2017), con el cual se encontró la “Asociación entre la gestión de los procesos administrativos” y “la calidad de la atención hacia los usuarios” en la “Comunidad Local” de “Administración de Salud (CLAS)”, teniendo como resultados que el 45%, propone que los ambientes saludables influyen en la mejora de la atención de los usuarios.<sup>12</sup>

En igual orden de ideas, Palomino, Y, (2017), con su estudio titulado “Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consorcio sociedad

anónima cerrada Lima”, determino la asociación que se encuentra entre el empoderamiento del profesional y su compromiso con la organización. Concluyendo, que hay asociación significativa y directa entre empoderamiento y compromiso organizacional en los profesionales del centro de hemodiálisis, lo cual se evidencia con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = 0.874).<sup>13</sup>

En secuencia, se hace referencia a la investigación de Cotos, M. (2015), quién efectuó una investigación con el objeto de “Examinar el quehacer de la profesional gerente en la gestión de los servicios de enfermería según el pensamiento de Martin Heidegger. En el estudio participaron 10 personas adultas, logrando evidenciar vivencias en la gestión, tales como: entrega y servicio a la profesión, responsabilidad innata al cargo, liderazgo y empoderamiento, difícil adaptación al cargo, falta de reconocimiento, limitaciones y barreras; asimismo, dentro de los sentimientos percibidos, se encontraron frustración, decepción, gratitud, sacrificio, satisfacción.<sup>14</sup>

Tal variable de estudio, también fue desarrollada por Zegarra, R. (2015), estableciendo la asociación del clima en la organización y empoderamiento del perfil psicológico en profesionales de enfermería que ofrecen atención a pacientes con TBC pulmonar. La gestión administrativa es significativa para organizar los cuidados con el soporte material suficiente; sin embargo, esto no lo es todo para la enfermería, se debería gestionar para cumplir con las funciones;<sup>15</sup> de allí se establece que, la administración estriba en conceder, optimizar recursos y ejecutar labores con instrumentos preestablecidos.<sup>16</sup>

Por tal motivo, la gestión administrativa, es la gestión realizada para asegurar los requerimientos de una institución, también es la administración de servicios suplementarios en las que se proporcionan proyectos que favorecen aspectos de desarrollo físico y socio emocional, verificando el desarrollo y procedimiento de aprendizaje, como se muestra en el talento humano, es un aspecto de la gestión administrativa, cuyo brinda las políticas del desarrollo del recursos humano de la institución de la salud.<sup>17</sup>

Se comprende, que el talento humano, se le puede considerar que desarrolla todo lo que es de aspecto de gestión administrativa, la cual orienta las principales políticas de desarrollo de los recursos humano que puede brindar en la institución de salud.<sup>18</sup> La administración en este sector es complicada, especialmente por las particularidades de la “oferta y la demanda” del servicio de salud exigen asumir conceptos novedosos en

quienes dirigen la organización, estableciendo nuevos sistemas y desenvolver estructuras novedosas, esto es, restaurarla forma usual de trabajo.<sup>19</sup>

En lo referente a la gerencia en enfermería, es significativo indicar que la profesión, es un elemento del sistema de salud y a su vez es un elemento del sistema social, y que los dos se están inmersos en un contexto que cambia, dinámica y evolutiva. Si la atención médica sufre permutas, si el sistema de salud está trasmutando, entonces se comprende el requerimiento de ejercer la gestión de una forma dinámica y actualizada.<sup>17</sup>

Se aprecia que, la asociación que existe en la labor de enfermería y el trabajo administrativo, está ligada por diversos elementos de conceptos y metodologías, por ello, se determina que favorezca la satisfacción y la autonomía de los grupos alterno. Para conseguirlo es menester cambiar; primeramente, la manera de adquisición y contratación; en segundo punto se debe proyectar estructura horizontal en vez de la vertical.<sup>5</sup>

Por consiguiente, la enfermera/o, debe suscitar un liderazgo eficaz en la administración de los grupos de trabajo a su cargo, para esto debería proyectar una programación de evaluación y de mejora continua de la atención en enfermería. Se tiene la esperanza, también, que exista una integración docente asistencial para impulsar, de esa manera, el estudio en el entorno de la administración del cuidado.<sup>20</sup>

Se agrega además que, la administración, tiene instrumentos que, impuestas al contexto de los sistemas de salud, contribuyen en el desarrollo de una perspectiva holística del sistema, mejorando los caudales humanos, tecnológicos y económicos, para conducir las entidades de salud a un nivel de evolución y eficacia,<sup>21</sup> por ello, la gestión administrativa, es fundamental para la organización, ya que conforma los sustentos sobre los cuales se van a establecer las tareas propias del grupo, formando, además, una red encaminada a cumplir las metas institucionales,<sup>22</sup> teniendo como dimensiones las siguientes:

Planificación, procedimiento racional que busca conseguir el uso de los recursos de la atención, con miras a la obtención de una meta compartida.<sup>23</sup>

Organización, se refiere al acto de emplear las partes de un todo de la forma ventajosa. Al desarrollar una actividad se dispone y organizan los recursos, los materiales, las ocupaciones y los trabajadores proyectando tanto la evolución como los pormenores de lo realizado para una meta especifican.<sup>24</sup>

Dirección, concierne a la ocupación que busca, mediante el influjo interpersonal, de

conseguir que los implicados en la institución apoyen la consecución de sus propósitos. Se ejecuta por medio de lo siguiente: la motivación, el liderazgo y la comunicación.<sup>25</sup>

Control, se trata de la comprobación, la inspección, la fiscalización o la intervención del proceso, además, se refiere al dominio, mando y preeminencia, o a la ordenación de un régimen.<sup>26</sup>

Ahora bien, con respecto al término empoderamiento, este proviene del vocablo anglo empower y estriba en el acto y el resultado de empoderar; así mismo, alude a ayudar a una persona o a un conjunto de individuos a ser más fuertes y a tener más poder.<sup>27</sup> Se refiere a la capacidad de fortalecer a un sujeto o a un colectivo, puesto que es un rasgo, que ha de poseer debe tener todo trabajador de salud, no obstante, en todas las disciplinas que confluyen en el cuidado de la persona ha permeado de manera similar.<sup>6</sup>

Además, se estructura en base al empoderamiento social, político y económico. Así que, el primero, es una vía de distintas estructuras y modos en el que entran en juego el auto-reconocimiento como individuos que poseen derechos, el realce del aspecto institucional y el progreso de la aptitud de las organizaciones para transgredir en los distintos espacios de la vida y en los establecimientos.

Luego, el segundo, está encaminado a la modificación de las relaciones de poder excluyentes, de forma que los escenarios sociales edifiquen en forma democrática e imparcial, los arbitrajes relacionados a la mejora de la calidad en sus vidas; y el tercero es un proceso encaminado al progreso de cabidas y al incremento de alternativas para que algunos productores rurales o urbanos optimicen su calidad de vida y consientan a los componentes productivos y de servicios con el fin de desarrollar su aptitud e introducción en el mercado, como medio de acrecentamiento de ingresos y generación de empleo fructífero.<sup>28</sup>

Concatenadamente, el empoderamiento en el profesional de enfermería, se considera como un estado en el que una enfermera ha asumido el control sobre su propia práctica, adquiriendo las capacidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades profesionales en el seno de la organización en la que opera.<sup>29</sup> Esto no se traduce en proporcionar potestad a la enfermera(o) que cuenta con conveniente conocimiento y estímulo para hacer su labor de excelente manera.

Entonces, el empoderamiento es hacer que este poderío salga a flote y se manifieste. Una enfermera(o) que está empoderada(o) posee un sentido de posesión, se siente dueño de su quehacer, se manifiesta implicada con sus pacientes, conoce hacia dónde va. Por tanto, significa que la enfermera(o) tiene autonomía de ejercer, pero también que está comprometido de los resultados. No mira a las jerarquías para contestar, sino que ejercen el lugar donde está el problema. Si un conjunto de enfermeras(os) tiene una situación problemática, también tiene la solución, pero para ello el entrenamiento para que el personal pueda cambiar, es un valor más que una opción.<sup>30</sup>

Se trae a colación que, la teoría de Jean Watson, corresponde a la Escuela del Caring (cuidado), donde se postula la posibilidad que las enfermeras mejoren la calidad de sus cuidados a las personas si se direccionan hacia dimensiones como la espiritualidad y la cultura, integrándolas a sus conocimientos, para lo cual deben estar empoderadas.<sup>31</sup> El empoderamiento estructural se fundamenta en la percepción de la presentación o desaparición de condiciones de empoderamiento en el lugar de trabajo. No obstante, pocas investigaciones han explorado las relaciones particulares entre el poder en las organizaciones, el empoderamiento estructural y el agotamiento.<sup>32</sup>

Posteriormente, a través de una revisión efectuada se encontró que al proporcionar a las enfermeras altos niveles de poder formal e informal, así como acceso a recursos y oportunidades, se puede reducir el riesgo de agotamiento. Así mismo, se observó que los grados de empoderamiento de todo el equipo, así mismo lograron identificar la responsabilidad e intervención se asociaron con la forma en que los miembros del equipo se sintieron.<sup>33</sup> También se lograron encontraron que el mayor empoderamiento estructural percibido, el comportamiento innovador y la autoeficacia pueden aumentar el éxito profesional de las enfermeras chinas. Entre sus principales dimensiones se encuentran:<sup>34</sup>

**Significado:** Validez que se le otorga a los objetivos o finalidades de trabajo referidos a los criterios del trabajador, implica una problemática entre las demandas de las funciones y de sus creencias, valores y conducta.

**Competencia:** Denominada, asimismo, autoeficacia, se trata de una certeza personal en cuanto a las potencialidades para ejecutar determinadas acciones empleando las habilidades que tiene. Se utiliza el término competencia en vez de autoestima dado que este vocablo se direcciona hacia una eficiencia en la tarea laboral, y no hacia la capacidad de un sujeto, generalmente.

Auto-determinación: Podría referirse que es la emoción particular de escoger si se comienza o no una acción. Irradia la independencia para principiar y proseguir un procedimiento en el trabajo; un modelo de esto es asumir la decisión sobre la metodología, la regularidad y la voluntad para ejecutar las acciones.

Impacto: Es el nivel con el cual un trabajador podría influenciar directamente desde fuera del ámbito laboral. La dimensión de impacto es distinta al locus de control a que aquel se ve influenciado por el ámbito laboral, nota de la personalidad que permanece en distintos contextos.<sup>35-36</sup>.

Seguridad: estado de brindar soporte a todas las demás dimensiones, y se vigoriza en la condición de vínculo de fe que ofrece algo.<sup>37</sup>

En este orden de ideas, a nivel internacional, se identificó la realidad problemática en los de América del Sur y Central que se debe mejorar los servicios de salud considerando mejores estándares de calidad para la atención de manera equitativa, la necesidad de generar cambios a todo nivel de los establecimientos de salud es primordial para la mejora de todos los establecimientos que brinda algún servicio relacionarían con la atención del paciente, hasta institutos especializados mejorando la infraestructura y equipamiento.

A nivel nacional, el (SIS) tiene como finalidad cuidar la salud de toda la población, en para las personas que viven en pobreza y pobreza extrema, lo que garantizaría una atención de salud a las personas que más lo necesitan, pero en el proceso de universalidad de la salud enfoca que cada ciudadano tenga una atención de salud digna lo que es llevado a una mala gestión a los problemas internos no se podría ejercer un buen control y el sistema terminara colapsando y generando mayor insatisfacción de los pacientes.

A nivel local en el Hospital del Ministerio de Salud, registro que en el distrito de “San Juan de Lurigancho”, desde 1976 se cuenta con una población de 1.238.823 habitantes, por lo que ameritaba una mejora en la estructuración y fue en julio del 2005 de manera oficial, que se le reconoció a dicho hospital, aumentando así la capacidad resolutive, hasta de mediana complejidad y actualmente prosigue ampliándose la oferta con nuevas especialidades para atender las necesidades de los pacientes. Este centro hospitalario, tiene una creciente demanda poblacional, la cual se ha incrementado en los últimos años, por el tratamiento completo e integral que brinda en la atención de distintas enfermedades y/o patologías quirúrgicas de acuerdo a su capacidad resolutive.

Ante esta situación la planificación, organización y dirección administrativa en esta entidad, debe efectuarse de forma eficiente, logrando un manejo adecuado del potencial humano de forma correcta; sin embargo, a nivel de los directivos y en el profesional de enfermería, se ha observado deficiencias en cuanto a la planificación organización y gestión administrativa, esto se debe a que no se cuenta con documentos de gestión de enfermería actualizados y que actualmente se encuentran en proceso de implementación, lo cual dificulta las acciones y procesos de gestión administrativa. A esta problemática se aúna, la poca socialización de la promoción en investigación en enfermería, lo cual es uno de los puntos más importantes que se debe desarrollar en la institución, dado que la misión del establecimiento es fortalecer la investigación y docencia.

Asimismo, en un análisis situacional respecto al recurso humano, se observa que la motivación a los enfermeros no es óptima en algunos servicios, donde no se evalúa la posibilidad de brindar reconocimientos sobre el desempeño laboral de los trabajadores, teniendo repercusión sobre el clima laboral, generando conflictos internos difíciles de resolver; realidad que muchas veces ha generado que el profesional de enfermería no se sienta empoderado sobre su rol que ejerce en la institución tanto administrativa como asistencial, ocasionando un efecto negativo en temas de liderazgo y cultura organizacional, afectando de manera preocupante al gremio de enfermería.

Sobre lo que acontece, es que se propone la ejecución de este estudio con la finalidad de recopilar información básica que evalué la forma como se percibe la gestión de la administración institucional de parte de los profesionales de enfermería y analizar a la par el grado de empoderamiento del personal, tratando de identificar una relación existente.

Realizando un análisis de la evolución organizacional de esta joven entidad pública y objetivando datos que hasta la actualidad no ha sido motivo de investigación, permitirá diseñar e implementar medidas que favorezcan el potenciamiento de las deficiencias y habilidades que este personal de enfermería muestre en los resultados expuestos en este documento, por lo tanto, esta investigación se transforma en un instrumento gerencial que conlleva distintos elementos para poder conseguir un cambio en las instituciones.

Por otra parte, este trabajo se transforma en un interesante referente que permitirá probar el enfoque teórico del empoderamiento y su nexos con la gestión administrativa, pudiendo generar herramientas indispensables que faciliten el adecuado proceso de gestión

administrativa en enfermería en esta entidad y por ende a su correcto desarrollo organizacional. Por lo tanto, se plantea el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019?

Los planteamientos efectuados, establecen los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión significado de los profesionales de Enfermería?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión competencia de los profesionales de Enfermería?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión autodeterminación de los profesionales de Enfermería?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión impacto del empoderamiento de los profesionales de Enfermería?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión seguridad de los profesionales de Enfermería?

Con el desarrollo de esta tesis, se espera cumplir con el siguiente objetivo general:

Establecer la relación entre una entre la gestión administrativa y el empoderamiento de profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019.

Lo cual se logrará a través de los objetivos específicos que a continuación se exponen:

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión significado de los profesionales de enfermería.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión competencia de los profesionales de enfermería.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión autodeterminación de los profesionales de Enfermería.

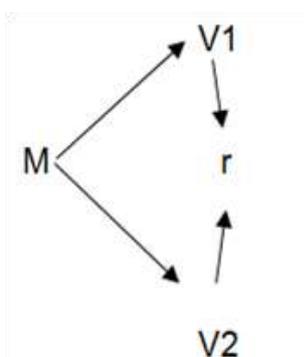
Determinar la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión impacto del empoderamiento de los profesionales de Enfermería.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento en la dimensión seguridad de los profesionales de Enfermería.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación llevada a cabo, tiene diseño correlacionar simple,<sup>38</sup> toda vez que buscó analizar la relación que se conecta entre dos variables, que en este caso son la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de enfermería, siendo de igual manera este estudio, de corte transaccional o transversal.<sup>39</sup> La figura que le corresponde al diseño seleccionado de nivel correlacional, es como se muestra a continuación:



Dónde:

M: Muestra de la población 152, el cual representa a la población total de la entidad.

V1: Variable: Gestión administrativa

V2: Variable: empoderamiento

r: relación que existe entre dos variables.

Figura 1. Diseño Correlacional

### 2.2. Operacionalización de variables

#### Variable 1: Gestión administrativa

La gestión administrativa, es la gestión realizada para asegurar los requerimientos de una institución, también es la administración de servicios suplementarios en las que se proporcionan proyectos que favorecen aspectos de desarrollo físico y socio emocional, verificando el desarrollo y procedimiento de aprendizaje, como se muestra en el talento humano, es un aspecto de la gestión administrativa, cuyo brinda las políticas del desarrollo del recurso humano de la institución de la salud.<sup>17</sup>

#### Variable 2: Empoderamiento

Se refiere a la capacidad de fortalecer a un sujeto o a un colectivo, puesto que es un rasgo que ha de poseer debe tener todo trabajador de salud, no obstante, en todas las disciplinas que confluyen en el cuidado de la persona ha permeado de manera similar<sup>6</sup>. El empoderamiento en el profesional de enfermería, se considera como un estado en el que una enfermera ha asumido el control sobre su propia práctica, adquiriendo las capacidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades profesionales en el seno de la organización en la que opera.<sup>29</sup>

Tabla 1

Operacionalización de variable

Gestión Administrativa

| Dimensiones          | Indicadores             | ítems   | Escala      | Niveles y rangos   |
|----------------------|-------------------------|---------|-------------|--------------------|
| <b>Planificación</b> | Plan Estratégico        |         |             |                    |
|                      | Planes Operativos       | 1       |             |                    |
|                      | Administración          | 2       |             | Eficiente 15-18    |
|                      | estratégica             | 3       |             | Medianamente       |
|                      | Toma de decisión)       | 4       |             | eficiente 10 – 14  |
|                      | Valores éticos)         | 5       |             | Ineficiente 6 – 9  |
|                      | Capacitaciones          | 6       |             |                    |
|                      | técnico - profesional   |         |             |                    |
| <b>Organización</b>  | Identificación          | 7       |             |                    |
|                      | laboral                 | 8       |             | Eficiente 15-18    |
|                      | Satisfacción Laboral    | 9       |             | Medianamente       |
|                      | Motivación Laboral      | 10      | Nunca (1)   | eficiente 10 – 14  |
|                      | Infraestructura         | 11 -12  | A veces (2) | Ineficiente 6 – 9  |
|                      | Sistema de Control      |         | Siempre     |                    |
|                      | <u>Reacionalización</u> |         | (3)         |                    |
| <b>Dirección</b>     | Oportunidad del         | 13      |             |                    |
|                      | servicios               | 14 - 15 |             | Eficiente 17-21    |
|                      | Optimización de         | 16      |             | Medianamente       |
|                      | recursos                | 17      |             | eficiente 12 – 16  |
|                      | Instrumento de          | 18 - 19 |             | Ineficiente 7 – 11 |
|                      | gestión                 |         |             |                    |
|                      | Control                 |         |             |                    |
| <b>Control</b>       | Táctica – estratégica   | 20 - 21 |             | Eficiente 15-18    |
|                      | Normativa               | 22      |             | Medianamente       |
|                      | Operativa               | 23 - 24 |             | eficiente 10 – 14  |
|                      | Proactiva               | 25      |             | Ineficiente 6 – 9  |

Tabla 2

Operacionalización de la variable

Empoderamiento

| Dimensiones                     | Indicadores                        | ítems    | Escala   | Niveles y rangos                   |
|---------------------------------|------------------------------------|----------|--|------------------------------------|
| <b>Planificación</b>            | Importancia del trabajo            | 1 al 4   |  |                                    |
|                                 | Significación del trabajo          |          |  |                                    |
| <b>Organización</b>             | Confianza en las capacitaciones    | 5 al 8   | Totalmente de acuerdo (5)<br>Parcialmente de acuerdo (4) | 20 - 46 = Bajo                     |
|                                 | Confianza en las habilidades       |          |  |                                    |
| <b>Autodeterminación</b>        | Autonomía                          | 9 al 12  | Indeciso (3)<br>Parcialmente en desacuerdo (2)           | 47 - 73 = Medio<br>74 - 100 = Alto |
|                                 | Oportunidad                        |          |  |                                    |
| <b>Impacto</b>                  | Impacto en el trabajo              | 13 al 16 | Parcialmente en desacuerdo (1)                           |                                    |
|                                 | control                            |          |  |                                    |
| Elaboración Propia octubre 2019 |                                    |          |  |                                    |
|                                 | Confianza en los Soporte emocional | 20       |  |                                    |

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población de estudio

Es la totalidad de los casos que comparten en común una secuencia de especificaciones analizables. Debe situarse según sus características de contenido, lugar y tiempo. En el caso particular de este estudio, la población la conforman 250 profesionales en enfermería que laboraban en el Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019.<sup>40</sup>

## Muestra

La muestra se determinó mediante la fórmula de proporciones de Murray y Larry;<sup>41</sup>

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

Donde se establece que:

n = Al tamaño de muestra a determinar

N = El total de personas que son consideradas para la investigación= 250

p y q = probabilidad de la población que está o no incluidas en la muestra. Según se establece será dado con la siguiente afirmación, p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z = Establece el intervalo de confianza el cual es del 95%

e = Error= 0.05 (5%)

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * (0.5) * (0.5) * 250}{0.05^2 * (250 - 1) + (0.5) * (0.5) * 1.96^2}$$

n = 152

Muestra conformada por 152 profesionales en enfermería que laboraban en el Hospital San Juan de Lurigancho.

## Muestreo

Por la imposibilidad de tener a toda la muestra reunida en un espacio físico y en un determinado periodo, el muestreo tuvo que ser no probabilístico y de tipo por conveniencia.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

#### Técnica: La encuesta

La técnica que se empleó fue la encuesta, con ella se obtuvo la información directa de los profesionales en enfermería que laboraban en el Hospital San Juan de Lurigancho.<sup>42</sup>

#### Instrumento: Cuestionario

El método fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de preguntas preparadas para obtención de la información que se requirió extraer de la población de estudio.<sup>43</sup>

## **Escala de Gestión Administrativa**

Esta escala fue diseñada con las dimensiones e indicadores, los cuales fueron tomados en cuenta de los antecedentes de este estudio, con la finalidad de medir la variable gestión administrativa, la escala fue formada por 25 ítems y estructurada en cuatro dimensiones: planificación, dimensión que fue medida a través de las premisas del uno al seis, organización, dimensión que fue medida a través de las premisas del siete al doce, dirección, dimensión que fue medida a través de las premisas del trece al diecinueve y control, dimensión que fue medida a través de las premisas del veinte al veinticinco.

## **Escala de Empoderamiento**

Esta escala ha sido diseñada, basada en las dimensiones y los indicadores tomados en cuenta en los antecedentes de este estudio, con la finalidad de medir la variable empoderamiento, la escala fue conformada por 20 ítems y estructurada en cinco dimensiones: significado, dimensión que fue medida a través de las premisas del uno al cuatro, competencia, dimensión que fue medida a través de las premisas del cinco al ocho, autodeterminación, dimensión que fue medida a través de las premisas del nueve al doce, impacto dimensión que fue medida del 13 al 16 y seguridad, dimensión que fue medida a través de las premisas del 17 al veinte.

## **Ficha Técnica del Instrumento Gestión Administrativa**

### **Medición de la Gestión Administrativa**

#### **Ficha Técnica**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de evaluación sobre Gestión Administrativa

**Autor:** Elio Paitán Sedano, año 2017

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Recolección de datos por medio de encuestas aplicadas a los profesionales en enfermería que laboraban en el Hospital San Juan de Lurigancho. Año 2019.

**Total, encuestados:** 152 profesionales de enfermería.

**Cantidad de Preguntas:** el instrumento está compuesto por 20 preguntas

**Método y tiempo de Aplicación:** duración de 25 minutos de aplicación directa

**Criterio de Aplicación:** El profesional de enfermería elegirá la opción que corresponda a su criterio en cada ítem.

**Alternativas:** Nunca, a veces, siempre.

**Niveles y rango:** Se proponen los siguientes:

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| Eficiente              | (15 – 18) |
| Medianamente eficiente | (10 – 14) |
| Ineficiente            | (06 – 09) |

### **Ficha técnica del Instrumento empoderamiento**

#### **Instrumento 2: empoderamiento**

##### **Ficha Técnica**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de evaluación sobre empoderamiento

**Autor:** Elio Paitán Sedano, año 2019

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Recolección de datos por medio de encuestas aplicadas a los profesionales en enfermería que laboraban en el Hospital San Juan de Lurigancho. Año 2019.

**Total, encuestados:** 152 profesionales de enfermería.

**Cantidad de preguntas:** 25 preguntas

**Método y tiempo de Aplicación:** duración de 25 minutos de aplicación directa

**Normas de Aplicación** El profesional de enfermería elegirá la opción que corresponda a su criterio en cada ítem.

**Escala:** Escala de Likert con las siguientes opciones:

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Indeciso
- Parcialmente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo.

**Niveles y rango:** Se proponen los siguientes:

|       |            |
|-------|------------|
| Bajo  | (20 - 46)  |
| Medio | (47 - 73)  |
| Alto  | (74 - 100) |

## Validez del Instrumento

Tomando en cuenta que, a pesar de que el instrumento dirigido, tanto a la gestión administrativa como al de empoderamiento, son escalas empleadas en otros trabajos de investigación, se le hizo un sumario de validez del constructo, por medio de la técnica del juicio de expertos, quienes evaluaron el contenido de cada uno de dichos instrumentos.

Tabla 3

Validación de expertos

| Validador                       | Grado Académico | Resultado    |
|---------------------------------|-----------------|--------------|
| Mg Cristina Lizbet Ruiz Quilcat | Magíster        | Es aplicable |
| Mg. Jimmy Orihuela Salazar      | Magister        | Es aplicable |
| Mg JhonPaucar Orrego            | Magíster        | Es aplicable |

## Confiabilidad del Instrumento

Se refiere a la confiabilidad del instrumento que mide a la variable de manera puntual y racional.<sup>44</sup> En tal sentido, la evaluación de la confiabilidad se obtuvo aplicando el instrumento a 30 profesionales de enfermería en una población similar a la que se realizará el estudio, utilizando para ello la fórmula de Alfa de Crombach de Murray y Larry.<sup>44</sup>

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Figura 2: Fórmula para hallar la confiabilidad

Dónde:

$\alpha$ : Alfa de Crombach

K: Número de ítem

Si: Varianza del instrumento

St<sup>2</sup>: Varianza de la suma de los ítems

Tabla 4

Niveles de confiabilidad (Alfa de Crombach)

| “Valores”      | “Nivel”                |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0      | No es confiable        |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad     |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad   |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad     |

Tabla 5

Resumen de procesamiento de datos de prueba de confiabilidad

|       |                             | N  | %     |
|-------|-----------------------------|----|-------|
| Casos | Valido                      | 30 | 100,0 |
|       | <u>Excluido<sup>a</sup></u> | 0  | ,0    |
|       | Total                       | 30 | 100,0 |

Asimismo, tomando como referencia un muestreo piloto, previo a la toma de datos propiamente dicha, se hizo un análisis de confiabilidad de Alfa de Crombach a cada uno de ellos.

### Variable 1: Gestión Administrativa

Posterior al análisis de los 25 puntos que comprenden la variable 1, se obtuvo una validez de 0,814, dando como resultado que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6

Análisis de fiabilidad

| Estadística de fiabilidad |                |
|---------------------------|----------------|
| Alfa de Crombach          | N de elementos |
| 0,814                     | 25             |

### Variable 2: Empoderamiento

Posterior al análisis de los 20 puntos que comprenden la variable 1, se obtuvo una validez de 0,655, dando como resultado que el instrumento tiene una moderada confiabilidad como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 7

Análisis de fiabilidad

| Estadística de fiabilidad |                |
|---------------------------|----------------|
| Alfa de Crombach          | N de elementos |
| 0,655                     | 20             |

## **2.5. Procedimiento**

La selección de los sujetos de estudio, fue mediante el muestreo correspondiente y cumplimiento de los criterios de selección, a quienes se les entregó el consentimiento informado para su firma y autorización de la intención de participar en el estudio, al tiempo de hacer entrega de las escalas de gestión administrativa y empoderamiento, todo ello, para la excavación de la información, control de calidad de los datos recolectados, preparación de una base de datos para el análisis estadístico, tratamiento estadístico de los datos y elaboración de tablas y gráficos para su presentación.

## **2.6. Método de Análisis de Datos**

Se aplicó un cuestionario piloto como técnica en la encuesta a todo el personal Licenciado en Enfermería, con el propósito de concretar que el instrumento fuese confiable y válido. La información fue procesada a través del programa estadístico SPSS versión 24, donde se procesaron los datos aplicando la estadística descriptiva y utilizando la inferencial de Rho de Spearman para hallar el factor de relación.

Se aplicó la estadística descriptiva para el análisis, a través de la distribución de frecuencias de los porcentajes, y se presentaron en forma de tablas y gráficas. Los análisis de los resultados se realizaron a través de la relación porcentual presentados en tablas y figuras para luego ser contrastados los hallazgos con las bases teorías existentes y antecedentes.

## **2.7. Aspectos Éticos**

La información fue recabada del grupo de investigación y procesada de manera adecuada, guardando todos los criterios de calidad y sin la adulteración de alguno de los datos. Se ha guardado una estricta confidencialidad de los datos personales de quienes participaron en el presente estudio, respondiendo voluntariamente la encuesta y llenado el consentimiento informado, la prueba es anónima lo cual evita la identificación de cada participante y poner en riesgo la integridad del participante.

Así mismo, la premisa de las teorías relacionadas con el tema, se recolectó de acuerdo a los parámetros establecidos e indicados en el diseño metodológico. Cabe enfatizar que, los resultados de este estudio no fueron falseados o plagiados de otras investigaciones, puesto que su finalidad es beneficiar y contribuir a la resolución de la problemática planteada.

### III. RESULTADOS

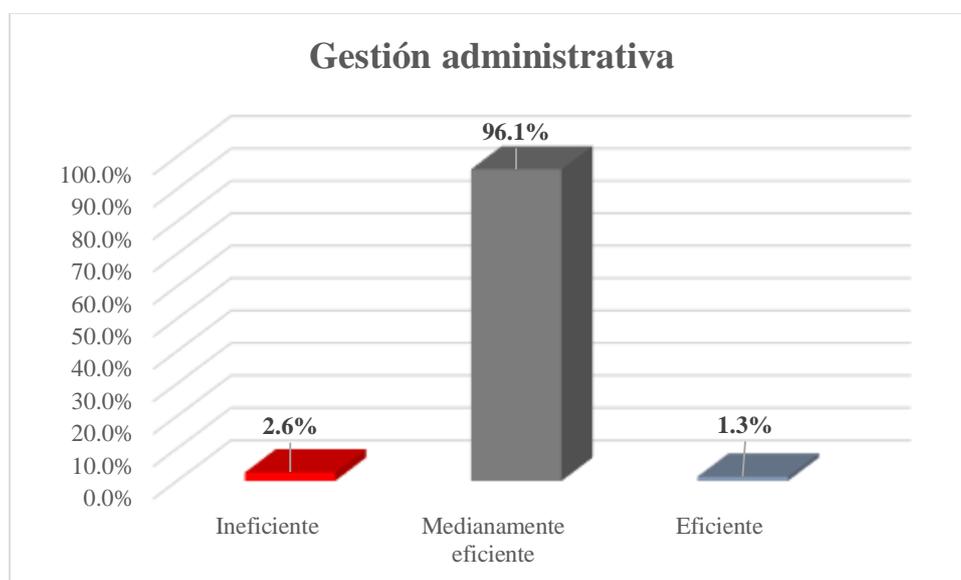
#### 3.1. Descripción

**Tabla 8:** La distribución de la dimensión “Gestión administrativa de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019

| Gestión administrativa | N          | %             |
|------------------------|------------|---------------|
| Ineficiente            | 4          | 2.6%          |
| Medianamente eficiente | 146        | 96.1%         |
| Eficiente              | 2          | 1.3%          |
| <b>Total</b>           | <b>152</b> | <b>100.0%</b> |

Fuente: Encuesta *ad hoc*

Según se observa en la tabla 8, el 2.6% (4 profesionales) tienen una ineficiente gestión administrativa, el 96.1% (146 profesionales), tienen una gestión administrativa medianamente eficiente y el 1.3% (2 profesionales), tienen una eficiente gestión administrativa.



**Figura 3:** Gestión administrativa de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019

Se observa en la figura 5 que, la gestión administrativa de los profesionales de enfermería, presentan un bajo nivel de ineficiencia con un total de 4 profesionales (2.6%), además se observa que, solo 2 profesionales de enfermería (1.3%) presentan una gestión administrativa eficiente, pero se aprecia que, la gestión admirativa medianamente eficiente, asciende a un total de 146 (96.1%) profesionales de enfermería.

**Tabla 9:** La distribución de la dimensión de la gestión administrativa de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019

| <b>Dimensiones de la gestión administrativa</b> |                        | <b>N</b>   | <b>%</b>      |
|---|------------------------|------------|---------------|
| Planificación                                   | Ineficiente            | 13         | 9.2%          |
|   | Medianamente eficiente | 127        | 83.0%         |
|   | Eficiente              | 12         | 7.8%          |
| Organización                                    | Ineficiente            | 4          | 2.6%          |
|   | Medianamente eficiente | 127        | 83.0%         |
|   | Eficiente              | 21         | 14.4%         |
| Dirección                                       | Ineficiente            | 17         | 11.8%         |
|   | Medianamente eficiente | 130        | 85.0%         |
|   | Eficiente              | 5          | 3.3%          |
| Control   | Ineficiente            | 15         | 9.8%          |
|   | Medianamente eficiente | 130        | 85.6%         |
|   | Eficiente              | 7          | 4.6%          |
| <b>Total</b>                                    |                        | <b>152</b> | <b>100.0%</b> |

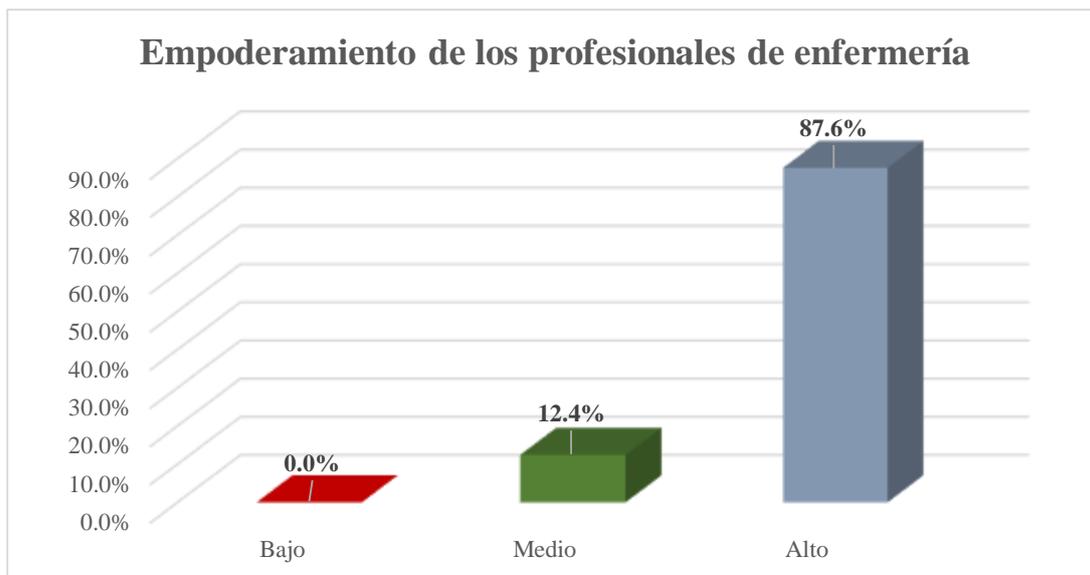
Fuente: encuesta *Ad hoc*.

Según se observa en la tabla 9, en las dimensiones de la gestión administrativa, se muestra como resultados que, en la dimensión de planificación en los profesionales, el 83% (127 profesionales) es medianamente eficiente, en la dimensión de organización en los profesionales, se obtuvo que el 83% (127 profesionales) es medianamente eficiente y el 14.4% (21 profesionales) es eficiente. En la dimensión de dirección administrativa en los profesionales, se obtuvo que el 85% (130 profesionales) es medianamente eficiente y en la dimensión de control en los profesionales, se obtuvo que el 85.6% (130 profesionales) es medianamente eficiente y el 4.6% (7 profesionales) es eficiente.

**Tabla 10:** La distribución de la dimensión empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019

| <b>Empoderamiento</b> | <b>N</b>   | <b>%</b>      |
|-----------------------|------------|---------------|
| Bajo                  | 0          | 0.0%          |
| Medio                 | 19         | 12.4%         |
| Alto                  | 133        | 87.6%         |
| <b>Total</b>          | <b>152</b> | <b>100.0%</b> |

En cuanto al empoderamiento de los profesionales de enfermería, se tiene que el 12.4% (19) de los enfermeros(as), tienen un empoderamiento medio y el 87.6% (133) un empoderamiento alto.



**Figura 4:** Empoderamiento de los profesionales de enfermería

Se observa en la figura 4 que, el 133 (87.6%) de los enfermeros(as), presentan un alto nivel de empoderamiento, siendo un alto porcentaje, además se observa que 19 (12.4%) profesionales de enfermería, presentan un nivel de empoderamiento moderado, no evidenciando un nivel bajo de empoderamiento al obtener 0 (0%) de la muestra de estudio.

**Tabla 11:** La distribución de la dimensión del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019

| Empoderamiento    |       | N          | %             |
|-------------------|-------|------------|---------------|
| Significado       | Bajo  | 0          | 0.0%          |
|                   | Medio | 27         | 17.6%         |
|                   | Alto  | 125        | 82.4%         |
| Competencia       | Bajo  | 0          | 0.0%          |
|                   | Medio | 12         | 8.5%          |
|                   | Alto  | 140        | 91.5%         |
| Autodeterminación | Bajo  | 0          | 0.0%          |
|                   | Medio | 35         | 22.9%         |
|                   | Alto  | 117        | 77.1%         |
| Impacto           | Bajo  | 0          | 0.0%          |
|                   | Medio | 65         | 42.5%         |
|                   | Alto  | 87         | 57.5%         |
| Seguridad         | Bajo  | 19         | 12.4%         |
|                   | Medio | 60         | 39.9%         |
|                   | Alto  | 73         | 47.7%         |
| <b>Total</b>      |       | <b>152</b> | <b>100.0%</b> |

Fuente: encuesta *Ad hoc*.

En la tabla 11, se observan las dimensiones del empoderamiento de los profesionales de enfermería, exponiéndose que, para la dimensión significado, el 82.4% (125 profesionales) tiene un nivel alto, en la dimensión competencia, el 91.5% (140 profesionales) tiene un nivel alto como resultado de la evaluación, en la dimensión autodeterminación, el 77.1% (117 profesionales) tiene un nivel alto como resultado de la evaluación, en la dimensión impacto, el 42.5% (65 profesionales) presenta un nivel medio y el 57.5% (87 profesionales) tiene un nivel alto como resultado de la evaluación, para la dimensión seguridad, 12.4% (19 profesionales) presentan un nivel bajo, un 39.9% (60 profesionales) presenta un nivel medio y el 47.7% (73 profesionales) tiene un nivel alto como resultado de la evaluación.

### 3.1.1. Prueba de Hipótesis General y Específica

#### Contrastación de Hipótesis

Se aplicó el medio estadístico Rho Spearman, por ser una prueba no paramétrica, donde se obtendrá el nivel de correlación según se establece en la siguiente tabla;<sup>45</sup>

**Tabla 12:** Escala de interpretación para la correlación de Spearman

| Correlación | Interpretación                                   |
|-------------|--|
| -1.00       | Correlación negativa perfecta                    |
| -0.90       | Correlación negativa muy fuerte                  |
| -0.75       | Correlación negativa considerable                |
| -0.50       | Correlación negativa media                       |
| 0.10        | Correlación negativa débil                       |
| 0.00        | No existe correlación alguna entre las variables |
| +0.10       | Correlación positiva débil                       |
| +0.50       | Correlación positiva media                       |
| +0.75       | Correlación positiva considerable                |
| +0.90       | Correlación positiva muy fuerte                  |
| +1.00       | Correlación positiva perfecta                    |

#### Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa con el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019.

## Hipótesis Nula

No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa con el empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019.

## Regla de decisión

- Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )
- Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta  $H_1$

**Tabla 13:** Relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019

|                    |                           |                             | Gestión<br>Administrativa | Empoderamiento |
|--------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------|
| Rho de<br>Spearman | Gestión<br>Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000                     | ,534**         |
|                    |                           | Sig. (bilateral)            | .                         | ,000           |
|                    |                           | N                           | 152                       | 152            |
|                    | Empoderamiento            | Coefficiente de correlación | ,534**                    | 1,000          |
|                    |                           | Sig. (bilateral)            | ,000                      | .              |
|                    |                           | N                           | 152                       | 152            |

## Interpretación

En la tabla 13, se observa que la gestión administrativa tiene una relación significativa con el empoderamiento, con un resultante de correlación de Rho de Spearman 0.534, la cual se considera una correlación sustancial con lo que se rechaza la ( $H_0$ ) y se acepta la ( $H_1$ ), a lo que se desglosa que a mayor Gestión Administrativa mayor será el empoderamiento.

## Hipótesis Específica 1

- Existe relación entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión significado de los profesionales de Enfermería.

## Hipótesis Nula:

- No existe relación entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión significado de los profesionales de Enfermería.

### Regla de decisión:

- “Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0)”
- “Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H0). Y, se acepta H1”

**Tabla 14:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión significado de la variable empoderamiento de los profesionales de Enfermería.

|                 |                        | Gestión Administrativa      | Significado |        |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|-------------|--------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000       | ,350** |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | .           | ,000   |
|                 |                        | N                           | 152         | 152    |
|                 | Significado            | Coefficiente de correlación | ,350**      | 1,000  |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | ,000        | .      |
|                 |                        | N                           | 152         | 152    |

### Interpretación.

Observando la tabla 14, se concluye que la gestión administrativa tiene relación con el empoderamiento en la dimensión significado de los profesionales de enfermería en el lugar de estudio. Por lo que, al calcularse con el índice de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un de relación de 0.350, siendo una correlación débil por este motivo se rechaza (H0) y pasa a ser aceptada la (H1), con lo que se establece que, a mayor gestión administrativa, mayor empoderamiento en la dimensión significado de los profesionales de enfermería.

### Hipótesis Específica 2

- Existe relación entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión competencia de los profesionales de Enfermería.

### Hipótesis Nula

- No existe relación entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión competencia de los profesionales de Enfermería.

### Regla de decisión

- Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0)
- Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta H1

**Tabla 15:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión competencia de la variable empoderamiento de los profesionales de enfermería

|                      |                             |                              | Gestión<br>Administrativa | Competencia |
|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------|
| "Rho de<br>Spearman" | "Gestión"<br>Administrativa | "Coeficiente de correlación" | 1,000                     | ,502**      |
|                      |                             | "Sig. (bilateral)"           | .                         | ,000        |
|                      |                             | "N"                          | 152                       | 152         |
|                      | Competencia                 | "Coeficiente de correlación" | ,502**                    | 1,000       |
|                      |                             | "Sig. (bilateral)"           | ,000                      | .           |
|                      |                             | "N"                          | 152                       | 152         |

### Interpretación

Se observa en la tabla 15, que la gestión administrativa tiene relación con el empoderamiento en la dimensión competencia de los profesionales de enfermería, por lo que al calcularse con el índice de (correlación Rho) de Spearman, se obtuvo un valor de relación de 0.502, la cual se considera una relación positiva con lo que se puede rechazar la (H0) y se procede a aceptar (H1). Asimismo, se determinó que, a mayor gestión administrativa, mayor empoderamiento en la dimensión competencia de los profesionales.

### Hipótesis Específica 3

- Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión autodeterminación de los profesionales de enfermería.

### Hipótesis Nula:

- No existe relación directa entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión autodeterminación de los profesionales de enfermería.

### Regla de decisión:

- Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0)
- Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta H1

**Tabla 16:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión autodeterminación de la variable empoderamiento de los profesionales de enfermería

|                    |                           |                             | Gestión<br>Administrativa | Autodeterminación |
|--------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| Rho de<br>Spearman | Gestión<br>Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000                     | ,570**            |
|                    |                           | Sig. (bilateral)            | .                         | ,000              |
|                    |                           | N                           | 152                       | 152               |
|                    | Autodeterminación         | Coefficiente de correlación | ,570**                    | 1,000             |
|                    |                           | Sig. (bilateral)            | ,000                      | .                 |
|                    |                           | N                           | 152                       | 152               |

### Interpretación

Según lo observado en la tabla 16, se puede apreciar que la gestión administrativa, tiene relación con el empoderamiento en la dimensión autodeterminación de los profesionales de enfermería, por lo que al ser calculada con el índice de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un valor de relación de 0.570, lo cual establece la correlación, por lo que se rechaza la (H0) y aceptando la (H1), determinando que a mayor gestión administrativa, mayor empoderamiento en la dimensión autodeterminación de los profesionales.

### Hipótesis Específica 4

- Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión impacto del empoderamiento de los profesionales de Enfermería.

### Hipótesis Nula

- No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión impacto del empoderamiento de los profesionales de Enfermería.

### Regla de decisión

- Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0)
- Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta H1

**Tabla 17:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión impacto de la variable empoderamiento de los profesionales de enfermería.

|                    |                             |                             | Gestión<br>Administrativa | Impacto |
|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------|
| Rho de<br>Spearman | Gestión<br>"Administrativa" | Coefficiente de correlación | 1,000                     | ,560**  |
|                    |                             | Sig. (bilateral)            | .                         | ,000    |
|                    |                             | N                           | 152                       | 152     |
|                    | Impacto                     | Coefficiente de correlación | ,560**                    | 1,000   |
|                    |                             | Sig. (bilateral)            | ,000                      | .       |
|                    |                             | N                           | 152                       | 152     |

### Interpretación

Observando la tabla N° 17 se puede apreciar que la gestión administrativa mantiene una intervención con el empoderamiento en los profesionales de Enfermería en el de estudio calculándose con el índice de correlación Rho de Spearman. Se obtuvo resultado nivel de relación de 0.560 la cual se considera una correlación afirmativa rechazando la (H0) y aceptando la (H1).

### Hipótesis Específica 5

- Hay existencia de analogía entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión seguridad del empoderamiento de los profesionales de Enfermería.

### Hipótesis Nula:

- No Hay existencia de analogía entre la gestión administrativa con el empoderamiento en la dimensión seguridad del empoderamiento de los profesionales de Enfermería.

### Regla de decisión:

- Si  $Valor\ p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (H0)
- Si  $valor\ p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta H1

**Tabla18:** Relación entre la gestión administrativa y la dimensión seguridad de la variable empoderamiento de los profesionales de enfermería

|                 |                        |                             | "Gestión Administrativa" | Seguridad |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000                    | ,560**    |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | .                        | ,001      |
|                 |                        | N                           | 152                      | 152       |
|                 | Seguridad.             | Coefficiente de correlación | ,560**                   | 1,000     |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | ,001                     | .         |
|                 |                        | N                           | 152                      | 152       |

### Interpretación

Observando la tabla 18, se puede evidenciar que la gestión administrativa tiene relación con el empoderamiento en la dimensión seguridad de la variable empoderamiento de los profesionales de enfermería del lugar de estudio, de este modo, calculándose con el índice de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de relación de 0.560, con lo cual se razona una correlación positiva que se rechaza (H0) y acepta (H1).

Tabla 19: Gestión Administrativa y el empoderamiento en de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019

|                        |                        | Empoderamiento |       |      | Total |
|------------------------|------------------------|----------------|-------|------|-------|
|                        |                        | Alto           | Medio | Bajo |       |
| Gestión Administrativa | Eficiente              | 43             | 7     | 0    | 46    |
|                        |                        | 28.3%          | 4.6%  | 0%   | 30.3% |
|                        | Medianamente Eficiente | 52             | 5     | 0    | 57    |
|                        |                        | 34.2%          | 3.3%  | 0%   | 37.5% |
|                        | Ineficiente            | 39             | 6     | 0    | 49    |
|                        |                        | 25.7%          | 4.0%  | 0%   | 32.2% |
| Total                  |                        | 134            | 18    | 0    | 152   |
|                        |                        | 88.2%          | 11.8% | 0%   | 100%  |

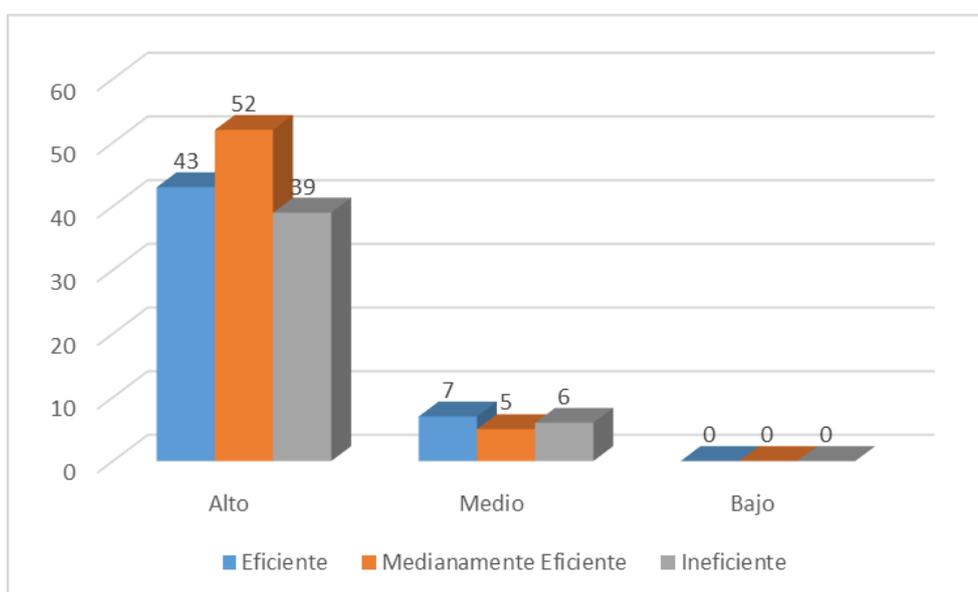


Figura 5: Diagrama de barras agrupadas de las variables Gestión Administrativa y el Empoderamiento del personal de enfermería.

Como se visualiza en la tabla 19 y figura 5 la Gestión Administrativa eficiente del profesional de enfermería tiene 28.3% de relación entre el alto empoderamiento y la gestión medianamente eficiente tiene un 34.2% de un alto empoderamiento.

Tabla 20: Dimensión de Dirección y el empoderamiento en de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019

|           |                        | Empoderamiento |       |       | Total |
|-----------|------------------------|----------------|-------|-------|-------|
|           |                        | Alto           | Medio | Bajo  |       |
| Dirección | Eficiente              | 20             | 28    | 4     | 52    |
|           |                        | 13.2%          | 18.4% | 2.6%  | 34.2% |
|           | Medianamente Eficiente | 41             | 25    | 16    | 82    |
|           |                        | 27%            | 16.4% | 10.5% | 53.9% |
|           | Ineficiente            | 15             | 2     | 1     | 18    |
|           |                        | 9.9%           | 1.3%  | 0.7%  | 11.8% |
| Total     |                        | 76             | 55    | 21    | 152   |
|           |                        | 50.2%          | 36.2% | 13.8% | 100%  |

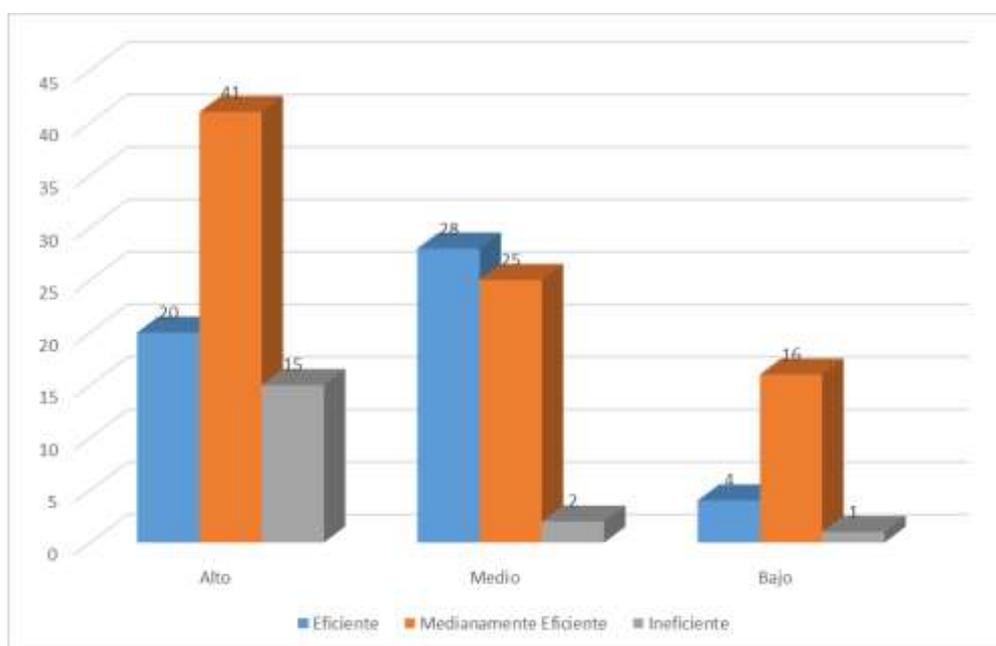


Figura 6: Diagrama de barras agrupadas de la dimensión Dirección y el Empoderamiento del personal de enfermería

Como se visualiza en la tabla 19 y figura 5 la dimensión dirección eficiente del profesional de enfermería tiene 13.2% de relación entre el alto empoderamiento y la dirección medianamente eficiente tiene un 27% de un alto empoderamiento.

Tabla 21: Dimensión de organización y el empoderamiento en de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019

|              |                        | Empoderamiento |       |       | Total |
|--------------|------------------------|----------------|-------|-------|-------|
|              |                        | Alto           | Medio | Bajo  |       |
| Organización | Eficiente              | 36             | 15    | 4     | 55    |
|              |                        | 23.7%          | 9.9%  | 2.6%  | 36.2% |
|              | Medianamente Eficiente | 28             | 25    | 26    | 79    |
|              |                        | 18.4%          | 16.4% | 17.1% | 52%   |
|              | Ineficiente            | 13             | 2     | 3     | 18    |
|              |                        | 8.6%           | 1.3%  | 2.0%  | 11.8% |
| Total        |                        | 77             | 42    | 33    | 152   |
|              |                        | 50.7%          | 27.6% | 21.7% | 100%  |

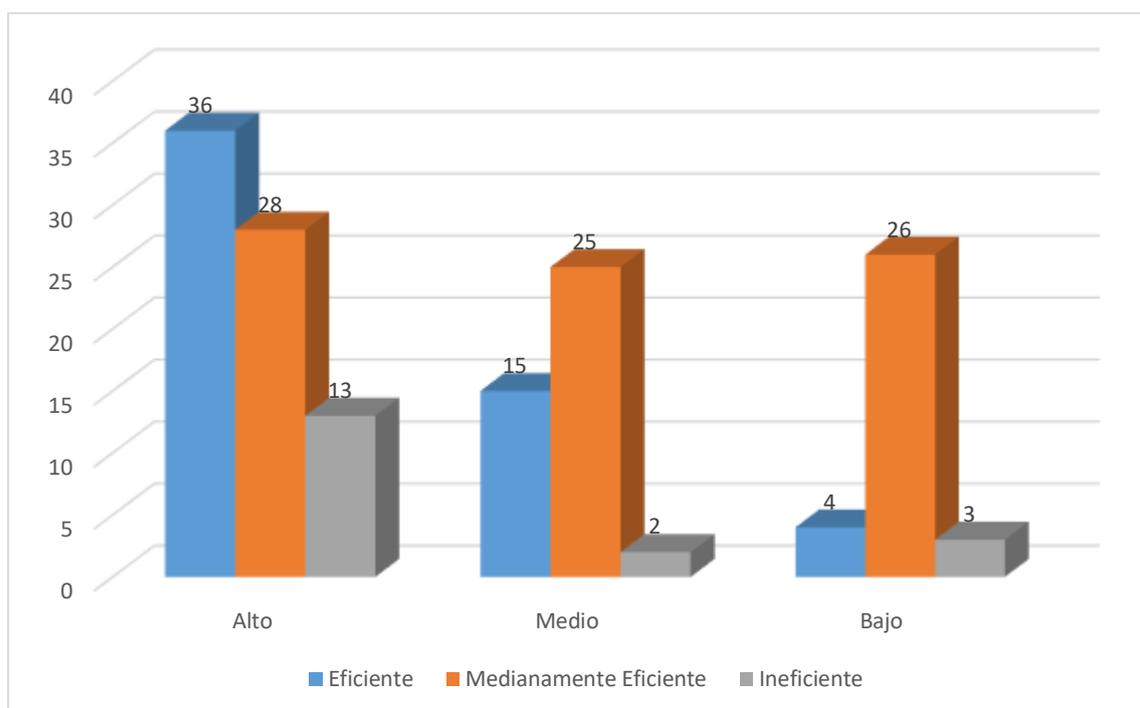


Figura 7: Diagrama de barras agrupadas de la dimensión organización y el Empoderamiento del personal de enfermería

Como se visualiza en la tabla 19 y figura 5 la dimensión organización eficiente del profesional de enfermería tiene 23.7% de relación entre el alto empoderamiento y la dirección medianamente eficiente tiene un 18.4% de un alto empoderamiento.

Tabla 22: Dimensión de planificación y el empoderamiento en de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019

|               |                        | Empoderamiento |       |      | Total |
|---------------|------------------------|----------------|-------|------|-------|
|               |                        | Alto           | Medio | Bajo |       |
| Planificación | Eficiente              | 48             | 15    | 4    | 67    |
|               |                        | 31.6%          | 9.9%  | 2.6% | 44.1  |
|               | Medianamente Eficiente | 16             | 23    | 3    | 42    |
|               |                        | 10.5%          | 15.1% | 2.0% | 27.3% |
|               | Ineficiente            | 28             | 13    | 2    | 43    |
|               |                        | 18.4%          | 8.6%  | 1.3% | 28.3% |
| Total         |                        | 92             | 51    | 9    | 152   |
|               |                        | 60.5%          | 33.6% | 5.9% | 100%  |

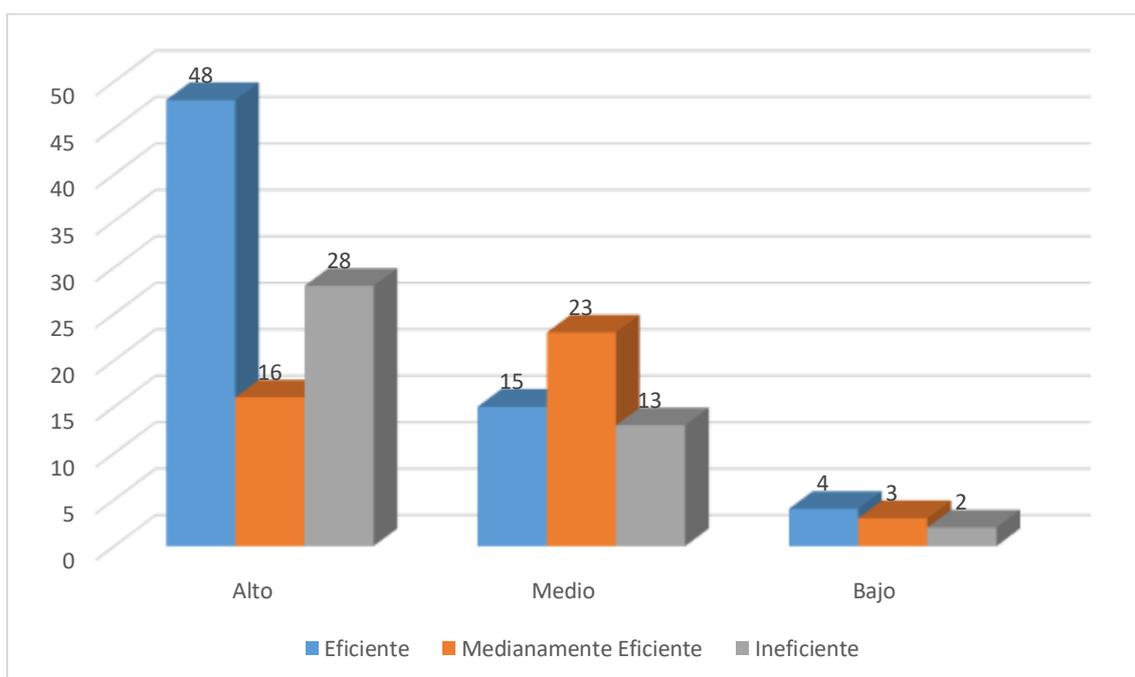


Figura 8: Diagrama de barras agrupadas de la dimensión planificación y el Empoderamiento del personal de enfermería

Como se visualiza en la tabla 19 y figura 5 la dimensión planificación eficiente del profesional de enfermería tiene 31% de relación entre el alto empoderamiento y la planificación medianamente eficiente tiene un 15.5% de un medio empoderamiento

Tabla 23: Dimensión de control y el empoderamiento en de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019

|         |                        | Empoderamiento |       |       | Total |
|---------|------------------------|----------------|-------|-------|-------|
|         |                        | Alto           | Medio | Bajo  |       |
| Control | Eficiente              | 25             | 33    | 15    | 73    |
|         |                        | 16.4%          | 21.7% | 9.9%  | 48.1% |
|         | Medianamente Eficiente | 33             | 5     | 4     | 42    |
|         |                        | 21.7%          | 3.3%  | 2.6%  | 27.6% |
|         | Ineficiente            | 25             | 4     | 8     | 37    |
|         |                        | 16.5%          | 2.6%  | 5.3%  | 24.3% |
| Total   |                        | 83             | 42    | 27    | 152   |
|         |                        | 54.6%          | 27.6% | 17.8% | 100%  |

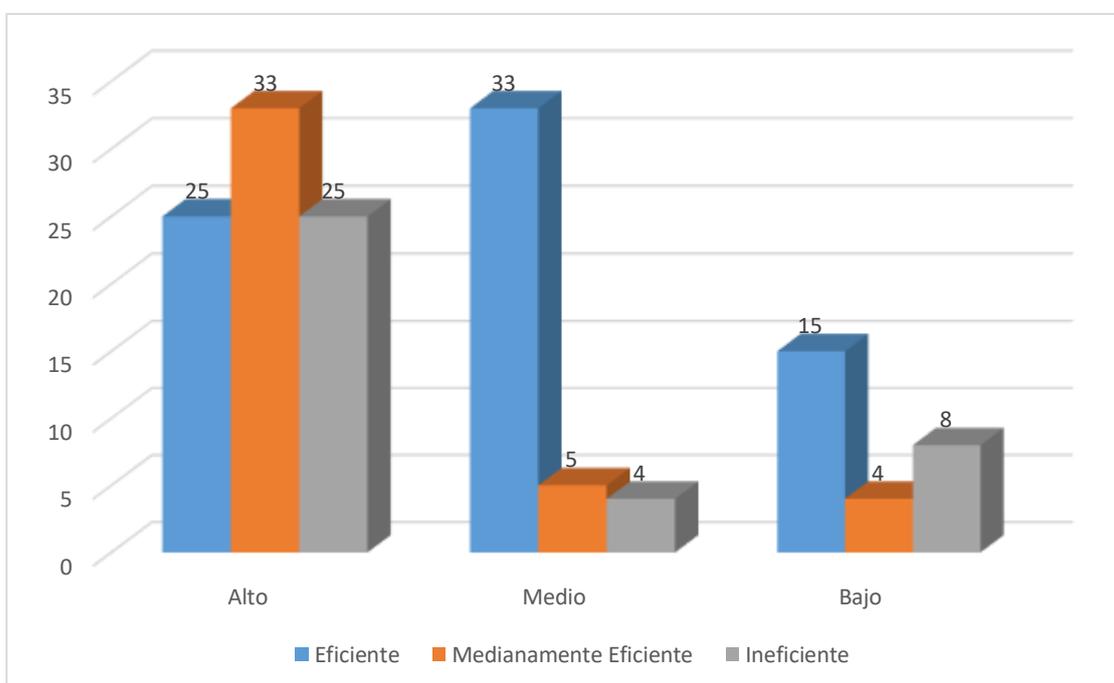


Figura 9: Diagrama de barras agrupadas de la dimensión control y el Empoderamiento del personal de enfermería

Como se visualiza en la tabla 19 y figura 5 la dimensión control eficiente del profesional de enfermería tiene 21.7% de relación entre el nivel medio de empoderamiento y la gestión medianamente eficiente tiene un 21.7% de un alto empoderamiento

#### **IV. DISCUSIÓN**

En el presente estudio, se encontró que la gestión administrativa fue medianamente eficiente (96.1%) en los profesionales de enfermería, así como sus espacios de estudio de planificación (83%), organización (83%), dirección (85%) y control (85.6%), que en su mayoría fueron medianamente eficientes, debido a que a veces o siempre la organización posee un plan estratégico; por lo que se asume que los trabajadores deben participar en los trabajos de organización de la institución, al ser esta un herramienta de fidelización del trabajador con u centro de trabajo.

Esto difiere del trabajo publicado por De Souza (2017), donde se encontró que la variable gestión administrativa, fue de nivel muy eficiente (64%); mientras que Montoya (2017), estableció que la acción de la junta administrativa fue deficiente (45%) en los usuarios de un centro de salud comunitario. Teniendo en cuenta lo mencionado, el profesional de enfermería considera que, en la institución, la gestión efectuada es intermedia, quizá porque todavía hay ciertas restricciones, ya sea por los compañeros, la dirección, desmotivación, insatisfacción, entre otros, que no les permite poder llevar a cabo una mejor labor administrativa.

Se entiende así que, el empoderamiento se basa en la capacidad de fortalecer a un individuo de manera que tenga sentido de posesión, ser dueño de su quehacer, entre otros. En el presente trabajo se observó que el empoderamiento fue Alto (87.6%) en los profesionales de enfermería, lo cual se da porque estaban de acuerdo en que el trabajo que realiza en la organización es muy importante, las actividades del trabajo son significativas, confían en sus capacidades personales para desempeñar bien su trabajo, pues el mismo está dentro del alcance de sus competencias y capacidades, confía en sus capacidades para realizar el trabajo con éxito, han dominado las habilidades necesarias para hacer su trabajo, pueden decidir cómo realizar su propio trabajo y tienen la oportunidad de independencia en las labores.

Además, en sus dimensiones significado (82.4%), competencia (91.5%) y autodeterminación (77.1%) fueron de nivel Alto; en cambio, el impacto (57.5% y 42.5% respectivamente) y la seguridad (47.7% y 39.9% respectivamente) fuerte nivel Alto a Medio. De manera contraria, Palomino (2017) encontró en su investigación que el empoderamiento fue de medio (46.7%) a Bajo (34.7%). Por otro lado, en el estudio de Zegarra (2015) se halló que el empoderamiento fue de moderado a alto. Encontraron que

las enfermeras italianas definen el empoderamiento como la construcción de circunstancias que colaboran para determinar la probabilidad que las personas se desenvuelvan y enuncien su valoración y potencial. Así también, Villagra y Ruoti (2018) indicaron peculiaridades del empoderamiento como autonomía y trabajo en equipo. Si bien la mayor parte opina que el empoderamiento del profesional es idóneo, hay algunos puntos por afianzar como la relación con los compañeros, la toma de decisiones, entre otros.

Al relacionar la gestión administrativa con el empoderamiento, en el presente estudio se demostró que hubo relación directa y significativa entre dichas variables ( $p < 0.05$ ), similar al trabajo de Palomino (2017), quien en su investigación también encontró que hay relación significativa y directa entre empoderamiento y compromiso organizacional en los profesionales del centro de hemodiálisis ( $p = 0.000$ ; Rho de Spearman = 0.874).

Respecto a la gestión administrativa y la dimensión significado de la variable empoderamiento, en el presente trabajo se encontró que hubo relación directa y significativa entre las variables ( $p < 0.05$ ), tal vez porque se sienten del todo integrados al trabajo que realizan. Del mismo modo la gestión administrativa y la dimensión competencia de la variable empoderamiento, en el presente estudio se halló que hubo relación directa y significativa entre las variables ( $p < 0.05$ ), posiblemente porque sienten que podrían adquirir ciertas aptitudes que los ayudaría a desempeñarse con liderazgo.

En lo que respecta a la gestión administrativa y la dimensión autodeterminación de la variable empoderamiento en la presente investigación se evidenció que existe relación directa y significativa entre las variables ( $p < 0.05$ ) probablemente porque ante determinadas situaciones ya no hay restricciones de decisión o ejecución.

Sobre la gestión administrativa y la dimensión impacto de la variable empoderamiento en el presente trabajo se encontró que hubo relación significativa entre ambas variables ( $p = 0.039$ ; Rho Spearman = 0.167), puesto que los aportes del profesional lo conducen a adquirir una adecuada gestión.

Sobre la gestión administrativa y la dimensión seguridad de la variable empoderamiento en el presente estudio se demostró que existe relación directa y significativa entre las variables ( $p < 0.05$ ), quizá porque se inspira confianza con los compañeros de trabajo.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** En los resultados obtenidos en el presente estudio se determina que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el empoderamiento de los profesionales de los profesionales de enfermería obteniendo un nivel de correlación de Rho Spearman de 0.534.

**Segunda:** Según lo evidenciado en el presente estudio, la gestión administrativa se relaciona con la dimensión significado de los profesionales de enfermería en obteniendo un nivel de correlación en el Rho Spearman de 0.350.

**Tercera:** Se concluye que la gestión administrativa, se relaciona significativamente con la competencia, lo cual se evidencia en el factor de relación de Rho Spearman el cual tuvo un resultante de 0.502

**Cuarta:** Se establece que la gestión administrativa, tiene una relación significativa con la variable autodeterminación lo cual se evidencia en el factor de relación de Rho Spearman el cual tuvo un resultante de 0.570

**Quinta:** Se evidencia que la gestión empresarial, se relaciona directamente con el impacto lo cual se evidencia en el factor de relación de Rho Spearman el cual tuvo un resultante de 0.560.

**Sexta:** Se concluye que la gestión administrativa, se relaciona significativamente con la seguridad lo cual se evidencia en el factor de relación de Rho Spearman el cual tuvo un resultante de 0.560 lo cual se considera una correlación positiva de índice moderado.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Respecto a la gestión administrativa en enfermería del Hospital donde se realiza la investigación, se sugiere a todas las enfermeras en general a ser partícipes como gestores en la actualización y mejora de los protocolos y procedimientos, los cuales son claves y fundamentales para que el gremio de enfermería trascienda en la gestión.

**Segunda:** La acción de empoderar al profesional de enfermería, debe ejercerse en todos los niveles de atención, llegando a consolidarse como un eje fundamental en la atención de salud en las diferentes áreas de injerencia profesional.

**Tercera:** Para que la profesión de enfermería pueda fortalecerse y empoderarse en el sector salud, debe existir una disposición para el trabajo grupal e individual, haciendo una fuerza colectiva a nivel de los diferentes gremios con los que interviene en la atención integral de salud.

**Cuarta:** Se recomienda a todas las autoridades de orden jerárquico del lugar de investigación, que los cargos de confianza de las diversas áreas, tanto administrativa y asistencial, deben ser ocupadas por meritocracia, así como lo establece el DS:042-2015, se considera que todos los profesionales están en la capacidad de empoderarse y gerenciar.

**Quinto:** Se sugiere a los futuros investigadores, abordar en sus investigaciones sobre empoderamiento de enfermería en los espacios políticos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Suastegui C., Ramírez B. e Ibarra C. La gestión administrativa y la calidad de los servicios de salud en instituciones pequeñas en Mazatlán, Sinaloa. XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática; 2012.
2. Eraso B., Chávez M., Herrera D., Torres J., Gallo J., Armijos L. ¿Cómo medir la eficacia de la gestión en instituciones de salud? Cuba Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 2017; (3); 36.
3. Espinosa A., Gilbert M., Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Cuba. Revista Cubana de Enfermería, 2016; (1); 32.
4. Febre N., Mondaca K., Méndez P., Badilla V., Soto P., Ivanovic P., *et. al.* Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. País Costa Rica; Revista Médica Clínica Las Condes, 2018; 29(3): 278-287.
5. Cabrera J. El empoderamiento de enfermería y las organizaciones inteligentes. Enfermería en Costa Rica. 2008. 19-25.
6. Cadena J. Análisis reflexivo del empoderamiento de la enfermería mexicana: mito o realidad. País México; Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica, 2015; 23(1): 42-46.
7. Villagra N, Ruoti M. Empoderamiento enfermero en las unidades de cuidados intensivos de adultos en el Hospital Central del Instituto de Previsión Social. [Publicación periódica en línea] 2018. Mayo [Acceso el 18 de abril de 2019]; Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud 16(1): 84-93.
8. Rega M, Diano P, Damiani G, De Vito C, Galletti C, Talucci C. El significado del empoderamiento en los entornos de atención de enfermería italianos. [Publicación periódica en línea] 2017. Mes de Myo [Acceso el 18 de abril de 2019]; J Nurs Manag 25 (8): 608-615: 33. doi: 10.1111 / jonm.12520.
9. Rutz A, Buss M. El empoderamiento político de los enfermeros en la práctica hospitalaria. [Publicación periódica en línea] 2015. Abril [Acceso el 18 de abril de 2019]; Index Enferm 24(1-2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962015000100005>.
10. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Empoderamiento laboral y satisfacción laboral de las enfermeras: una revisión sistemática de la literatura. [Publicación periódica en línea] 2014. Junio [Acceso el 18 de abril de 2019]; J Nurs Manag 22 (7): 855-71. doi: 10.1111 / jonm.12028.

11. De Souza B. Clima Organizacional y Gestión Administrativa en la red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016 [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2017 [Acceso el 30 de abril de 2019].
12. Montoya E. La gestión administrativa y calidad del servicio en el personal de la Comunidad Local de Administración de Salud (CLAS) “Aguamiro” – Yurimaguas – 2017. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2017 [Acceso el 18 de abril de 2019]. Según Manual esto no va.
13. Palomino Y. Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017 [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2017 [Acceso el 18 de abril de 2019].
14. Cotos M. (2015). El cotidiano de la enfermera (o) gerente en la gestión de los servicios de enfermería a la luz del pensamiento de Martin Heidegger. Hospital Iii Essalud – Chimbote, 2015. [Tesis de Doctorado]. Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. 2015 [Acceso el 18 de abril de 2019].
15. Zegarra R. Relación entre clima organizacional y empoderamiento psicológico en enfermeras que brindan cuidado a personas afectadas por tuberculosis en la Red de salud Rímac-SMP-LO. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado; 2015 [Acceso el 18 de abril de 2019].
16. Soto P, Reynaldos K, Martínez D, Jerez O. Skills for Nurses in the Field of Management and Administration: Contemporary Challenges to the Profession. [Publicación periódica en línea] 2014. Mes de publicación Agosto [Accessed April 18, 2019]; Aquichan 14(1): 79-99. Available in: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657.59972014000100008&script=sci\\_abstract&tlng](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657.59972014000100008&script=sci_abstract&tlng).
17. Pacheco R, Robles C, Ospino A. Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. 2018.Mayo [Accessed April 18, 2019]; Inf. tecnol. 29(5): 259-266. Available in: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>.
18. Isela B, Alicia C. Administrative management and quality of health services in small institutions in Mazatlan, Sinaloa. 2011 Accessed April 18, 2019].

19. Baldera M. Administración de los servicios de enfermería. [tipo de medio utilizado???]. 5ta ed. México: Mc Graw-Hill Interamericana; 2009 [Acceso el 18 de abril de 2019].
20. Rodríguez V; Paravic T. Evidence-based nursing and care management. 2011. Mes de publicación abril [Accessed April 18, 2019]; Sick glob 14(4): 246-253. Available in: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v10n24/revision2.pdf>.
21. Pavón P, Gogeochea M. The importance of health administration. 2014. Mes de publicación Julio [Accessed April 16, 2019]; Rev Med UV [Online magazine] 4(1): 13-16. Available in: <https://www.medigraphic.com/pdfs/veracruzana/muv-2004/muv041d.pdf>.
22. Sy H. Gestión Administrativa: Funciones y Procesos. 2019 [Acceso el 12 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
23. Ruiz O. Basic Notions on Planning in the Administration of a First Level Clinical Care Laboratory. 2004. Mes de Abril [Accessed April 16, 2019]; Rev. cienc. adm. financ sure soc 12(1): 13-23. Available in: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592004000100002](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592004000100002)
24. Porporatto, M. Organizar. 2017 [Acceso el 12 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://quesignificado.com/organizar/>.
25. Berdugo M. Funciones del proceso administrativo. 2015 [Acceso el 12 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://margaritaberdugo.wordpress.com/2015/09/02/fases-de-la-administracion/>.
26. Pérez J. Control. 2008 [Accessed April 16, 2019]. Available in: <https://definicion.de/control/>
27. Pérez J, Merino M. Definición de empoderamiento. 2019. [Acceso el 02 de febrero del 2019]. Disponible en: <https://definicion.de/empoderamiento>.
28. Crespo P, De Rh am P, Gonzáles G, Iturralde P, Jaramillo B, Mancero L. *et al.* Empoderamiento: conceptos y orientaciones. [Internet]. Quito: Agencia suiza para el Desarrollo y la Cooperación; 2007. [Acceso el 03 de febrero del 2019]. Disponible en: <https://www.shareweb.ch/site/PovertyWellbeing/resources/Archive%20files/Empoderamiento%20-%20Conceptos%20y%20Orientaciones%202007.pdf>
29. Huber D. Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo. 6ª ed. España: Elsevier; 2018.

30. Sánchez B. Identidad y empoderamiento de la profesión de Enfermería. 2002. Mes de publicación Agosto. [Acceso el 02 de febrero del 2019]; *Avances de enfermería* 20(1). Disponibl <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16310/17242>.
31. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. 2015. Mes de publicación setiembre [Acceso el 19 de febrero del 2019]. *Revista Cubana de Enfermería* 31(3). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/686/131>.
32. Moore S, Ward K. Nursing Student Perceptions of Structural Empowerment. 2017. Mes de publicación octubre [Acceso el 18 de marzo del 2016]; *Nurs Educ Perspect.* 38(1): 32-33. doi: 10.1097/01.NEP.0000000000000096.
33. Kretzschmer S, Walker M, Myers J, Vogt K, Massouda J, Gottbrath D, et al. Nursing Empowerment, Workplace Environment, and Job Satisfaction in Nurses Employed in an Academic Health Science Center. Mes de publicación octubre [Acceso el 9 de agosto de ¿?? 2016]; *J Nurses Prof Dev.* 2017; 33(4): 196-202. doi: 10.1097/NND.0000000000000363.
34. Goedhart N, Van Oostveen C, Vermeulen H. The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. Octubre [Acceso el 20 de febrero del 2015]; *J Nurs Manag.* 2017; 25(3):194-206. doi: 10.1111/jonm.12455.
35. Orgambídez A, Almeida H. Core Burnout and Power in Portuguese Nursing Staff: An Explanatory Model Based on Structural Empowerment. 2019. Mes de publicación Agosto [diciembre del 2015]; *Workplace Health Saf* 67(8): 391-398. doi: 10.1177/2165079918822648.
36. Drafahl B. The Influences Burnout and Lack of Empowerment Have on Creativity in Nursing Faculty. *Nurs Educ Perspect.* 2019. doi: 10.1097/01.NEP.0000000000000545.
37. Nursalam N, Fibriansari R, Yuwono S, Hadi M, Efendi F, Bushy A. Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. 2018. Mes de publicación Julio [Acceso el 20 de agosto del 2016]; *Int J Nurs Sci.* 5(4):390-395. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.05.001.
38. Barry T, Longacre M, Carney K, Patterson S. Team inclusion and empowerment among nursing staff in long-term care. 2019. Mes de publicación Abril [Acceso el 20 de mayo de 2016]; *Geriatr Nurs.* pii: S0197-4572(18)30561-5. doi: 10.1016/j.gerinurse.2019.03.014.

39. Dan X, Xu S, Liu J, Hou R, Liu Y, Ma H. Relationships among structural empowerment, innovative behaviour, self-efficacy, and career success in nursing field in mainland China. 2018. Mes de publicación febrero [Acceso el 17 de marzo del 20?]; Int J Nurs Pract. 24(5): páginas e12674. doi: 10.1111/ijn.12674.
40. Ríos M, Téllez M, Ferrer J. El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. Contad. 2010 [Acceso el 05 de febrero del 2019]; Adm 231. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006).
41. De los Ríos P. El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial. [Trabajo de Maestría]. Almería-España: Universidad de Almería. Facultad de Humanidades; 2012. [Acceso el 05 de febrero del 2019]. Disponible en: [http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo\\_7042\\_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
42. Whetten, D. y Cameron, K. Desarrollo de habilidades directivas. 9ª ed. México: Pearson Educación; 2015.
43. Bernal, C. Metodología de la Investigación. 3a ed. Colombia: Pearson Educación; 2015.
44. Carrasco, S. Metodología de la Investigación Científica. 2 ed. Lima: San Marcos; 2008,
45. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. Metodología de la Investigación. 6a ed. México: Mc Graw Hill; 2014.
46. Carrasco S. Metodología de la investigación científica: aplicaciones en educación y otras ciencias sociales. Lima, Perú: Editorial San Marcos; 2005.
47. George, D. y Mallery, P. SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update. 4.ª ed. Boston: Allyn & Bacon; 2013.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA   | OBJETIVOS  | HIPOTESIS  | VARIABLE  | DESENO Y TIPO DE INVESTIGACION   | POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO   | TECNICA E INSTRUMENTOS  | ESTADISTICA A UTILIZAR  |
|--|--|--|---|--|---|---|---|
| <p><b>Problema general:</b><br/>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b><br/>a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión significado del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019?<br/>b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión competencia del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b><br/>a) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión significado del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.<br/>b) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión competencia del empoderamiento de los</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de enfermería del hospital san juan de Lurigancho 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b><br/>a) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión significado del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.<br/>b) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión competencia del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.</p> | <p><b>Variable 1:</b><br/><b>Gestión</b><br/>Administrativa</p> <p><b>Variable 2:</b><br/>Empoderamiento.</p> | <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b><br/>No experimental</p> <p><b>Diseño General:</b><br/>Transaccional o transversal</p> <p><b>Diseño Específico:</b><br/>Correlacional simple</p> | <p><b>Población y Muestra:</b><br/><b>Población:</b><br/>Se considerará a todos los profesionales en enfermería del hospital san juan de Lurigancho, los mismos que actualmente bordea los 250 empleados</p> <p><b>Muestra.</b><br/>Se hará un cálculo de tamaño de muestra probabilístico, teniendo en base la siguiente fórmula:<br/>En donde:<br/>P = Probabilidad de encontrar una buena respuesta de los encuestados (equivaldrá a 0,50)<br/>Q = 1 – p<br/>E = Error de muestreo (0,05)<br/>Z = Estadístico probabilístico al 95 de confianza = 1,96.<br/>N = Tamaño de la población = 250 empleados profesionales de enfermería<br/>n = Tamaño de muestra, siendo = <b>152 encuestados</b> después del cálculo.</p> | <p><b>Técnica:</b><br/>La encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Ficha de encuesta</p> | <p>Se realizó uso de la estadística descriptiva para los datos organizados.<br/>Se presentó en tablas y figuras descriptivas.<br/>Dado que el análisis corresponde a una medición de influencia, la prueba elegida fue la Rho Spearman, debido a que se busca encontrar la relación entre las variables cualitativas ordinales.</p> |

|   |  |   |  |  |  |  |  |
|---|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>C) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión autodeterminación del empoderamiento de los profesionales de enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión impacto del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión seguridad del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019?</p> | <p>profesionales de enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión autodeterminación del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión impacto del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>e) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión seguridad del empoderamiento de los profesionales de enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019</p> | <p>c) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión autodeterminación del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>d) Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión impacto del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>e) Existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión seguridad del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital san juan de Lurigancho, 2019.</p> |  |  |  |  |  |
|---|--|---|--|--|--|--|--|

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas en tu institución. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

| Siempre | A Veces | Nunca |
|---------|---------|-------|
| 3       | 2       | 1     |

Marca con un **aspa (X)** según consideres correcto

| N°  | DIMENSIONES/ ITEMS   | S        | AV       | N        |
|-----|--|----------|----------|----------|
|     | <b>PLANIFICACION</b>   | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 01  | La organización en la que labora posee un plan estratégico.  |          |          |          |
| 02  | Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.                             |          |          |          |
| 03  | Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.         |          |          |          |
| 04  | Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.                               |          |          |          |
| 05  | Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.                      |          |          |          |
| 06  | Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.  |          |          |          |
|     | <b>ORGANIZACIÓN</b>  |          |          |          |
| 07  | Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.  |          |          |          |
| 08. | Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.                       |          |          |          |
| 09. | La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.                        |          |          |          |
| 10. | Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.   |          |          |          |
| 11. | Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador. |          |          |          |
| 12. | Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.                                   |          |          |          |

|     | <b>DIRECCION</b>   | <b>S</b> | <b>AV</b> | <b>N</b> |
|-----|--|----------|-----------|----------|
|     |  | <b>3</b> | <b>2</b>  | <b>1</b> |
| 13. | El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores. |          |           |          |
| 14. | Los directivos incentivan su desempeño laboral.  |          |           |          |
| 15. | Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.  |          |           |          |
| 16. | La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.                      |          |           |          |
| 17. | La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.   |          |           |          |
| 18. | La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.                         |          |           |          |
| 19. | La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.   |          |           |          |
|     | <b>CONTROL</b>   |          |           |          |
| 20. | Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.                                    |          |           |          |
| 21. | Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.                 |          |           |          |
| 22. | Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.                     |          |           |          |
| 23. | Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.                       |          |           |          |
| 24. | Existe un control operativo de las funciones en su organización.   |          |           |          |
| 25. | Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.                                   |          |           |          |

## INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE EL EMPODERAMIENTO

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas en tu institución. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

|                              |                                |                 |                                   |                                 |
|------------------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Totalmente de acuerdo</b> | <b>Parcialmente de acuerdo</b> | <b>Indeciso</b> | <b>Parcialmente en desacuerdo</b> | <b>Totalmente en desacuerdo</b> |
| 5                            | 4                              | 3               | 2                                 | 1                               |

| N° | DIMENSIONES / ítems   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Significado</b>   |   |   |   |   |   |
| 1  | El trabajo que realizo en esta organización es muy importante para mí             |   |   |   |   |   |
| 2  | Las actividades de mi trabajo son significativas para mí                          |   |   |   |   |   |
| 3  | Cuido lo que hago en mi trabajo   |   |   |   |   |   |
| 4  | El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí            |   |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>   |   |   |   |   |   |
| 5  | Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo              |   |   |   |   |   |
| 6  | Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades              |   |   |   |   |   |
| 7  | Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito                      |   |   |   |   |   |
| 8  | He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo                      |   |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Autodeterminación</b>   |   |   |   |   |   |
| 9  | Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo                  |   |   |   |   |   |
| 10 | Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo                                     |   |   |   |   |   |
| 11 | Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo |   |   |   |   |   |
| 12 | Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo       |   |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Impacto</b>  |  |  |  |  |  |
| 13 | Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo              |  |  |  |  |  |
| 14 | Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo             |  |  |  |  |  |
| 15 | Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo       |  |  |  |  |  |
| 16 | Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo               |  |  |  |  |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: Seguridad</b>  |  |  |  |  |  |
| 17 | Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo                 |  |  |  |  |  |
| 18 | Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo |  |  |  |  |  |
| 19 | Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen           |  |  |  |  |  |
| 20 | Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar                  |  |  |  |  |  |

### ANEXO 3

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es desarrollada por el maestrando Elio Paitan Sedano de la Escuela de Posgrado para la obtención del grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. El objetivo de este estudio es establecer la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital san juan de Lurigancho en el año 2019. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, emitido el año 2011. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y además no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo, ..... Identificado(a) con DNI ....., acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por (colocar nombre del investigador), del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además, acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

\_\_\_\_\_

DNI: .....

Fecha: .....

Investigador: Elio Paitan Sedano

Teléfono celular: 936325021

Correo electrónico: elito\_205@hotmail.com

## ANEXO 4

### PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL PUNTAJE DE LOS NIVELES Y RANGOS DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Postulado, para determinar el valor de K.

$$K = ((N^{\circ} \text{ reactivos} * \text{Puntaje máx. de medición}) - N^{\circ} \text{ reactivos}) / 3$$

Valores de la escala Likert modificado: mínimo = 1

máximo = 3

**Variable Gestión Administrativa:**  $K = ((25 * 3) - 25) / 3 = 16.7$

- Eficiente:                      59      75
- Medianamente eficiente:    42      58
- Ineficiente:                    25      41

Valores de la escala Likert modificado: mínimo = 1

máximo = 5

**Variable Empoderamiento:**  $K = ((20 * 5) - 20) / 3 = 30.6 = 26.7$

- Alto:                              74      100
- Medio:                            47      73
- Bajo:                              20      46



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| 41 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2  | 1    | 2    | 1    | 3    | 1    | 3    | 1    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 19   | 3.00 | 16   | 3.00 | 12   | 2.00 | 80   | 3.00 | 9    | 1  | 14 | 2  | 13 | 2  | 11 | 2  | 47 | 2  |   |
| 42 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2    | 2    | 3    | 1    | 1    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 14   | 2.00 | 12   | 2.00 | 76   | 3.00 | 9    | 1    | 12   | 2  | 16 | 2  | 12 | 2  | 49 | 2  |    |    |   |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2  | 2    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2    | 15   | 2.00 | 17   | 3.00 | 18   | 3.00 | 15   | 2.00 | 10   | 2.00 | 75   | 3.00 | 12   | 2    | 12 | 2  | 11 | 1  | 12 | 2  | 47 | 2  |    |   |
| 44 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 1    | 1    | 1    | 3    | 1    | 2    | 3    | 2    | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 15   | 2.00 | 18   | 3.00 | 84   | 3.00 | 10 | 2  | 13 | 2  | 13 | 2  | 12 | 2  | 48 | 2 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2  | 2    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2    | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 18   | 3.00 | 12   | 2.00 | 82   | 3.00 | 13   | 2    | 14 | 2  | 15 | 2  | 12 | 2  | 54 | 2  |    |   |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2    | 1    | 2    | 3    | 2    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 18   | 3.00 | 14   | 2.00 | 15   | 2.00 | 80   | 3.00 | 12   | 2    | 12   | 2  | 15 | 2  | 11 | 2  | 50 | 2  |    |    |   |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2  | 3    | 2    | 1    | 3    | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 15   | 2.00 | 14   | 2.00 | 80   | 3.00 | 15   | 3    | 14   | 2    | 14 | 2  | 14 | 2  | 57 | 2  |    |    |    |   |
| 48 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3  | 2    | 1    | 2    | 3    | 2    | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 15   | 2.00 | 13   | 2.00 | 80   | 3.00 | 10   | 2    | 14   | 2  | 13 | 2  | 9  | 1  | 46 | 2  |    |    |   |
| 49 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 2    | 1    | 2    | 3    | 1    | 2    | 17   | 3.00 | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 12   | 2.00 | 12   | 2.00 | 76   | 3.00 | 12   | 2    | 12 | 2  | 11 | 1  | 11 | 2  | 46 | 2  |    |   |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2    | 1    | 1    | 1    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 18   | 3.00 | 16   | 3.00 | 8    | 1.00 | 75   | 3.00 | 9    | 1    | 10   | 2    | 14 | 2  | 10 | 2  | 43 | 2  |    |    |    |   |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2    | 3    | 1    | 2    | 2    | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 96   | 3.00 | 13   | 2    | 16   | 3  | 16 | 2  | 11 | 2  | 56 | 2  |    |    |   |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3  | 1    | 1    | 2    | 18   | 3.00 | 19   | 3.00 | 14   | 2.00 | 15   | 2.00 | 20   | 3.00 | 86   | 3.00 | 12   | 2    | 16   | 3    | 15   | 2  | 9  | 1  | 51 | 2  |    |    |    |    |   |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  | 1    | 1    | 2    | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 19   | 3.00 | 91   | 3.00 | 10   | 2    | 12   | 2    | 14   | 2  | 11 | 2  | 47 | 2  |    |    |    |    |   |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3  | 1    | 2    | 3    | 20   | 3.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 16   | 3.00 | 20   | 3.00 | 92   | 3.00 | 12   | 2    | 17   | 3    | 13   | 2  | 14 | 2  | 56 | 2  |    |    |    |    |   |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 2    | 3    | 19   | 3.00 | 20   | 3.00 | 17   | 3.00 | 19   | 3.00 | 18   | 3.00 | 93   | 3.00 | 12   | 2    | 15   | 3    | 13   | 2    | 14 | 2  | 54 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1  | 2    | 1    | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 17   | 3.00 | 19   | 3.00 | 18   | 3.00 | 94   | 3.00 | 10   | 2    | 12   | 2    | 11   | 1    | 11 | 2  | 44 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2  | 3    | 19   | 3.00 | 20   | 3.00 | 16   | 3.00 | 19   | 3.00 | 20   | 3.00 | 94   | 3.00 | 13   | 2    | 15   | 3    | 13   | 2    | 13   | 2  | 54 | 2  |    |    |    |    |    |    |   |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1  | 2    | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 20   | 3.00 | 96   | 3.00 | 11   | 2    | 11   | 2    | 16   | 2    | 9    | 1  | 47 | 2  |    |    |    |    |    |    |   |
| 59 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1  | 2    | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 14   | 2.00 | 15   | 2.00 | 12   | 2.00 | 71   | 2.00 | 11   | 2    | 15   | 3    | 13   | 2    | 13   | 2  | 82 | 2  |    |    |    |    |    |    |   |
| 60 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 17   | 3.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 12   | 2.00 | 10   | 2.00 | 75   | 3.00 | 16   | 3    | 16   | 3    | 10   | 1    | 10   | 2    | 52 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 61 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3  | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 9    | 1.00 | 76   | 3.00 | 10   | 2    | 16   | 3    | 14   | 2    | 14   | 2    | 54 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3  | 15   | 2.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 13   | 2.00 | 14   | 2.00 | 78   | 3.00 | 11   | 2    | 13   | 2    | 14   | 2    | 12   | 2    | 50 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2  | 2    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 18   | 3.00 | 15   | 2.00 | 14   | 2.00 | 80   | 3.00 | 8    | 1    | 12   | 2    | 13   | 2    | 16   | 3  | 49 | 2  |    |    |    |    |    |    |   |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1  | 19   | 3.00 | 19   | 3.00 | 20   | 3.00 | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 93   | 3.00 | 9    | 1    | 10   | 2    | 14   | 2    | 11   | 2    | 44 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 19 | 3.00 | 19   | 3.00 | 20   | 3.00 | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 93   | 3.00 | 9    | 1    | 10   | 2    | 14   | 2    | 11   | 2    | 44   | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 14   | 2.00 | 88   | 3.00 | 11   | 2    | 13   | 2    | 10   | 1    | 11   | 2    | 45 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 20 | 3.00 | 20   | 3.00 | 17   | 3.00 | 14   | 2.00 | 12   | 2.00 | 83   | 3.00 | 9    | 1    | 13   | 2    | 14   | 2    | 9    | 1    | 45   | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 68 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2  | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 13   | 2.00 | 13   | 2.00 | 76   | 3.00 | 13   | 2    | 9    | 1    | 11   | 1    | 11   | 2    | 44 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 19   | 3.00 | 91   | 3.00 | 11   | 2    | 13   | 2    | 16   | 2    | 12   | 2    | 52 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2  | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 19   | 3.00 | 94   | 3.00 | 10   | 2    | 10   | 2    | 14   | 2    | 12   | 2    | 46 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 71 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| 83  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3   | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3  | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 89   | 3.00 | 11   | 2  | 14 | 2  | 14 | 2  | 15 | 3  | 54 | 2  |   |
| 84  | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2   | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2    | 3    | 1    | 2    | 3    | 1    | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 87   | 3.00 | 11 | 2  | 14 | 2  | 14 | 2  | 12 | 2  | 51 | 2 |
| 85  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2   | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1  | 1    | 2    | 2    | 2    | 20   | 3.00 | 20   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 91   | 3.00 | 11   | 2    | 11 | 2  | 12 | 2  | 10 | 2  | 44 | 2  |    |   |
| 86  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2   | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2  | 1    | 1    | 2    | 2    | 20   | 3.00 | 19   | 3.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 87   | 3.00 | 10   | 2    | 10 | 2  | 12 | 2  | 9  | 1  | 41 | 1  |    |   |
| 87  | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2   | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 1    | 2    | 3    | 2    | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 14   | 2.00 | 78   | 3.00 | 10   | 2    | 12 | 2  | 5  | 1  | 12 | 2  | 43 | 2  |    |   |
| 88  | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2   | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3  | 3    | 1    | 1    | 2    | 2    | 15   | 2.00 | 13   | 2.00 | 18   | 3.00 | 12   | 2.00 | 10   | 2.00 | 68   | 2.00 | 16   | 3  | 14 | 2  | 15 | 2  | 11 | 2  | 56 | 2  |   |
| 89  | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2   | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3  | 3    | 1    | 1    | 2    | 3    | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 13   | 2.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 77   | 3.00 | 7    | 1  | 10 | 2  | 15 | 2  | 12 | 2  | 44 | 2  |   |
| 90  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1   | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2  | 1    | 2    | 1    | 14   | 2.00 | 15   | 2.00 | 18   | 3.00 | 15   | 2.00 | 11   | 2.00 | 73   | 2.00 | 12   | 2    | 11   | 2  | 9  | 1  | 8  | 1  | 40 | 1  |    |    |   |
| 91  | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1   | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2  | 2    | 1    | 1    | 1    | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 81   | 3.00 | 11   | 2    | 9  | 1  | 10 | 1  | 9  | 1  | 39 | 1  |    |   |
| 92  | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2   | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1  | 1    | 2    | 2    | 3    | 1    | 15   | 2.00 | 13   | 2.00 | 15   | 2.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 77   | 3.00 | 15   | 3  | 10 | 2  | 10 | 1  | 12 | 2  | 47 | 2  |   |
| 93  | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2   | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2  | 1    | 2    | 2    | 16   | 3.00 | 15   | 2.00 | 13   | 2.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 76   | 3.00 | 10   | 2    | 10   | 2  | 10 | 1  | 10 | 2  | 40 | 1  |    |    |   |
| 94  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2   | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 1    | 1    | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 15   | 2.00 | 11   | 2.00 | 75   | 3.00 | 11   | 2    | 12   | 2    | 12 | 2  | 18 | 2  | 45 | 2  |    |    |    |   |
| 95  | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1   | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 1    | 1    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 10   | 2.00 | 8    | 1.00 | 67   | 2.00 | 7    | 1    | 13   | 2    | 14 | 2  | 9  | 1  | 43 | 2  |    |    |    |   |
| 96  | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3   | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2    | 2    | 13   | 2.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 16   | 3.00 | 80   | 3.00 | 14   | 2    | 16   | 3    | 16 | 2  | 14 | 2  | 60 | 3  |    |    |    |   |
| 97  | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2   | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2  | 2    | 1    | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 11   | 2.00 | 14   | 2.00 | 77   | 3.00 | 12   | 2    | 14   | 2    | 11 | 1  | 9  | 1  | 46 | 2  |    |    |    |   |
| 98  | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2    | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 15   | 2.00 | 18   | 3.00 | 17   | 3.00 | 82   | 3.00 | 11   | 2    | 13   | 2    | 12   | 2  | 12 | 2  | 48 | 2  |    |    |    |    |   |
| 99  | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2   | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 1    | 2    | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 14   | 2.00 | 16   | 3.00 | 14   | 2.00 | 78   | 3.00 | 11   | 2    | 13   | 2    | 14 | 2  | 12 | 2  | 50 | 2  |    |    |    |   |
| 100 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1   | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1  | 16   | 3.00 | 13   | 2.00 | 15   | 2.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 78   | 3.00 | 10   | 2    | 12   | 2    | 11   | 1    | 9  | 1  | 42 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 101 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3   | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2    | 17   | 3.00 | 15   | 2.00 | 17   | 3.00 | 18   | 3.00 | 19   | 3.00 | 86   | 3.00 | 13   | 2    | 14   | 2    | 12   | 2  | 13 | 2  | 52 | 2  |    |    |    |    |   |
| 102 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2   | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 2    | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 14   | 2.00 | 17   | 3.00 | 15   | 2.00 | 80   | 3.00 | 10   | 2    | 14   | 2    | 13   | 2  | 13 | 2  | 50 | 2  |    |    |    |    |   |
| 103 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2   | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2    | 16   | 3.00 | 15   | 2.00 | 16   | 3.00 | 15   | 2.00 | 14   | 2.00 | 76   | 3.00 | 10   | 2    | 14   | 2    | 13   | 2  | 11 | 2  | 48 | 2  |    |    |    |    |   |
| 104 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 18   | 3.00 | 16   | 3.00 | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 79   | 3.00 | 12   | 2    | 14   | 2    | 14   | 2    | 11 | 2  | 51 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 105 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 2.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 84   | 3.00 | 13   | 2    | 15   | 3    | 14   | 2    | 11 | 2  | 53 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 106 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 13   | 2.00 | 16   | 3.00 | 14   | 2.00 | 16   | 3.00 | 15   | 2.00 | 74   | 3.00 | 14   | 2    | 13   | 2    | 14   | 2    | 12 | 2  | 53 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 107 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 17   | 3.00 | 15   | 2.00 | 14   | 2.00 | 14   | 2.00 | 11   | 2.00 | 71   | 2.00 | 14   | 2    | 14   | 2    | 15   | 2    | 13 | 2  | 56 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 108 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2   | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1  | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 13   | 2.00 | 16   | 3.00 | 9    | 1.00 | 71   | 2.00 | 13   | 2    | 10   | 2    | 12   | 2    | 11 | 2  | 46 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 109 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 19   | 3.00 | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 13   | 2.00 | 14   | 2.00 | 76   | 3.00 | 13   | 2    | 13   | 2    | 13   | 2    | 13 | 2  | 52 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 110 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1  | 15   | 2.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 19   | 3.00 | 17   | 3.00 | 87   | 3.00 | 12   | 2    | 14   | 2    | 16   | 2    | 13 | 2  | 55 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 111 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3.00 | 15   | 2.00 | 14   | 2.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 77   | 3.00 | 13   | 2    | 12   | 2    | 14   | 2    | 11   | 2  | 50 | 2  |    |    |    |    |    |    |   |
| 112 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3.00 | 18   | 3.00 | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 83   | 3.00 | 13   | 2    | 12   | 2    | 15   | 2    | 13   | 2  | 53 | 2  |    |    |    |    |    |    |   |
| 113 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2</ |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| 125 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2  | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 1    | 3    | 2    | 19   | 3.00 | 19   | 3.00 | 20   | 3.00 | 16   | 3.00 | 20   | 3.00 | 94   | 3.00 | 10   | 2    | 10 | 2  | 15 | 2  | 14 | 2  | 49 | 2  |    |   |
| 126 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1  | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 3    | 1    | 2    | 2    | 3    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 15   | 2.00 | 13   | 2.00 | 5    | 1.00 | 86   | 2.00 | 12 | 2  | 13 | 2  | 13 | 2  | 13 | 2  | 51 | 2 |
| 127 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1  | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 1    | 1    | 16   | 3.00 | 14   | 2.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 14   | 2.00 | 77   | 3.00 | 10   | 2    | 14   | 2  | 13 | 2  | 12 | 2  | 49 | 2  |    |    |   |
| 128 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  | 1    | 2    | 3    | 2    | 1    | 2    | 3    | 2    | 1    | 15   | 2.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 13   | 2.00 | 9    | 1.00 | 71   | 2.00 | 11   | 2  | 13 | 2  | 18 | 3  | 11 | 2  | 53 | 2  |   |
| 129 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1  | 3    | 2    | 2    | 3    | 1    | 1    | 2    | 3    | 13   | 2.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 15   | 3.00 | 7    | 1.00 | 89   | 2.00 | 14   | 2    | 14 | 2  | 12 | 2  | 12 | 2  | 52 | 2  |    |   |
| 130 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1  | 2    | 1    | 3    | 2    | 3    | 13   | 2.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 14   | 2.00 | 9    | 1.00 | 89   | 2.00 | 11   | 2    | 15   | 3    | 12   | 2  | 14 | 2  | 53 | 2  |    |    |    |    |   |
| 131 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3    | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 10   | 2.00 | 77   | 3.00 | 14   | 2    | 17   | 3    | 14 | 2  | 9  | 1  | 54 | 2  |    |    |    |   |
| 132 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3  | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 13   | 2.00 | 16   | 3.00 | 19   | 3.00 | 15   | 2.00 | 13   | 2.00 | 76   | 3.00 | 10   | 2    | 15   | 3    | 15 | 2  | 8  | 1  | 48 | 2  |    |    |    |   |
| 133 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2  | 2    | 1    | 2    | 3    | 2    | 2    | 1    | 2    | 3    | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 15   | 2.00 | 12   | 2.00 | 79   | 3.00 | 12   | 2  | 11 | 2  | 15 | 2  | 14 | 2  | 52 | 2  |   |
| 134 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3  | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 15   | 2.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 8    | 1.00 | 73   | 2.00 | 12   | 2    | 13   | 2    | 19 | 3  | 14 | 2  | 58 | 2  |    |    |    |   |
| 135 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1  | 1    | 3    | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 13   | 2.00 | 16   | 3.00 | 10   | 2.00 | 73   | 2.00 | 15   | 3    | 12   | 2    | 12   | 2    | 12   | 2    | 51 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 136 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1  | 1    | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 15   | 2.00 | 9    | 1.00 | 74   | 3.00 | 9    | 1    | 15   | 3    | 11   | 1    | 10   | 2    | 45   | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 137 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 2    | 1    | 2    | 3    | 2    | 1    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 13   | 2.00 | 14   | 2.00 | 17   | 3.00 | 77   | 3.00 | 16   | 3    | 8    | 1    | 17 | 3  | 11 | 2  | 52 | 2  |    |    |    |   |
| 138 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3  | 1    | 1    | 2    | 3    | 2    | 2    | 15   | 2.00 | 17   | 3.00 | 17   | 3.00 | 15   | 3.00 | 9    | 1.00 | 74   | 3.00 | 13   | 2    | 13   | 2    | 16 | 2  | 10 | 2  | 52 | 2  |    |    |    |   |
| 139 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1  | 3    | 3    | 16   | 3.00 | 20   | 3.00 | 15   | 2.00 | 19   | 3.00 | 9    | 1.00 | 79   | 3.00 | 12   | 2    | 12   | 2    | 15   | 2    | 14   | 2    | 53 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 140 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3  | 1    | 3    | 2    | 1    | 2    | 14   | 2.00 | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 14   | 2.00 | 17   | 3.00 | 78   | 3.00 | 11   | 2    | 11   | 2    | 14   | 2  | 12 | 2  | 48 | 2  |    |    |    |    |   |
| 141 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2  | 3    | 1    | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 14   | 2.00 | 77   | 3.00 | 13   | 2    | 12   | 2    | 14   | 2    | 11   | 2    | 50 | 2  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 142 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2  | 1    | 1    | 3    | 3    | 14   | 2.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 13   | 2.00 | 14   | 2.00 | 75   | 3.00 | 12   | 2    | 13   | 2    | 14   | 2    | 12 | 2  | 51 | 2  |    |    |    |    |    |   |
| 143 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2  | 3    | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 12   | 2.00 | 17   | 3.00 | 78   | 3.00 | 14   | 2    | 14   | 2    | 15   | 2    | 15   | 3    | 58   | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 144 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1  | 16   | 3.00 | 17   | 3.00 | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 12   | 2.00 | 75   | 3.00 | 12   | 2    | 13   | 2    | 16   | 2    | 12   | 2    | 63   | 2    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 145 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2  | 3    | 17   | 3.00 | 15   | 3.00 | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 15   | 2.00 | 82   | 3.00 | 12   | 2    | 13   | 2    | 14   | 2    | 13   | 2    | 52   | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 146 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 1    | 3    | 3    | 1    | 2    | 3    | 2    | 16   | 3.00 | 19   | 3.00 | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 12   | 2.00 | 77   | 3.00 | 13   | 2    | 11   | 2  | 13 | 2  | 14 | 2  | 51 | 2  |    |    |   |
| 147 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3  | 3    | 2    | 1    | 3    | 2    | 2    | 16   | 3.00 | 18   | 3.00 | 15   | 2.00 | 13   | 2.00 | 7    | 1.00 | 69   | 2.00 | 16   | 3    | 10   | 2    | 14 | 2  | 11 | 2  | 51 | 2  |    |    |    |   |
| 148 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 17 | 3.00 | 20   | 3.00 | 15   | 2.00 | 15   | 2.00 | 16   | 3.00 | 83   | 3.00 | 10   | 2    | 13   | 2    | 15   | 2    | 11   | 2    | 49   | 2    |      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
| 149 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2  | 3    | 2    | 3    | 2    | 1    | 3    | 20   | 3.00 | 19   | 3.00 | 20   | 3.00 | 17   | 3.00 | 16   | 3.00 | 92   | 3.00 | 12   | 2    | 12   | 2    | 14 | 2  | 14 | 2  | 52 | 2  |    |    |    |   |
| 150 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 3    | 2    | 1    | 2    | 2    | 3    | 1    | 20   | 3.00 | 18   | 3.00 | 18   | 3.00 | 16   | 3.00 | 19   | 3.00 | 91   | 3.00 | 10   | 2    | 10   | 2  | 17 | 3  | 11 | 2  | 48 | 2  |    |    |   |
| 151 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1  | 2    | 3    | 2    | 3    | 1    | 2    | 1    | 20   | 3.00 | 18   | 3.00 | 16   | 3.00 | 16   | 3.00 | 20   | 3.00 | 90   | 3.00 | 11   | 2    | 15   | 3  | 13 | 2  | 12 | 2  | 51 | 2  |    |    |   |
| 152 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2  | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 1    | 20   | 3.00 | 19   | 3.00 | 14   | 2.00 | 15   | 2.00 | 20   | 3.00 | 88   | 3.00 | 12   | 2    | 12 | 2  | 16 | 2  | 13 | 2  | 53 | 2  |    |   |

## ANEXO 6

### PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

#### CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH: FICHA DE EVALUACIÓN SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA

Para obtener la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 30 profesionales en enfermería quienes se les realiza el estudio sobre gestión administrativo. Se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach, con un puntaje de **0.760** lo cual indica que el instrumento tiene una **alta confiabilidad**.

| N        | ITEM |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|          | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   | 16   | 17   | 18   | 19   | 20   | 21   | 22   | 23   | 24   | 25   |       |
| 1        | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 45    |
| 2        | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 41    |
| 3        | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 42    |
| 4        | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 46    |
| 5        | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 43    |
| 6        | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 44    |
| 7        | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 35    |
| 8        | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 37    |
| 9        | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 41    |
| 10       | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 35    |
| 11       | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 1    | 37    |
| 12       | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1    | 39    |
| 13       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 43    |
| 14       | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 42    |
| 15       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 43    |
| 16       | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 43    |
| 17       | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 48    |
| 18       | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 47    |
| 19       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 44    |
| 20       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1    | 45    |
| 21       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 45    |
| 22       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 41    |
| 23       | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 42    |
| 24       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 46    |
| 25       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 43    |
| 26       | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 44    |
| 27       | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 35    |
| 28       | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 37    |
| 29       | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 41    |
| 30       | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 2    | 1    | 35    |
| Varianza | 0.25 | 0.26 | 0.00 | 0.10 | 0.09 | 0.03 | 0.17 | 0.12 | 0.23 | 0.17 | 0.17 | 0.19 | 0.20 | 0.22 | 0.25 | 0.20 | 0.06 | 0.14 | 0.20 | 0.06 | 0.19 | 0.06 | 0.17 | 0.06 | 0.25 | 14.38 |
| Suma_var | 3.85 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |

Leyenda 1 :menor calificación

5 : mayor calificación

k (ITEM) 25

N 30

r-Alpha de Cronbach **0.76**



| <b>COEFICIENTE CORRELACION CRONBACH</b> |          |
|---|----------|
| 0,81 a 1,00                             | Muy Alta |
| 0,61 a 0,80                             | Alta     |
| 0,41 a 0,60                             | Media    |
| 0,21 a 0,40                             | Baja     |
| 0 a 0,20                                | Muy Baja |

## ANEXO 7

### TABLAS DE RESULTADOS DESCRIPTIVOS

*Respuestas de la variable Empoderamiento*

|    | ÍTEM  | Totalmente en desacuerdo |      | Parcialmente en desacuerdo |      | Indeciso |       | Parcialmente de acuerdo |       | Totalmente de acuerdo |       |
|----|---|--------------------------|------|----------------------------|------|----------|-------|-------------------------|-------|-----------------------|-------|
|    |   | N                        | %    | N                          | %    | N        | %     | N                       | %     | N                     | %     |
| 1  | El trabajo que realizo en esta organización es muy importante para mí             | 0                        | 0.0% | 1                          | 0.7% | 8        | 5.2%  | 57                      | 37.3% | 87                    | 56.9% |
| 2  | Las actividades de mi trabajo son significativas para mí                          | 0                        | 0.0% | 0                          | 0.0% | 10       | 6.5%  | 73                      | 47.7% | 70                    | 45.8% |
| 3  | Cuido lo que hago en mi trabajo   | 0                        | 0.0% | 0                          | 0.0% | 98       | 64.1% | 5                       | 3.3%  | 50                    | 32.7% |
| 4  | El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí            | 0                        | 0.0% | 0                          | 0.0% | 10       | 6.5%  | 53                      | 34.6% | 90                    | 58.8% |
| 5  | Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo              | 0                        | 0.0% | 1                          | 0.7% | 4        | 2.6%  | 65                      | 42.5% | 83                    | 54.2% |
| 6  | Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades              | 0                        | 0.0% | 0                          | 0.0% | 11       | 7.2%  | 61                      | 39.9% | 81                    | 52.9% |
| 7  | Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito                      | 0                        | 0.0% | 1                          | 0.7% | 13       | 8.5%  | 60                      | 39.2% | 79                    | 51.6% |
| 8  | He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo                      | 0                        | 0.0% | 0                          | 0.0% | 9        | 5.9%  | 65                      | 42.5% | 79                    | 51.6% |
| 9  | Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo                  | 0                        | 0.0% | 1                          | 0.7% | 26       | 17.0% | 80                      | 52.3% | 46                    | 30.1% |
| 10 | Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo                                     | 0                        | 0.0% | 1                          | 0.7% | 19       | 12.4% | 79                      | 51.6% | 54                    | 35.3% |
| 11 | Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo | 0                        | 0.0% | 1                          | 0.7% | 16       | 10.5% | 91                      | 59.5% | 45                    | 29.4% |
| 12 | Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo       | 0                        | 0.0% | 0                          | 0.0% | 21       | 13.7% | 70                      | 45.8% | 62                    | 40.5% |

|    |  |    |      |    |       |    |       |    |       |    |       |
|----|--|----|------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
| 13 | Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo              | 0  | 0.0% | 0  | 0.0%  | 24 | 15.7% | 86 | 56.2% | 43 | 28.1% |
| 14 | Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de trabajo             | 0  | 0.0% | 1  | 0.7%  | 29 | 19.0% | 64 | 41.8% | 59 | 38.6% |
| 15 | Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo       | 1  | 0.7% | 4  | 2.6%  | 57 | 37.3% | 59 | 38.6% | 32 | 20.9% |
| 16 | Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo               | 1  | 0.7% | 13 | 8.5%  | 48 | 31.4% | 72 | 47.1% | 19 | 12.4% |
| 17 | Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo                 | 2  | 1.3% | 19 | 12.4% | 33 | 21.6% | 55 | 35.9% | 44 | 28.8% |
| 18 | Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo | 4  | 2.6% | 18 | 11.8% | 41 | 26.8% | 41 | 26.8% | 49 | 32.0% |
| 19 | Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen           | 8  | 5.2% | 23 | 15.0% | 33 | 21.6% | 52 | 34.0% | 37 | 24.2% |
| 20 | Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar                  | 10 | 6.5% | 26 | 17.0% | 31 | 20.3% | 42 | 27.5% | 44 | 28.8% |

---

*Respuestas de la variable Gestión Administrativa*

| ÍTEMS   | Nunca |       | A veces |       | Siempre |       |
|---|-------|-------|---------|-------|---------|-------|
|   | N     | %     | N       | %     | N       | %     |
| 1 La organización en la que labora posee un plan estratégico.   | 22    | 14.4% | 80      | 52.3% | 51      | 33.3% |
| 2 Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.                                  | 40    | 26.1% | 71      | 46.4% | 42      | 27.5% |
| 3 Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.              | 30    | 19.6% | 102     | 66.7% | 21      | 13.7% |
| 4 Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.                                    | 31    | 20.3% | 105     | 68.6% | 17      | 11.1% |
| 5 Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.                           | 39    | 25.5% | 94      | 61.4% | 20      | 13.1% |
| 6 Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.   | 28    | 18.3% | 105     | 68.6% | 20      | 13.1% |
| 7 Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.   | 36    | 23.5% | 84      | 54.9% | 33      | 21.6% |
| 8 Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.                            | 40    | 26.1% | 86      | 56.2% | 27      | 17.6% |
| 9 La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.                             | 30    | 19.6% | 105     | 68.6% | 18      | 11.8% |
| 10 Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.   | 28    | 18.3% | 75      | 49.0% | 50      | 32.7% |
| 11 Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.     | 23    | 15.0% | 65      | 42.5% | 65      | 42.5% |
| 12 Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.                                       | 11    | 7.2%  | 46      | 30.1% | 96      | 62.7% |
| 13 El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores. | 25    | 16.3% | 103     | 67.3% | 25      | 16.3% |
| 14 Los directivos incentivan su desempeño laboral.  | 30    | 19.6% | 98      | 64.1% | 25      | 16.3% |

|    |  |    |       |     |       |    |       |
|----|--|----|-------|-----|-------|----|-------|
| 15 | Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.  | 44 | 28.8% | 96  | 62.7% | 13 | 8.5%  |
| 16 | La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.                    | 34 | 22.2% | 102 | 66.7% | 17 | 11.1% |
| 17 | La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.   | 36 | 23.5% | 93  | 60.8% | 24 | 15.7% |
| 18 | La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.                       | 30 | 19.6% | 97  | 63.4% | 26 | 17.0% |
| 19 | La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora. | 27 | 17.6% | 92  | 60.1% | 34 | 22.2% |
| 20 | Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.                                  | 33 | 21.6% | 88  | 57.5% | 32 | 20.9% |
| 21 | Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.               | 40 | 26.1% | 80  | 52.3% | 33 | 21.6% |
| 22 | Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.                   | 33 | 21.6% | 99  | 64.7% | 21 | 13.7% |
| 23 | Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.                     | 38 | 24.8% | 85  | 55.6% | 30 | 19.6% |
| 24 | Existe un control operativo de las funciones en su organización.   | 34 | 22.2% | 87  | 56.9% | 32 | 20.9% |
| 25 | Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.                                 | 37 | 24.2% | 82  | 53.6% | 34 | 22.2% |

---

**ANEXO 8**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

**GESTION ADMINISTRATIVA**

| N°  | DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA   | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|-----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
|     |  | Si          | No | Si         | No | Si       | No |             |
|     | <b>PLANIFICACION</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 1.  | La organización en la que labora posee un plan estratégico.  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 2.  | Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.                             | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 3.  | Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.         | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 4.  | Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.                               | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 5.  | Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 6.  | Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.  |             |    |            |    |          |    |             |
|     | <b>ORGANIZACIÓN</b>  |             |    |            |    |          |    |             |
| 7.  | Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 8.  | Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.                       | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 9.  | La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.                        | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 10. | Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 11. | Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador. | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 12. | Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.                                   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIRECCION</b>   |             |    |            |    |          |    |             |

|     |  |   |  |   |  |   |  |  |
|-----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 13. | El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 14. | Los directivos incentivan su desempeño laboral.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 15. | Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 16. | La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.                      | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 17. | La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 18. | La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.                         | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 19. | La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|     | <b>CONTROL</b>   |   |  |   |  |   |  |  |
| 20. | Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.                                    | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 21. | Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.                 | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 22. | Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 23. | Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.                       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 24. | Existe un control operativo de las funciones en su organización.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 25. | Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.                                   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

**EMPODERAMIENTO**

| N°  | DIRIGIDO  | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|-----|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
|     |   | Si          | No | Si         | No | Si       | No |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 1: Significado</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 1.  | El trabajo que realizo en esta organización es muy importante para mi             | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 2.  | Las actividades de mi trabajo son significativas para mi                          | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 3.  | Cuido lo que hago en mi trabajo   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 4.  | El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mi            | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 5.  | Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo              | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 6.  | Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades              | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 7.  | Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 8.  | He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 3: Autodeterminación</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 9.  | Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo                  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 10. | Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo                                     | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 11. | Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 12. | Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo       | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 4: Impacto</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 13. | Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo               | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 14. | Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |

|     |  |   |  |   |  |   |  |
|-----|--|---|--|---|--|---|--|
|     | trabajo  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 15. | Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 16. | Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo               | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|     | <b>DIMENSIÓN 5: Seguridad</b>  |   |  |   |  |   |  |
| 17. | Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo                 | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 18. | Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 19. | Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen           | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 20. | Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar                  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Nombres y Apellidos del juez validador Dr./ Mg: Jimmy Orihuela Salazar DNI: .....

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de setiembre del 2019

  
 Dr. Jimmy Orihuela Salazar  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps.P. 4092

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

**GESTION ADMINISTRATIVA**

| N°  | DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA   | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|-----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
|     |  | Si          | No | Si         | No | Si       | No |             |
|     | <b>PLANIFICACION</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 1.  | La organización en la que labora posee un plan estratégico.  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 2.  | Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.                             | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 3.  | Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.         | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 4.  | Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.                               | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 5.  | Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 6.  | Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>ORGANIZACIÓN</b>  |             |    |            |    |          |    |             |
| 7.  | Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 8.  | Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.                       | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 9.  | La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.                        | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 10. | Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 11. | Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador. | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 12. | Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.                                   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIRECCION</b>   |             |    |            |    |          |    |             |

|     |  |   |  |   |  |   |  |  |
|-----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 13. | El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 14. | Los directivos incentivan su desempeño laboral.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 15. | Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 16. | La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.                      | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 17. | La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 18. | La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.                         | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 19. | La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|     | <b>CONTROL</b>   |   |  |   |  |   |  |  |
| 20. | Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.                                    | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 21. | Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.                 | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 22. | Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 23. | Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.                       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 24. | Existe un control operativo de las funciones en su organización.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 25. | Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.                                   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

**EMPODERAMIENTO**

| N°  | DIRIGIDO  | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|-----|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
|     |   | Si          | No | Si         | No | Si       | No |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 1: Significado</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 1.  | El trabajo que realizo en esta organización es muy importante para mí             | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 2.  | Las actividades de mi trabajo son significativas para mí                          | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 3.  | Cuido lo que hago en mi trabajo   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 4.  | El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí            | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 5.  | Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo              | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 6.  | Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades              | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 7.  | Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 8.  | He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 3: Autodeterminación</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 9.  | Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo                  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 10. | Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo                                     | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 11. | Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 12. | Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo       | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 4: Impacto</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 13. | Impacto significativamente en lo que sucede en mi unidad de trabajo               | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 14. | Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad de                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |

|     |  |   |  |   |  |   |  |
|-----|--|---|--|---|--|---|--|
|     | trabajo  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 15. | Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 16. | Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo               | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|     | <b>DIMENSIÓN 5: Seguridad</b>  |   |  |   |  |   |  |
| 17. | Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo                 | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 18. | Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 19. | Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen           | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 20. | Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar                  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable . Aplicable después de corregir  No aplicable

Nombres y Apellidos del juez validador Dr./ Mg: JHON PAUCAR ORREGO DNI: .....

Especialidad del validador: Mg. EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de setiembre del 2019

  
 TIG JHON DAVID PAUCAR ORREGO  
 RNE 653 RNE 5842 CEP 35169

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

**GESTION ADMINISTRATIVA**

| N°  | DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA   | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|-----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
|     |  | Si          | No | Si         | No | Si       | No |             |
|     | <b>PLANIFICACION</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 1.  | La organización en la que labora posee un plan estratégico.  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 2.  | Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.                             | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 3.  | Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.         | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 4.  | Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.                               | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 5.  | Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 6.  | Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>ORGANIZACIÓN</b>  |             |    |            |    |          |    |             |
| 7.  | Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 8.  | Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.                       | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 9.  | La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.                        | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 10. | Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 11. | Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador. | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 12. | Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.                                   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIRECCION</b>   |             |    |            |    |          |    |             |

|     |  |   |  |   |  |   |  |  |
|-----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 13. | El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 14. | Los directivos incentivan su desempeño laboral.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 15. | Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 16. | La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.                      | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 17. | La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 18. | La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.                         | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 19. | La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|     | <b>CONTROL</b>   |   |  |   |  |   |  |  |
| 20. | Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.                                    | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 21. | Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.                 | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 22. | Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 23. | Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.                       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 24. | Existe un control operativo de las funciones en su organización.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 25. | Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.                                   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

**EMPODERAMIENTO**

| N°  | DIRIGIDO  | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|-----|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
|     |   | Si          | No | Si         | No | Si       | No |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 1: Significado</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 1.  | El trabajo que realizo en esta organización es muy importante para mí             | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 2.  | Las actividades de mi trabajo son significativas para mí                          | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 3.  | Cuido lo que hago en mi trabajo   | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 4.  | El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí            | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 5.  | Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo              | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 6.  | Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades              | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 7.  | Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 8.  | He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo                      | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
|     | <b>DIMENSIÓN 3: Autodeterminación</b>   |             |    |            |    |          |    |             |
| 10. | Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo                  | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 11. | Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo                                     | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 12. | Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera cómo hago mi trabajo | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |
| 13. | Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo       | ✓           |    | ✓          |    | ✓        |    |             |

|     |  |   |  |   |  |   |  |  |
|-----|--|---|--|---|--|---|--|--|
|     | trabajo  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 15. | Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi unidad de trabajo       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 16. | Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi unidad de trabajo               | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|     | <b>DIMENSIÓN 5: Seguridad</b>  |   |  |   |  |   |  |  |
| 17. | Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo                 | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 18. | Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| 19. | Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen           | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

**ANEXO 9**  
**CARTA DE PRESENTACION**



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Viceministerio  
de Prestaciones y  
Aseguramiento en Salud

Hospital  
San Juan de Lurigancho

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y  
"hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

**MEMORÁNDUM N° 0695-2019-UADI-HSJL**

**A** : Mg. ROCIO DEL PILAR MALQUI VILCA  
Jefa del Departamento de Enfermería

**ASUNTO** : FACILIDADES PARA DESAROLLAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**ATENCIÓN** : **JEFAS DE SERVICIOS:**  
LIC. TERESA ZANABRIA CAPCHA  
LIC. SONIA RÚELAS CAYO  
LIC. YESENIA SÁNCHEZ PARADO  
LIC. ESTHER AGUIRRE CALDERÓN  
LIC. YOBANA MEDEROS AVALOS

**FECHA** : Canto Grande, 24 de diciembre del 2019



Por medio del presente es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y a la vez hacerle de conocimiento que con la finalidad de desarrollar el Proyecto de Investigación titulado: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EMPODERAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019.**" Se solicita se brinde las facilidades del caso al tesista: **PAITAN SEDANO ELIO**, de la Universidad Cesar Vallejo Escuela de Pos Grado, con la finalidad de de Optar la Especialización en los Programa Académico de Gestión de los Servicios de Salud, se Aprobó:

- PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
- FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Agradeciendo su atención al presente quedo de usted no sin antes reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

SEAT/LBC  
CC/Archivo

## **ANEXO 10**

### **ARTÍCULO CIENTIFICO**

#### **1. TÍTULO**

Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.

#### **2. AUTOR**

Br. Elio Paitan Sedano.

Estudiante del Programa de Maestría en gestión de los servicios de la Salud, de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

#### **3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2019, la muestra considero a los 152 profesionales en enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, con una población de 250 empleados, se empleó las variables: Gestión Administrativa y Empoderamiento.

El método empleado en la investigación fue de básica correlacional, de diseño no experimental debido a que es un estudio que se recolecta los datos en un tiempo definido, asimismo no contiene un grupo de control no experimental y estudia la realidad después de que esta ha ocurrido con enfoque cuantitativo, se aplicaron los instrumentos: cuestionario de gestión administrativa, en la escala de Likert (nunca) (a veces) (siempre) que permitió entregar información acerca de la variable, asimismo se planteó el cuestionario de empoderamiento, en la escala de Likert (totalmente de acuerdo) (parcialmente de acuerdo) (indeciso) (parcialmente en desacuerdo) (totalmente en desacuerdo) que permitió entregar información del empoderamiento de los profesionales de Enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, cuyos resultado se presentan gráfica y textualmente.

La presente investigación respecto a la hipótesis general, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019, pues se alcanzó una significancia de  $p=0.315$  ( $p>0.05$ ), en consecuencia, no se rechaza la hipótesis nula.

#### **4. PALABRAS CLAVES**

Gestión administrativa, empoderamiento, enfermería

#### **5. ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship between administrative management and the empowerment of Nursing professionals at the San Juan de Lurigancho hospital, 2019, the sample considered for the 152 nursing professionals at the San Juan de Lurigancho Hospital, with A population of 250 employees, the following variables were used: Administrative Management and Empowerment.

The method used in the investigation was based on a correlational, non-experimental design because it is a study that collects the data in a defined time, specifically does not contain a non-experimental control group and studied the reality after it has occurred. With a quantitative approach, the instruments were applied: administrative management questionnaire, on the Likert scale (never) (sometimes) (always) that sending information about the variable, the empowerment questionnaire was raised, on the Likert scale (strongly agree) (partially agree) (undecided) (partially disagree) (totally disagree) that provide information on the empowerment of Nursing professionals at the San Juan de Lurigancho hospital, whose results are shown graphically and textually.

The present investigation regarding the general hypotheses, shows that there is no significant relationship between administrative management and the empowerment of Nursing professionals of the San Juan de Lurigancho Hospital in 2019, since it is considered a significance of  $p = 0.315$  ( $p > 0.05$ ), consequently, the null hypothesis is not rejected.

#### **6. KEYWORDS**

Administrative management, empowerment, nursing

#### **7. INTRODUCCIÓN**

En la presente investigación se aborda el tema de Gestión administrativa en el ámbito laboral como los recursos que están ligados directamente con el desempeño, se manifiesta en la adecuación a las funciones que le compete y en la respuesta que debe dar en relación al encargo social que debe cumplir y a las exigencias que lo amerita y su relación con el empoderamiento en el profesional de enfermería se considera como un estado en el que una enfermera ha

asumido el control sobre su propia práctica, adquiriendo las capacidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades profesionales en el seno de la organización en la que opera.

Teniendo en cuenta la calidad del requerimiento de servicios de salud es ascendente, y si bien mundialmente se proponen mayores caudales al gasto de la salud pública, como lo muestran las cifras del Banco Mundial, al demostrar que en 1996 el 8,5 % del producto interior bruto a nivel mundial se destina a salud, aumentándose en 2014 al 9,9 %; la gestión administrativa en recursos humanos continúa siendo restringido en asociación con las necesidades, complicando en el momento de tomar decisiones y formando mucho más requerido uso continuo de indicadores como la eficacia y la eficiencia <sup>1</sup>

El profesional de enfermería está incluido directamente en los procesos de asistencial, lo cual posibilita su mayor cercanía con los pacientes, teniendo un rol relevante en la seguridad y en la calidad de atención, pero también son agentes claves para aminorar las consecuencias de los acontecimientos desfavorables, Mundialmente, los profesionales de enfermería, constituyen el grupo de trabajo más grande en el ámbito sanitario (70% del total) teniendo preponderancia en la atención a nivel continuo del cuidado.<sup>2</sup>

Por su parte, Cicolini, Comparcini, Simonetti (2014) efectuó una investigación con el propósito de analizar y sintetizar las investigaciones que analizaron la asociación entre el empoderamiento de la enfermera y la satisfacción en su ámbito laboral. Entre los resultados principales se encontró que hay una relación significativamente positiva entre el empoderamiento y la satisfacción laboral de las enfermeras.<sup>3</sup>

## **1. METODOLOGÍA**

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos en el marco de la presente investigación científica, se detalla a continuación.

---

1 Eraso B., Chávez M., Herrera D., Torres J., Gallo J., Armijos L. ¿Cómo medir la eficacia de la gestión en instituciones de salud? Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas.

2 Febre N., Mondaca K., Méndez P., Badilla V., Soto P., Ivanovic P., Reynaldos K., et. al. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. Revista Médica Clínica Las Condes

3 Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Empoderamiento laboral y satisfacción laboral de las enfermeras: una revisión sistemática de la literatura. J Nurs Manag.

Esta investigación es de tipo básica por concordar con lo que propone Carrasco (2008)<sup>4</sup> quién manifestó que se busca enriquecer los temas a investigar como la Gestión administrativa y empoderamiento, para contribuir a las teorías científicas que ya existen.

Considerando la propuesta de Carrasco<sup>1</sup> el diseño de este estudio es de tipo no experimental debido a que es un estudio que se recolecta los datos en un tiempo definido, asimismo no contiene un grupo de control no experimental y estudia la realidad después de que esta ha ocurrido.

Basándose en lo propuesto por Carrasco<sup>1</sup> este estudio es de diseño no experimental de tipo Transaccional o transversal debido a que el estudio de la investigación se establece en un tiempo determinado y correlacional simple debido a que se pretende analizar la relación que se conectan entre dos variables las cuales son: Gestión administrativa y Empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019, debido a que la variable 1 antecede a la variable 2.

Para el análisis estadístico de los datos de las variables se utilizó el programa SPSS V. 24, con porcentajes en tablas y figuras para representar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la constratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica.

La confiabilidad del instrumento fue determinada el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se analizó la variable 1 de Gestión Administrativa, se obtuvo como 0,814 colocándose dentro de una fuerte confiabilidad y la variable 2 de Empoderamiento se obtuvo un puntaje de 0,655 colocándose dentro de una moderada confiabilidad.

## **2. RESULTADOS**

Describe narrativamente los hallazgos del estudio como análisis estadístico e interpretación.

Relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2019.

---

<sup>4</sup> Carrasco, S. (2008). Metodología de la Investigación Científica. (2 ed). Lima: San Marcos

|                 |                        |                             | Gestión Administrativa | Empoderamiento |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000                  | ,534**         |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | .                      | ,000           |
|                 |                        | N                           | 152                    | 152            |
|                 | Empoderamiento         | Coefficiente de correlación | ,534**                 | 1,000          |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | ,000                   | .              |
|                 |                        | N                           | 152                    | 152            |

Interpretación.

De acuerdo a lo observado en la tabla 12 se puede apreciar que la gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el empoderamiento en el Hospital San Juan de Lurigancho calculándose con el índice de correlación Rho de Spearman. Se obtuvo un valor  $p=0.000$  lo cual es menor a 0.05 con un nivel de relación de 0.534 la cual se considera una correlación positiva media por ende se rechaza la ( $H_0$ ) y se acepta la ( $H_1$ ). Asimismo, se puede decir que a mayor gestión administrativa mayor empoderamiento.

### 3. DISCUSIÓN

En el presente estudio se encontró que la gestión administrativa fue Medianamente eficiente (96.1%) en los profesionales de enfermería, así como sus dimensiones planificación (83%), organización (83%), dirección (85%) y control (85.6%) que en su mayoría fueron medianamente eficientes, debido a que a veces o siempre la organización posee un plan estratégico, los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización, la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador, las labores se realizan de manera adecuada con una apropiada motivación, el centro laboral tiene una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores y la dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización.

El empoderamiento se basa en la capacidad de fortalecer a un individuo de manera que tenga sentido de posesión, ser dueño de su quehacer, etc. En el presente trabajo se observó que el empoderamiento fue Alto (87.6%) en los profesionales de enfermería, lo cual se da porque estaban de acuerdo en que el trabajo que realiza en la organización es muy importante, las

actividades del trabajo son significativas, confían en sus capacidades personales para desempeñar bien su trabajo, el trabajo está dentro del alcance de sus competencias y capacidades, confía en sus capacidades para realizar el trabajo con éxito, han dominado las habilidades necesarias para hacer su trabajo, pueden decidir cómo realizar su propio trabajo y tienen la oportunidad de independencia en las labores.

#### **4. CONCLUSIONES**

**Primera:** La gestión administrativa se relaciona significativamente con el empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho con un nivel de correlación a través de Rho Spearman el cual fue de 0.534 lo cual se considera una correlación positiva media.

**Segunda:** La primera hipótesis, demuestra que la gestión empresarial se relaciona significativamente la dimensión significado de los profesionales de Enfermería en el Hospital San Juan de Lurigancho con un nivel de correlación a través de Rho Spearman el cual fue de 0.350 lo cual se considera una correlación positiva débil.

**Tercera:** La presente investigación respecto a la segunda hipótesis, demuestra que la gestión empresarial se relaciona significativamente con la competencia en el Hospital San Juan de Lurigancho con un nivel de correlación a través de Rho Spearman el cual fue de 0.502 lo cual se considera una correlación positiva media.

**Cuarta:** La presente investigación respecto a la tercera hipótesis, demuestra que la gestión empresarial se relaciona significativamente con la autodeterminación en el Hospital San Juan de Lurigancho con un nivel de correlación a través de Rho Spearman el cual fue de 0.570 lo cual se considera una correlación positiva media.

**Quinta:** La presente investigación respecto a la cuarta hipótesis, demuestra que la gestión empresarial se relaciona significativamente con el impacto en el Hospital San Juan de Lurigancho con un nivel de correlación a través de Rho Spearman el cual fue de 0.560 lo cual se considera una correlación positiva media.

**Sexta:** La presente investigación respecto a la quinta hipótesis, demuestra que la gestión empresarial se relaciona significativamente con la seguridad en el Hospital San Juan de Lurigancho con un nivel de correlación a través de Rho Spearman el cual fue de 0.560 lo cual se considera una correlación positiva media.

## **5. REFERENCIAS**

Carrasco, S.. Metodología de la Investigación Científica. (2 ed). Lima: San Marcos 2008.

Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Empoderamiento laboral y satisfacción laboral de las enfermeras: una revisión sistemática de la literatura. J Nurs Manag 2015.

Eraso B., Chávez M., Herrera D., Torres J., Gallo J., Armijos L. ¿Cómo medir la eficacia de la gestión en instituciones de salud? Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas 2010.

Febre N., Mondaca K., Méndez P., Badilla V., Soto P., Ivanovic P., Reynaldos K., et. al. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. Revista Médica Clínica Las Condes 2017.