



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Empoderamiento en la Satisfacción Laboral del Profesional  
de Enfermería, en Contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021**

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

**AUTORA:**

Lugo Ostos, Evila Isabel (ORCID:0000-0002-4530138X)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los servicios de salud

Lima – Perú

2021

**Dedicatoria:**

Con cariño para mi hijo Aldo Miguel, mi hermano Aldo, por su apoyo, cariño y comprensión que me brindaron durante esta nueva etapa académica.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la oportunidad de seguir estudiando a pesar del contexto actual sanitario, Asimismo agradecer a la familia por su apoyo continuo y a mi asesora por su gran guía.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la frecuencia del empoderamiento	21
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones del empoderamiento	22
Tabla 3. Distribución de las frecuencias de la satisfacción laboral	23
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de satisfacción Laboral	24
Tabla 5. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del empoderamiento y su influencia en la satisfacción Laboral	25
Tabla 6. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del empoderamiento y su influencia en la satisfacción con el ambiente físico	26
Tabla 7. Coeficiente de regresión logística ordinal del empoderamiento y su influencia en la satisfacción con el ambiente físico	26
Tabla 8. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del Empoderamiento y su influencia en la satisfacción con la supervisión	27
Tabla 9. Coeficiente de regresión logística ordinal del Empoderamiento y la Satisfacción con la supervisión	27
Tabla 10. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del Empoderamiento en la satisfacción con las prestaciones	28

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño	16
Figura 2. Variable empoderamiento	21
Figura 3. Dimensiones del empoderamiento	22
Figura 4. Variables de satisfacción laboral	23
Figura 5. Dimensiones de satisfacción laboral	24

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. En relación a la metodología, el tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo; el método fue un estudio de tipo básico, el método: Hipotético deductivo, con un diseño transversal no experimental, fue de nivel descriptivo correlacional., se analizó las variables en su contexto natural sin hacer ninguna modificación, con una muestra de 80 participantes encuestado, que así mismo se utilizó como muestreo no probabilístico por conveniencia. Para recopilar la información deseada, se utilizó la técnica de la encuesta, se tuvo como instrumento el cuestionario. Se utilizaron dos cuestionarios, el cuestionario de empoderamiento tiene una fiabilidad (Alpha de Cronbach 0,88), asimismo la fiabilidad en nuestro estudio a través de una prueba piloto con 20 participantes que forman parte de nuestra muestra fue Alfa de Cronbach ,954., esto indica una excelente y buena consistencia interna. Así también el cuestionario de satisfacción laboral su validez es la consistencia interna es Alpha de Cronbach 0.88. En nuestro estudio realizó una prueba piloto con 20 participantes el resultado de fiabilidad fue Alfa de Cronbach ,846. Esta información indica también una excelente y buena consistencia interna de los ítems del instrumento.

En relación al objetivo general: No se halló influencia del empoderamiento en la Satisfacción laboral en el profesional de enfermería, en contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021, coeficiente de Nagalkerke = 0.093.

**Palabras clave:** empoderamiento, satisfacción laboral, profesional de enfermería

## **Abstract**

The general objective of this study was to determine the influence of empowerment on job satisfaction in nursing professionals in the context of Covid-19 at the Csalud clinic in Surco, 2021. In relation to the methodology, the type of research was quantitative; the method was a basic type study, the method: Hypothetical deductive, with a non-experimental cross-sectional design, was of correlational descriptive level., the variables were analyzed in their natural context without making any modification, with a sample of 80 participants surveyed, which was also used as non-probabilistic sampling for convenience. To collect the desired information, the survey technique was used, the questionnaire was used as an instrument. Two questionnaires were used: The empowerment questionnaire has a reliability (Cronbach's Alpha 0.88), also the reliability in our study through a pilot test with 20 participants who are part of our sample was Cronbach's Alpha,954., this indicates an excellent and good internal consistency. So also the job satisfaction questionnaire its validity is internal consistency is Cronbach's Alpha 0.88. In our study we conducted a pilot test with 20 participants the reliability result was Cronbach's Alpha ,846. This information also indicates an excellent and good internal consistency of the items of the instrument.

In relation to the general objective: No influence of empowerment was found on Job satisfaction in nursing professionals, in the context of Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021, Nagalkerke coefficient = 0.093.

**Keywords:** empowerment, job satisfaction, nursing professional

## **I. INTRODUCCIÓN**

En estos tiempos de contexto Covid-19 el profesional de enfermería es considerado personal de primera línea, en toda entidad de salud a nivel mundial, enfermería protagoniza un rol importante, en la actualidad representa una cifra alta en relación a los otros profesionales en las entidades de salud, por el contexto Covid-19 los enfermeros son parte fundamental de las organizaciones prestadoras de salud, gracias a los enfermeros se logran las intervenciones con empoderamiento y se cumplen con los objetivos trazados intentando lograr la satisfacción laboral. Así tenemos estudios internacionales, Latinoamérica, nacionales y locales, sobre empoderamiento y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, se realizó una revisión importante de múltiples estudios en la presente investigación los cuales los describimos a continuación.

En este estudio se tuvo que desarrollar y analizar el empoderamiento en el profesional de enfermería en la unidad de UCI adultos, donde se estudió al personal de personal de enfermería, donde se evidenció características como independencia y trabajo en equipo que benefician el empoderamiento propio del trabajador (Villagra y Ruoti, 2018).

Asimismo, en otro estudio se analizó los resultados una visible correlación del empoderamiento y la satisfacción laboral, donde se destacó el atributo de la edad en relación al rendimiento laboral, conocimientos académicos, percepción del empoderamiento en el personal de enfermería (Cardoso y Barbieri, 2015).

Así también en otro estudio la búsqueda de empoderamiento por parte del profesional de enfermería para su aplicación durante la práctica, suele ser vulnerable a diversas situaciones, así como la dificultad de participación y conformismo, esto se logró superando con el potencial del trabajo, el cual es dirigido por un líder que incentiva trabajo en equipo orientado al cuidado. El espacio político de los enfermeros, las actitudes innovadoras ayudaron a lograr los objetivos con independencia en la labor de enfermería en el nosocomio (Rutz y Buss, 2015).

La campaña Nursing now Empoderó y apoyó a los profesionales de enfermería para cumplir sus objetivos desafíos del siglo XXI la cual le permitió

promover a todas las enfermeras de todo el mundo a tener la capacidad y que tengan el respaldo para seguir continuando con el desarrollo y continuar fortaleciendo su labor holística del día a día. Asimismo, la ONU refirió que los profesionales enfermeros simbolizan significativamente la mitad de los trabajadores en los servicios de salud, por tal razón se consideró que tienen un rol trascendental y fundamental en el momento de cumplir y promover la cobertura en los servicios universal de salud con empoderamiento (OMS, 2019).

En España la escuela internacional de salud y el colegio de enfermeros de Lugo y el consejo general de enfermería, mencionó que el profesional de enfermería debe estar siempre empoderado, por ser líder en su profesión., son los principales gestores en el cuidado del paciente. El empoderamiento, es considerado el principal protagonista según Fernández, P vicepresidenta de la institución en mención, en la actualidad se cuenta con profesional de enfermería eficaz, preparados y capacitados para ocupar puestos de gerencias, dirección de hospital, ministerios y así puedan lograr satisfacción laboral (Fernández, 2019).

El empoderamiento genera pertenencia, trabajo en equipo, hay confianza y compromiso con los cuales se logra los objetivos de crear bienestar en el trabajo, a todo el profesional de enfermería se siente en la capacidad de cumplir metas y objetivos, siente confianza y armonía, con un cálido ambiente que logra actitudes positivas en el ambiente laboral para beneficio de todos (Torres, 2018).

La satisfacción en el trabajo y la atención a los pacientes se evidenció cuanto más alto es el puntaje, mayor fue la satisfacción de los enfermeros con su trabajo y mejor fue la percepción del profesional sobre la atención de enfermería a los pacientes. Esta profesión tiene conocimientos positivos sobre del empoderamiento durante su labor, tienen la capacidad de aplicar y asimismo ayudan a adquirir nuevos retos y desafíos en el trabajo (Antiquera, *et al.*, 2020).

En el Hospital de ventanilla Perú los resultados indican la evidencia del trabajo en equipo representa (82%), satisfacción laboral (90%), considerado como nivel medio. El estudio concluye que las variables mencionadas guardan una relación significativa, en especial indicadores de compromiso y coordinación (Romani, *et al.*, 2018).

En el nosocomio regional de Abancay, los resultados logrados indican que en el hospital el 85% del personal de enfermería considera que el empoderamiento psicológico es bueno, por otro lado el 58% de las enfermeras que trabajan en esta entidad, refieren que el clima organizacional es bueno, el valor de Rho = ,605, indicador que menciona que la relación es directa y moderada; a mayor empoderamiento del personal de enfermería existirá un adecuado clima en la organización y satisfacción laboral (Cayllahua,2020).

Por otro lado, el objetivo fue cumplir las tareas designadas, llegar a la meta, el empoderamiento permitió a los colaboradores especialmente a los profesionales de enfermería dar potestad para la toma de decisiones, sientan identidad con su institución y sientan satisfacción laboral (De León, 2018).

En la actualidad los enfermeros desempeñan un papel fundamental ya que brindan servicios de salud, su cuidado es holístico, integral, la cual enfoca todas las esferas, son los profesionales de mayor cantidad en el equipo de salud con mayor responsabilidad frente a la atención al usuario, están más tiempo completo con los pacientes, es ahí donde se evidencia el empoderamiento y la satisfacción laboral (García y Fernández, 2018).

Cabe recalcar que el profesional de enfermería se proyectó a trabajar con empoderamiento y por ende sentir satisfacción laboral, las enfermeras en el sistema de salud se desenvuelven en las diferentes áreas cumpliendo múltiples funciones asistenciales, administrativas, docencia y de investigación (Sánchez y García, 2018).

El motivo por el cual surge la inquietud de investigar sobre la influencia que se da entre el empoderamiento y la satisfacción en el trabajo profesional del personal enfermero en la clínica Csalud sede Surco, 2021, ya que se evidencia en este contexto Covid-19, la ausencia de empoderamiento y por ende no se observa la satisfacción en el trabajo en enfermería. Con todo lo descrito se plantea la pregunta de investigación ¿Cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud Surco, 2021? Como problemas específicos se consideran ¿Cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la

satisfacción con el ambiente físico en la profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en clínica Csalud Surco, 2021? ¿Cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción con la supervisión en la profesional enfermería en el contexto Covid-19 en clínica Csalud Surco, 2021?, ¿Cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción con las prestaciones en la profesional enfermería en el contexto Covid-19 en clínica Csalud Surco, 2021?

Se considera como objetivo general: Determinar cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Asimismo, tenemos Como objetivos específicos; Identificar cuál es la influencia del empoderamiento y la satisfacción del ambiente físico del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Conocer cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción con la supervisión del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Analizar ¿Cuál es la influencia del empoderamiento en la satisfacción con las prestaciones en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud Surco, 2021?

Justificación teórica: la importancia de esta investigación, en el ámbito teórico, permitió identificar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en la clínica Csalud de la sede Surco. Actualmente en el contexto de Covid-19, a pesar de la crisis sanitaria y el estado de emergencia se debe resaltar el empoderamiento en la percepción de satisfacción laboral de profesional en enfermería. Justificación Práctica: Que se evidencie la influencia de la variable empoderamiento sobre la satisfacción laboral en el contexto Covid-19 en el profesional de enfermería y se logre visualizar el cambio y la mejora en la percepción del ambiente laboral, según corresponda. Justificación metodológica: El estudio propone conocer, identificar y analizar como el profesional de enfermería logró aplicar empoderamiento para evidenciar una adecuada satisfacción laboral durante el contexto Covid-19, situación sanitaria crítica a nivel mundial, que se evidenciada día a día en el trabajo. La justificación a nivel metodológico se sustenta cuando una investigación plantea una nueva estrategia para fomentar mayor conocimiento confiable y valido (Bernal, 2010).

Hipótesis general: Existe influencia entre el empoderamiento y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Hipótesis específicas: Existe influencia de empoderamiento en la satisfacción con el ambiente físico en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Existe influencia de empoderamiento en la satisfacción con la supervisión en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Existe influencia de empoderamiento en la satisfacción con las prestaciones en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Durante la búsqueda de información para elaborar el trabajo de investigación se encontró múltiples estudios nacionales, internacionales y teorías que apoyan, entre ellos mencionaremos artículos y tesis peruanas, se describe a continuación estudios asociados a las variables de la investigación propuesta. En esta investigación se concluye el estrés laboral guarda relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional del Cusco 2020. Rho de Spearman negativa baja de -0.336. Asimismo, el ambiente físico no se evidencia relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del mismo hospital en con el nivel de significación 0.355 y coeficiente Spearman negativa bajo -0.159 (Alvarez, 2021).

Por otro lado, en esta investigación tenemos como conclusión evidencia de la relación lineal significativa con la motivación y la satisfacción laboral percibida por el conjunto de colaboradores profesionales de enfermería del Hospital Regional de Cusco, Rho Spearman 0.291. Evidenciamos que un factor, como la desmotivación, estaría afectando de manera relevante la satisfacción en la labor del enfermero, a un nivel de 0.008 y correlación Rho de Spearman en orden positivo y bajo 0.189 (Larrea, 2021).

En Tarapoto una revisión teórica el compromiso organizacional es importante en las instituciones que brindan servicio de salud, asimismo por parte de los participantes es importante, puesto que un trabajador comprometido con su labor no tiene inconvenientes con el tiempo, los colaboradores con alto

compromiso con su labor y una buena convicción de su vocación de servicio son importantes; en las entidades prestadoras de salud; va de la mano con la satisfacción que los trabajadores sientan por sus labor (Gonzales y Shupingahua, 2020).

En Trujillo se identificó la existencia de una correlación línea que relacionaba a las variables empoderamiento y compromiso organizacional, se observaron niveles elevados referentes a un buen criterio de delegación de funciones, colaboradores en orden de un buen cumplimiento de sus tareas laborales, se ven observados altos niveles de compromiso organizacional, los cuales promoverían un buen vínculo con los trabajadores en la institución. El nivel de empoderamiento es realmente alto (96%) recalcando que la entidad aseguradora promueve la toma de decisiones por parte del trabajador (Rengifo, 2020).

En esta investigación, se presentan los niveles de satisfacción laboral, el 40,4% presentó nivel alto. Acerca del nivel en el cual se encuentra el clima en las organizaciones, el personal de enfermería, mantiene un nivel de 34% lo que representa saludable y 13.5% evidenció presentar nivel no saludable. Se evidencia la existencia de correlación positiva de nivel significativo entre la percepción del satisfacción laboral y clima organizacional en el personal de enfermería, las dimensiones con las correlaciones más altas. Finalizando, se concluye que se evidencia relación significativa entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral, cuando mejore el clima percibido en las organizaciones, se incrementara la satisfacción laboral de las enfermeras (Palacios, 2020).

En este estudio se presentaron resultados que mencionaron a los participantes cuentan con niveles moderados de satisfacción laboral, los colaboradores que tienen niveles altos de empoderamiento indicaron más satisfacción laboral. Así también, el índice de correlación reveló alta asociación entre satisfacción laboral y empoderamiento. El espacio laboral es un ámbito importante que sirve para impulsar empoderamiento en los colaboradores con movilidad reducida y con lo mencionado ayudar su bienestar laboral (Suriá, 2020).

En otro artículo se tuvo como objetivo analizar una verificación ordenada sobre el empoderamiento en las empresas como aspecto importante para el bienestar y el desarrollo de las empresas. Como hallazgo se tuvo que el empoderamiento es importante para la organización, como resultado ayuda en el

bienestar laboral, evidenciado en un adecuado desempeño y responsabilidad del colaborador (Blanco y Moros, 2020).

En otro estudio, mediante la medición de elementos de la escala de empoderamiento concluyeron que el personal enfermero muestra percepción aceptable sobre el empoderamiento durante su labor, principalmente en relación a las nuevas oportunidades la cual permite en adquirir nuevos conocimientos y habilidades que se aplicaran su labor diaria (Antiquera, *et al.*,2020).

En el Hospital San Juan de Lurigancho el empoderamiento se fundamenta en reforzar a una persona para que tenga sentido de autonomía, ser único en lo que hace. El empoderamiento fue considerado el (87.6%) en los enfermeros, esto se da acorde a la labor que realizan en la institución, las actividades que realizan en el trabajo son importantes, confían en sus capacidades, realizan trabajo en equipo, el cual está inmerso en sus competencias y capacidades, la misma que les permite realizar una labor exitosa (Paitan, 2019).

En Puno se aplicó el empoderamiento es un factor que ayuda a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores; en el hotel el empoderamiento se aplica de manera regular, ya que existen varias maneras para mejorar entre ellos la comunicación, iniciativa de los mismos, ya que el trabajo en equipo se debe aplicar con las demás áreas; para mejorar la efectividad laboral, llegar a ser muy eficiente, considerando su actual rol laboral como regular (Mamani, 2019).

En una tienda *Retail* de Cajamarca se halló que la mayor cantidad de los trabajadores mencionan que presentan un nivel alto de empoderamiento asimismo de rendimiento laboral, cuando tienen libertad para desarrollar sus actividades y participan en la toma de decisiones con autonomía, es lo que eleva el compromiso, favoreciendo a los colaboradores para cumplir con sus metas, tengan motivación para desarrollar sus labores, la cual ratifica el incremento del desempeño laboral (Marin y Novoa, 2018).

Asimismo, en Cajamarca otro estudio muestra los resultados positivos y significantes para las dos variables, el 100% de entrevistados el 65,6% y 71,9% representan alto nivel de empoderamiento y asimismo en satisfacción laboral. Las instituciones deben desarrollar nuevos paradigmas, para tener colaboradores eficientes, que se involucren con su labor (Primo y Torrel, 2018).

En este estudio sobre la satisfacción laboral del enfermero, es un proceso continuo, varía en cada individuo, la cual aplica en el desempeño de sus actividades, el objetivo es elevar la satisfacción laboral, incrementar la calidad asistencial, la satisfacción global, se relaciona con el factor edad también la antigüedad, es decir, a mayor edad y mayor antigüedad en el servicio se encuentra profesionales insatisfechos. El profesional de enfermería más joven con poca experiencia laboral, se observa más satisfacción, están de acuerdo con los niveles de responsabilidad asignada (Hernández y Suárez, 2018).

Se consideró al empoderamiento a nivel internacional fue parte de varias revisiones, es una herramienta inteligente que ayuda a realizar labor en grupo, por sus peculiaridades certifica la flexibilidad y la facultad, para llevar a cabo un desarrollo importante para los trabajadores, los intelectuales que garantizan a nivel internacional (Silva y Pereira, 2018).

En este estudio se reflejó el empoderamiento en las enfermeras italianas, los resultados evidenciaron que su sensación de empoderamiento guarda relación sólida con la autonomía y se asocia de manera negativa al poder. Las enfermeras italianas, consideran que el empoderamiento les ayuda, les permite que las personas puedan desenvolverse y mostrar su mayor potencial (Rega *et al.*, 2017).

En la investigación, presentada en este párrafo, se utilizó el modelo de empoderamiento estructural de Kanter, en la cual se definió que este promovió la subida de los niveles de satisfacción laboral y ayuda en la *performance* laboral de enfermeros, el cual evita que se refleje el agotamiento. Los investigadores afirman que incrementar la capacitación continua, trabajar con las redes de apoyo y disponibilidad, permiten elevar los niveles de empoderamiento y se reduce el agotamiento del personal (Orgambidez, 2017).

Así también, en este estudio se evidenció, que el liderazgo y el empoderamiento aminoran la sensación de agotamiento en los enfermeros. De igual forma, la falta de trabajadores y la incertidumbre referente a la permanencia laboral generan desgaste en los trabajadores, lo cual, repercute en la satisfacción laboral y la calidad en la atención a los pacientes. Enfocar en el desarrollo de liderazgo en enfermeros, creación y mantención de entornos de trabajo empoderado, logran la reducción del agotamiento y se aumenta la satisfacción

laboral, promoviendo, así, mejoras en la calidad de atención y bienestar del paciente (Boamad, 2017).

Por otro lado, en este estudio se evidenció que hay evidencia de relación significativa para las variables empoderamiento psicológico y análisis en el trabajo es fundamental para promover la estabilidad y compañerismo del trabajador en su labor. También se mostró que el poco cumplimiento de los objetivos se relaciona a la no existencia de empoderamiento y libertad para la toma de decisiones (Aimacaña y Tello, 2017).

Por otro lado, en esta investigación se encontró que, el equipo de enfermería, que evidenció el nivel de empoderamiento regular, mostró mejor percepción y sensación de mayor satisfacción en el centro de trabajo, guardando así relación de manera directa. Los resultados apoyan a tener más revisiones bibliográficas en relación a la satisfacción laboral, en el sector salud, para mejorar la visión del empoderamiento, liderazgo transformacional en la satisfacción laboral (San Lón, 2016).

Así también, se desarrolló otra investigación que se centró en definir el nivel de impacto del empoderamiento sobre la satisfacción laboral en un ambiente bancario, fueron 513 colaboradores. Se encontró que la variable empoderamiento mostro una cifra de 48.5% lo que nos dice un nivel moderado; así mismo, se concluye que el empoderamiento muestra influencia en la satisfacción laboral (Kokila, 2016).

En el presente artículo científico se logró visualizar si el éxito de la empresa, gracias al empoderamiento en las instituciones, según los resultados se encontró que el empoderamiento es muy útil en el ámbito administrativo que apoya al éxito de las empresas, presenta consecuencia positiva con en el compromiso dirigido a los trabajadores, asimismo aplica como herramienta de gestión, incrementa la probabilidad de éxito empresarial. (Cálix *et al.*,2016).

En esta investigación, el objetivo fue evidenciar la existencia de relación entre la satisfacción laboral y la identificación organizacional con el empoderamiento, finalmente se observa que se evidencia la relación entre empoderamiento y satisfacción laboral ( $p=.007$ ) esta relación es importante y autentica, la satisfacción se ve relacionada a la necesidad del crecimiento del

personal y la autonomía en el trabajo, cuando un colaborador está empoderado puede sentirse orgulloso de su institución, por ende mejora el clima laboral, la cual produce satisfacción laboral (Rico, *et al.*, 2016).

Las conclusiones de este estudio ayudaron a identificar las dimensiones del lugar de trabajo percibidas con la que las enfermeras están más satisfechas. La puntuación más alta (67,2%) está relacionada con la competencia desarrollo. El grado de satisfacción laboral del enfermero es medio alto, que es consistente con otros estudios de similares características. La prevención de la insatisfacción laboral del trabajador enfermero, es importante ya que implica en la atención de los pacientes y en el bienestar de los enfermeros (Gonzales y Delgado, 2015).

Asimismo, otro estudio menciona que el empoderamiento de enfermería posee un nivel de potencia, se ejerce en la práctica, las enfermeras deben estar capacitadas deben cumplir con sus responsabilidades, para tomar decisiones y respondan a los desafíos con habilidad profesional y conocimiento. A medida que las enfermeras se sienten capaces de actuar, van a depender menos de la burocracia. La enfermera empoderada, es un ideal que no se logra fácilmente, para lograr ese objetivo deben de trabajar en equipo, proporcionar cuidados con evidencia científica, deben de recibir capacitación continua (Cadena, 2015).

También tenemos otro artículo de *empowerment* los resultados dieron positivos, es importantes para la investigación y en la aplicación en el rubro laboral, se relaciona el vínculo entre el colaborador y sus directivos, se tiene que motivar al trabajador para realizar una mejor labor y de esa manera mejorar el nivel de producción y personal. Un colaborador satisfecho según el empoderamiento indica que se obtendrá un mayor nivel de producción (Guzmán, *et al.*, 2015).

Los resultados de esta investigación determinaron que, el empoderamiento condiciona la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, los mismos poseen autodirección en su centro de labores, eso hace que tengan máxima libertad para efectivizar las labores de la manera más eficiente, la cual genera sentimiento de bienestar hacia su labor gracias a la satisfacción laboral. (López, 2015).

Teorías de empoderamiento: La OMS consideró al empoderamiento como una etapa en la cual los individuos ganan más control sobre la toma de decisiones.

Asimismo, también se refiere que es individual, se logra habilidad en la persona para tomar decisiones y lograr el control en su vida personal (Rodríguez, 2009).

El empoderamiento se encuentra vinculado con la satisfacción laboral es un instrumento que ayuda a generar a los administradores de las empresas autonomía, compromiso y libertad dirigida a los trabajadores. Así mismo representa, mayor satisfacción laboral, de esa manera representa en varios aspectos del individuo, maximizando en mejorar la empresa, la autoconfianza, autoestima de los trabajadores (Navarrete, 2018).

El *Empowerment*, transmite a las personas a ser responsables y obtener recursos para lograr aprovechar su máxima energía y creatividad. Así también es lograr un ambiente laboral que ayude a los colaboradores de diversas jerarquías, sentir que poseen algún tipo de poder para influenciar sobre la gestión organizativa, aumentar la motivación con el objetivo de favorecer el trabajo en equipo, que se tomen decisiones en sus respectivos ámbitos (Fischman, 2014).

También el *Empowerment* favoreció poder a las personas mediante delegación de mando y compromiso en todos los rangos de los colaboradores, implica brindar a las personas importancia, confianza, libertad y autonomía durante su labor para que puedan trabajar con satisfacción (Chiavenato, 2009).

El empoderamiento origina un clima para los trabajadores crea distintas maneras, que ayudan a poseer cierto grado de dominio en los niveles de calidad, servicio y eficacia en el trabajo, durante sus actividades. Los grupos de labor obtienen mando en su jurisdicción que les corresponde, esto conduce a poseer el compromiso con el grupo (Koontz y Weihrich, 2008).

Así también el empoderamiento permite a la persona llevar a un nivel superior, es de naturaleza progresiva, la organización es el punto de partida, y se logra cambios y mejoras. Se desarrollan actitudes, deseos de lograr más autonomía, se identifican con las actividades desarrolladas, nuevas competencias, metas, mejorar resultados e incrementar el nivel de aptitudes y autoestima, nuevos retos, labores con mayores desafíos y mayor responsabilidad (Alles, 2007).

El *Empowerment*, es una forma que ayudó a elevar la representación, la comunicación y el compromiso de los colaboradores, los gestores lideraran el dominio, lo que permite que los individuos cuenten con más habilidades, mayor actividad laboral, para así poder incrementar la toma decisiones (Wilson, 1997).

El empoderamiento, es el otorgar potestad y autonomía a los no favorecidos, llegar a que sientan que son responsables y autónomos de su labor, lograr que se sientan que pertenecen y pueden generar múltiples utilidades, más compromiso y trabajo. Asimismo, es un nuevo instrumento para promover sentimientos positivos en el trabajo a los colaboradores, el cual influye en el sentimiento de bienestar de los mismos en su centro de labor, a ese sentir se le identifica como satisfacción laboral, esa actitud que el colaborador tiene ante su propio trabajo, la cual conlleva a las instituciones a lograr mayor productividad y calidad (Bravo, 2020).

Definición de dimensiones de empoderamiento, tenemos: Significado: Evaluar al personal con respecto a su trabajo y sus perspectivas en relación a sus estándares deseados (Hackman y Oldman, 1980). Competencia: Es la capacidad, destreza, habilidad y actitud comprendidos como instrumentos mentales para aprender y continuar aprendiendo. La forma de enseñanza es impulsar el aprendizaje por comprensión, es importante poseer capacidades. También se considera como la capacidad en acción. Asimismo, se puede asociar a las competencias con los valores y la actitud (Román, *et al.*, 2008). Autodeterminación: Libertad para ejecutar o efectivizar tareas en el centro de labor (Deci y Ryan, 1989). Impacto; creencia personalizada evidenciada en la percepción, la capacidad de influenciar en lo administrativo y en el trabajo en equipo (Ashforth, 1989).

El *empowerment* estructural (EE): Se centra en las condiciones del ambiente de trabajo tenemos la variedad, autonomía, carga laboral, soporte en la organización y un lugar importante en la empresa; constituye características estructurales del trabajo. La variedad de las condiciones conllevan a una manera de satisfacción laboral, asimismo deja a la percepción del trabajador que sienta la variación en las diversas condiciones ambientales (Kanter, 1993).

Empoderamiento estructural es proporcionar autoridad, para poder tomar múltiples decisiones en la organización, a su vez el *empowerment* psicológico es la habilidad, la destreza y la meta individual de cada uno de los colaboradores, que sumadas brindan beneficios a la entidad donde laboran y pertenecen (Jáimez y Bretones, 2011).

Teorías de La satisfacción laboral (SL), indica que los empleados de una institución aplican la cultura y el clima organizacional aplicando un sistema de control en la cual intervienen acciones y comportamientos de los trabajadores y

gestores, los cuales pueden influenciar de forma positiva y negativa, por tal motivo se estima que la satisfacción laboral es relevante porque se encuentra relacionado con el beneficio laboral, motivación, efectividad del servicio prestado que brinda la persona en su centro de labor (Gálvez, et all., 2017).

SL es el conjunto de cualidades que tiene una persona en relación a su labor, donde el colaborador está complacido con su labor, asimismo tiene actitudes relevantes; por otro lado, tenemos al colaborador insatisfecho que muestra actitudes negativas. La actitud del trabajador continuamente se relaciona con la satisfacción laboral (Robbins, 1998).

Existen dos tipos de factores: Extrínsecos que se refieren a las condiciones de trabajo vinculadas a la propia empresa., mientras que los extrínsecos se refieren a factores motivadores y se correlacionan con la SL en el empleo y la oportunidad del trabajador en utilizar sus propias capacidades, dirigido a aspectos netamente del trabajo. Si se observa que existe ausencia de factores intrínsecos tendremos individuos insatisfechos, mientras que los factores extrínsecos son los que verdaderamente producen satisfacción (Herzberg, 1959).

La SL es un conjunto de actitudes desarrolladas por el individuo hacia su actividad laboral asimismo hacia otras facetas. La cual enfoca un papel importante que juegan las circunstancias y el ambiente laboral del trabajo, además de los rasgos personales y características de cada colaborador, los cuales condicionan la respuesta afectiva y su motivación en relación a las diferentes actividades que desarrollan. (Gómez, 2013).

También, la satisfacción laboral tiene situaciones laborales estas son como una cadena de tipos complejos y dinámicos que transforman la estructura en la composición del espacio. Asimismo, se considera al reconocimiento laboral a la forma de diferenciar a un individuo con respecto a los demás (Arratia, 2010). Así también se determina a la satisfacción laboral como el elemento fundamental de una institución, situación que inicia autonomía principalmente por parte del colaborador y es así como puede darse un excelente clima laboral y buen rendimiento (Pérez y Arce, 2014).

La satisfacción laboral en el trabajo es sumamente importante para cualquier profesional; el bienestar es deseable para cualquier colaborador, así también la productividad y la calidad. También se considera como un conjunto de actitudes

desarrolladas por los individuos hacia sus labores, estas actitudes pueden ir dirigidas hacia el trabajo en general. La SL es considerada como un concepto general en la que hace referencia a las tendencias positivas de los individuos hacia diversas situaciones laborales (Chiang y Bravo, 2007).

Por otro lado, se define a la SL como la tendencia en relación al trabajo, evidenciada en valores positivos, el cual fue generado por una rutina laboral. Según estos factores: beneficios económicos, reconocimiento laboral, significado de la tarea y condiciones de ambiente laboral (Palma, 2005).

También se define a la satisfacción laboral como un reconocimiento con actitudes positivas que percibe una persona, por la razón de efectivizar un trabajo que le agrade, un ambiente laboral confortable, de un determinado servicio de una institución que se visualice agradable (Muñoz, 1990).

Según (Loke,1976), puntualiza a la SL como una situación con actitud positiva, la cual resulta de una percepción subjetiva de las costumbres de trabajo de un individuo. Es un estado eficiente, siguiendo a (Maslow, 1943), los seres humano pocas veces logran un grado de plenitud, a excepción en tiempos breves. De tal manera que cuando rápidamente se satisface una necesidad, luego aparece otra en su lugar. Definición de dimensiones de la satisfacción laboral, tenemos; satisfacción con el ambiente Físico, explica sobre el espacio físico y el centro de labor, higiene, la limpieza y cuidado, así también la temperatura, la ventilación y la iluminación, considerados como protección en el trabajo. Satisfacción con la supervisión, menciona que los supervisores califican la tarea, el liderazgo realizado, el intervalo de la supervisión, el apoyo brindado por gestores, las relaciones interpersonales con directivos, la igualdad y justicia de trato recibida en el trabajo.

Satisfacción con las prestaciones; las prestaciones indican medios y procedimientos para negociar el grado de cumplimiento, indican si la empresa consume el convenio, la manera en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de ascender y las de elevar la formación.

Es importante conocer a nivel mundial, internacional y en el Perú la profesión de enfermería es una profesión bastante antigua, reconocida y respetada, motivo por la cual se dio el interés de estudiar la influencia de las variables de empoderamiento y satisfacción laboral, hemos revisado en los diferentes estudios

y artículos que la satisfacción laboral está vinculada con el empoderamiento, cuanto mayor es el empoderamiento se verá reflejada la influencia en la satisfacción laboral, por ende se observarán enfermeras empoderadas, evidenciando satisfacción laboral, mostrando trabajo en equipo, autonomía, toma de decisiones principalmente.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

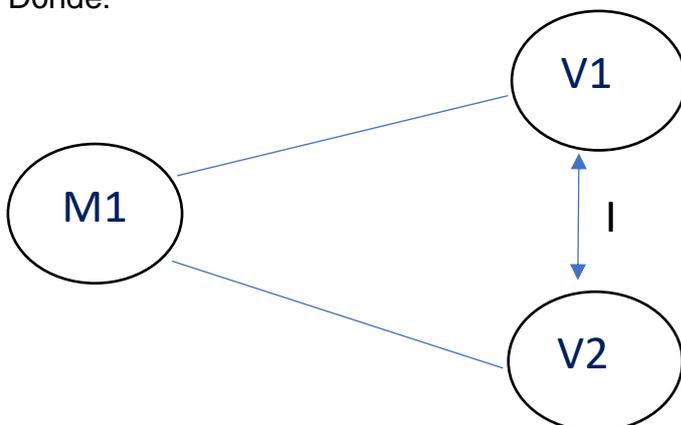
En este estudio, el nivel metodológico de investigación que se utilizó fue de tipo cuantitativo; el cual es un proceso secuencial y organizado que ayuda comprobar ciertas suposiciones, el método es riguroso, iniciar desde una idea, se crean objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura para construir un marco teórico (Hernández y Mendoza 2018). Estudio básico, se caracterizó porque se inicia en un marco teórico, incrementa el conocimiento científico, no contrasta con el aspecto práctico Muntané (2010). Método: Hipotético deductivo, es decir, comprendió en la producción de hipótesis partiendo de dos premisas, siendo una universal y otra empírica, posteriormente es llevada a contrastación empírica, por lo que explica el origen o las causas que la generan (Sánchez, 2019).

Nivel y diseño de investigación:

En esta investigación se presentaron ciertas características, de tipo no experimental, ya que se observaron los hechos en el contexto natural sin intervención de manera intencional con la finalidad de analizarlos, es descriptivo, en orden que se presentó, la finalidad es de determinar si existe asociación entre dos o más conceptos (Hernández *et al.*, 2014). Fue correlacional porque teoriza una investigación descriptiva como la que estudia, interpreta y refiere lo que evidencian los fenómenos (Achaerandio, 2012).

Es Cuantitativa porque ya que presenta secuencialidad y, además, es probatorio. Las etapas se preceden secuencialmente, no se puede evitar ningún paso, de origen riguroso, aunque, parten de una idea, se establecen objetivos y cuestionamientos de investigación, se consultaran teorías y se elaborara un marco teórico. De los cuestionamientos se establecerán hipótesis y determinaran variables, que se medirán un determinado contexto; se analizaran las mediciones utilizando métodos estadísticos frecuentemente (Hernández, 2010).

Dónde:



**Figura 1.** Esquema de diseño

M: Enfermeras de la clínica Csalud.

V1: Empoderamiento

V2: Satisfacción Laboral.

I: Influencia

### **3.2. Variables y operacionalización**

Se presentaron en tablas y se describieron sus partes constitutivas para poder facilitar la comprensión. Esto permitió conceptualizar y operativizar las variables, en tal sentido, las variables a estudio fueron evidenciadas en tablas de doble entrada, en las filas encontraremos las variables de investigación y en las columnas estarán ubicadas las características de estas. La cual cumplió con la función metodológica de orientar las definiciones de los objetivos de la investigación (Villavicencio, et al., 2019).

Según (Conrado, 2019), la operacionalización de una variable está relacionada a la técnica o metodología empleada en función de la recolección de datos. Estos deberán mostrar compatibilidad con los objetivos de la investigación, a su vez que, responderán al enfoque empleado, al tipo de investigación que se realizara, en nuestro caso corresponde a la investigación cuantitativa.

Variable independiente:

Empoderamiento

Variable 1: Definición conceptual de empoderamiento:

El empoderamiento es un instrumento de gestión que representa el poder y la autoridad que enviste un representante a los individuos y equipos que dirigen un determinado centro de labor. El empoderamiento es una variable pertinente que va a garantizar mejor interrelación laboral, permite explotar el potencial al máximo de cada colaborador, envistiéndolo de poder para tomar decisiones en tareas importantes y significativas para mejorar su desempeño laboral (Guzmán, *et al.*, 2015).

Definición operacional de empoderamiento:

La variable de empoderamiento fue evaluada mediante un cuestionario, de 12 preguntas que tuvo como dimensiones significado, competencia, autodeterminación, impacto que tuvo el profesional de enfermería en la clínica Csalud en el contexto Covid-19. Los indicadores de dimensiones de la variable independiente se detallan en Anexo 2.

Variable dependiente:

Satisfacción laboral

Variable 2: Satisfacción laboral:

Se define a la satisfacción laboral como la suma de actitudes que presenta un individuo acerca de una labor asignada en su entorno laboral. Estas actitudes están definidas por las características que se evidencian en su centro de labor y el cómo está considerado su responsabilidad, ocupación del colaborador (González, 2016).

Definición operacional de satisfacción laboral

La variable de satisfacción laboral se evalúa a través de tres dimensiones propuestas por Meliá y Peiró, la satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones que fueron evaluadas mediante un cuestionario, de 12 preguntas dirigido al profesional de enfermería en la clínica

Csalud en el contexto Covid-19 los indicadores de las dimensiones de la variable dependiente se detallan en Anexo 2.

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis población**

Se refiere a la sumatoria de los individuos que cumplen un rol de vida en un espacio geográfico determinado. De acuerdo con (Hernández, *et al.*,2014), es la sumatoria de objetos a estudio los cuales presentan características parecidas que nos permiten determinar nuestro estudio. La población fue de 83 profesionales de enfermería, de los cuales se consideró solo a 80 enfermeras ya que 03 enfermeras por el contexto Covid-19 se encontraron con licencia por ser considerado grupo vulnerable. La muestra, en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia. Según nuestra población de estudio para esta investigación se consideró 80 profesionales de enfermería (Hernández, *et al.*, 2014).

Criterios de inclusión:

Profesional de Enfermería dispuestos y participaron voluntariamente del estudio, además de estar laborando actualmente el contexto Covid-19.

Criterios de exclusión:

Profesionales de Enfermería que a la fecha por el contexto Covid-19 no se encontraron laborando por contar con licencia laboral por ser grupo vulnerable el caso de 03 profesionales de Enfermería.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó como técnica para ambos cuestionarios la encuesta, los instrumento que se utilizaron fueron el de empoderamiento y satisfacción laboral, que se utilizó en la recolección de datos e información. En ambos instrumentos, es un cuestionario con preguntas cerradas de 12 ítems cada uno, se aplicó la encuesta una aproximado de 15 minutos a 20 minutos para su respectivo llenado. Se trabajó en base a la escala de Likert para comprobar la influencia entre las dos variables de estudio. (Hogg y Vaughan, 2008) explican que Likert en (1932) desarrolló una técnica que produce un parámetro de actitud razonablemente fiable con relativa facilidad. Los participantes emplearon una escala de respuesta de 7 puntos para indicar cuanto coinciden o no con cada una de una serie de afirmaciones. La escala

que se utilizó se denomina como; (Muy insatisfecho), 2 (Bastante insatisfecho), 3 (Algo insatisfecho), 4 (Indiferente), 5 (Algo satisfecho), 6 (Bastante satisfecho), 7 (Muy satisfecho), con un rango numérico de 1 a 7. Se suma la puntuación de una persona entre las afirmaciones y se usa el total como índice de la actitud de la persona. Al elaborar una escala de Likert, los investigadores observan que las respuestas a las preguntas no se correlacionan igual con la puntuación total.

#### Instrumento de empoderamiento

Escala de empoderamiento psicológico de Spreitzer adaptada al español  
Autor: Spreitzer (1995), adaptada al español por Albar, García-Ramírez, López y Garrido. Año: 1995. Luego fue actualizada 2012. También fue aplicado 2018 en el ámbito de Establecimiento de salud., La presente investigación no requirió de la validación de los instrumentos debido a que el cuestionario utilizado fue validado en el trabajo Muñoz Ballesta, José Alberto 2018. Tiene una fiabilidad (Alpha de Cronbach 0,88), asimismo la fiabilidad en nuestro estudio a través de una prueba piloto con 20 participantes que forman parte de nuestra muestra fue Alfa de Cronbach ,954., esto indica una Excelente y Buena consistencia interna de los ítems del instrumento, ficha técnica disponible en el anexo 3.1.

#### Instrumentos de Satisfacción Laboral

Cuestionario de Satisfacción Laboral s10/12 j.l. Autor: Meliá y J.M. Peiró (1998). Con monitoreo en el 2018 ámbito de aplicación: Establecimiento de salud, la presente investigación no requirió de la validación de los instrumentos debido a que el cuestionario utilizado fue validado en el trabajo Muñoz Ballesta, José Alberto 2018. Su validez es La consistencia interna es Alpha de Cronbach 0.88 de cuestionario. En nuestro estudio realizó una prueba piloto con 20 participantes el resultado de fiabilidad fue Alfa de Cronbach ,846. Esta información indica una Excelente y Buena consistencia interna de los ítems del instrumento, respectivamente, ficha técnica disponible en el anexo 3.1.

### **3.5. Procedimientos**

Se utilizó el consentimiento informado y el permiso emitido por la misma institución prestadora de servicios de salud otorgada por la universidad Cesar Vallejo para los representantes administrativos de la clínica Csalud, garantizándoles la salvedad de

sus identidades y de la información que brinden, previa explicación de los propósitos de la investigación. Asimismo, se aplicó los instrumentos a la población de estudio, fue por una semana aproximadamente para su aplicación. Finalmente, los instrumentos fueron aplicados mediante wasap, llamadas telefónicas y llenado de manera presencial y personalizada en cada servicio de la clínica Csalud, por el contexto Covid-19.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la obtención de los resultados, se utilizó la estadística descriptiva, por medio de hoja de cálculo en Excel, se procedió al baseado de datos, luego, se trasladaron al programa SPSS v. 26, para finalmente realizar los análisis respectivos realizando procesamientos descriptivos e inferenciales. De la estadística descriptiva, se tomaron en cuenta las frecuencias absolutas, los porcentuales, para de esa forma identificar los niveles de cada variable y sus respectivas dimensiones.

El coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó para verificar la fiabilidad interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Para evaluar cuánto mejoraría o empeoraría la fiabilidad de la prueba. Asimismo, se utilizó prueba de regresión logística ordinal para determinar la influencia de una variable sobre otra, de la variable dependiente y las dimensiones de la variable dependiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se utilizó los criterios de aspectos éticos como respetar los derechos de autor utilizando de manera oportuna las normas APA para la cita de información; evitar manipular los resultados para presentar una investigación con información real y verídica, uso del consentimiento informado para los representantes de la institución prestadora de servicios de salud clínica Csalud y se utilizó el software anti plagio Turnitin para verificar la originalidad de la información.

#### IV. RESULTADOS

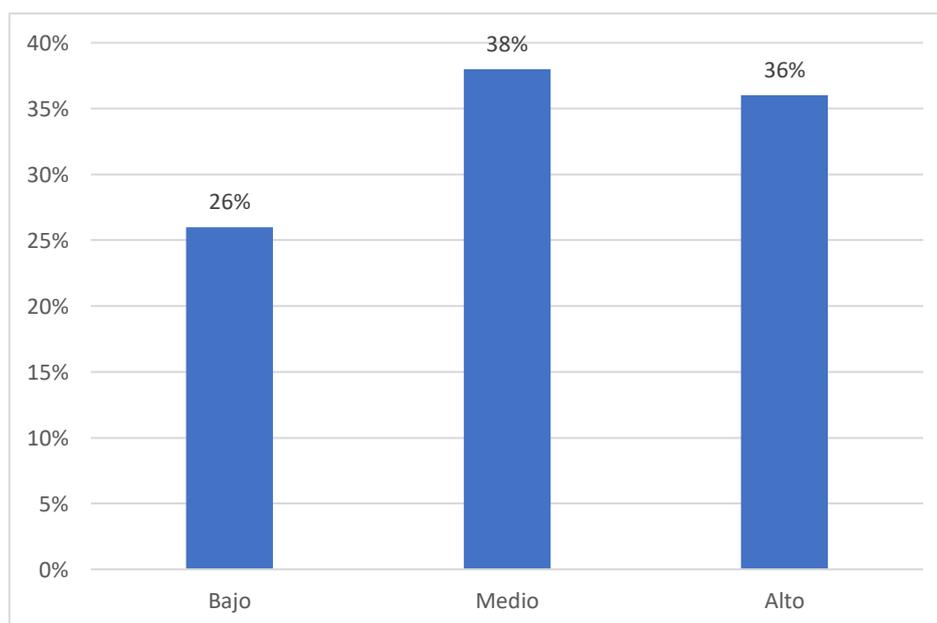
En este capítulo expondremos los resultados obtenidos después de procesar y analizar la información recaba por medio de los cuestionarios de empoderamiento y satisfacción laboral.

**Tabla 1**

*Distribución de la frecuencia del Empoderamiento del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*

Empoderamiento			
Válidos		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	21	26%
	Medio	30	38%
	Alto	29	36%
	Total	80	100%

*Distribución de porcentajes del empoderamiento del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*



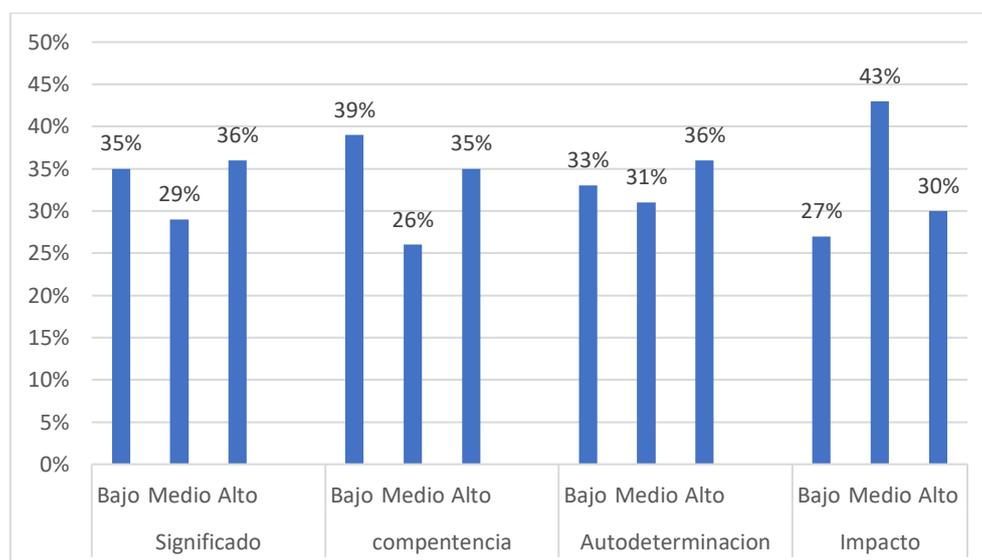
**Figura 2.** Variable empoderamiento

En la tabla 1, se obtiene que el 38% presenta nivel medio de empoderamiento, el 36% nivel Alto y el 26% nivel Bajo.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de empoderamiento del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*

Dimensiones		Frecuencias	porcentajes
Significado	Bajo	28	35%
	Medio	23	29%
	Alto	29	36%
Competencia	Bajo	31	39%
	Medio	21	26%
	Alto	28	35%
Autodeterminación	Bajo	26	33%
	Medio	25	31%
	Alto	29	36%
Impacto	Bajo	22	27%
	Medio	34	43%
	Alto	24	30%



**Figura 3.** Dimensiones del empoderamiento

En la tabla 3, que para la dimensión significado el 36% presenta nivel Alto, el 35% nivel bajo y el 29% nivel Medio; dimensión competencia, el 39% presenta nivel Bajo, el 35% nivel Alto y el 26% nivel Medio; dimensión Autodeterminación, el 36%

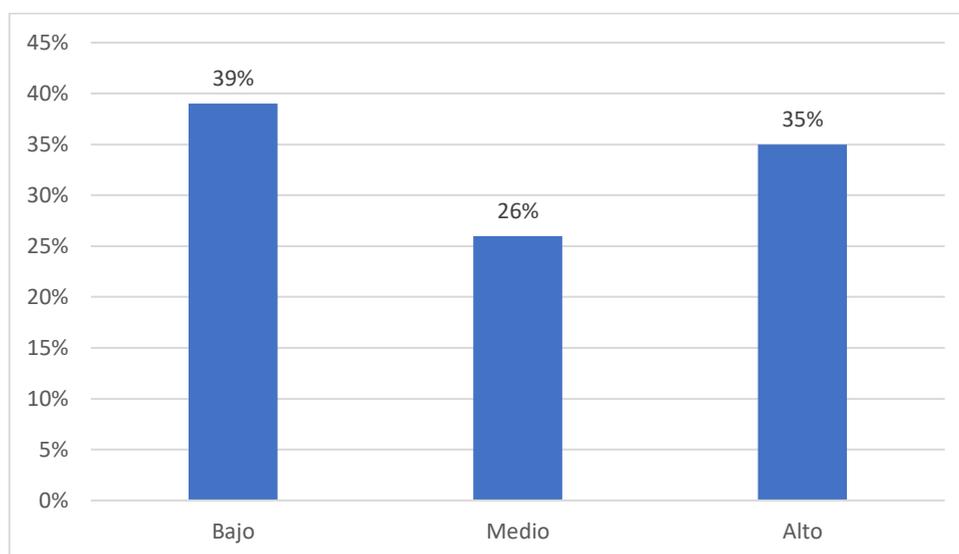
presenta nivel Alto, el 33% nivel Bajo y el 31% nivel Medio; la dimensión Impacto, el 43% presenta nivel Medio, el 30% nivel Alto y el 27% nivel Bajo.

**Tabla 3**

*Distribución de las frecuencias de la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*

satisfacción laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	39%
Medio	21	26%
Alto	28	35%
Total	80	100%

*Distribución de porcentajes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*



**Figura 4** Variables de satisfacción laboral

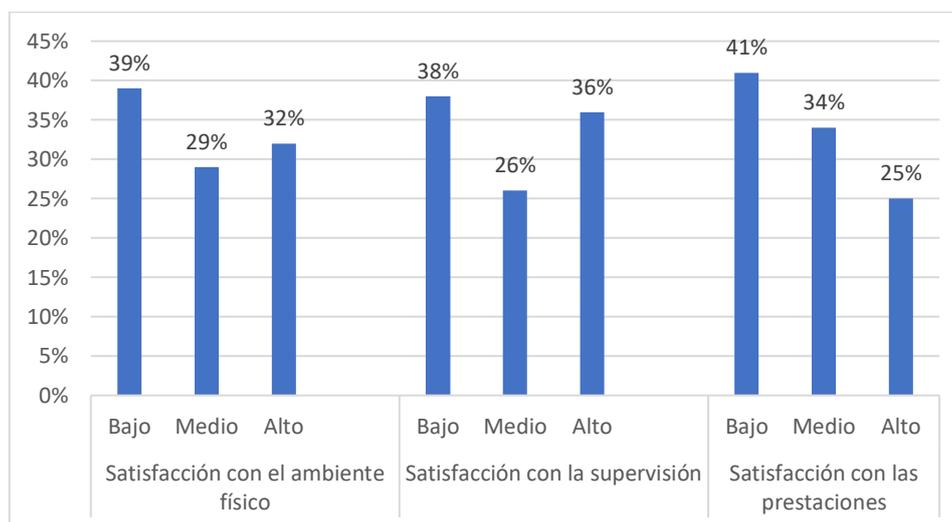
En la tabla 3, se observa que el 39% de los encuestados presentan un nivel Bajo de Satisfacción Laboral, El 35% presenta nivel Alto y el 26% presenta nivel Medio.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*

Dimensiones		Frecuencias	porcentajes
Satisfacción con el ambiente físico	Bajo	31	39%
	Medio	23	29%
	Alto	26	32%
Satisfacción con la supervisión	Bajo	30	38%
	Medio	21	26%
	Alto	29	36%
Satisfacción con las prestaciones	Bajo	33	41%
	Medio	27	34%
	Alto	20	25%

*Distribución de porcentajes de satisfacción laboral por dimensiones del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*



**Figura 5.** Dimensiones de satisfacción laboral

En la tabla 4, se evidencia que para la dimensión de Satisfacción con el ambiente físico el 39% presenta nivel bajo de satisfacción, el 32% nivel Alto y el 29% nivel Medio; Con respecto a la satisfacción con la supervisión, el 38% presenta nivel Bajo de satisfacción, el 36% presenta nivel Alto y el 26% nivel Medio; para la satisfacción

con las prestaciones, el 41% presenta nivel Bajo de satisfacción, el 34% nivel Medio y el 25% nivel Alto.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general

H1 = El empoderamiento influye en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid -19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.

H0 = El empoderamiento no influye en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid -19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.

### Tabla 5

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del empoderamiento y su influencia en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Modelo final	6.858	2	.032	Cox y Snell	.082
				Nagelkerke	.093
				McFadden	.039

En la tabla 5, basados en los estadísticos obtenidos, apreciamos el empoderamiento se relaciona con la satisfacción laboral, de acuerdo al Chi cuadrado = 6.858 y  $P = 0.032 < 0.05$ . Sin embargo, la hipótesis nula no se rechaza, esto se justifica al haber obtenido un coeficiente de Nagelkerke = 0.093, lo cual evidencia que la variable empoderamiento no influye en la Satisfacción laboral de los encuestados de manera general.

### Hipótesis específica 1

H1 = El empoderamiento influye en la satisfacción con el ambiente físico en el profesional de enfermería en el contexto Covid -19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.

H0 = El empoderamiento no influye en la satisfacción con el ambiente físico en el profesional de enfermería en el contexto Covid -19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.

**Tabla 6**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del empoderamiento y su influencia en la satisfacción con el ambiente físico del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Modelo Final	11.112	2	.004	Cox y Snell	.130
				Nagelkerke	.150
				McFadden	.064

En la tabla 6, basados en los estadísticos obtenidos, apreciamos que el empoderamiento se relaciona con la satisfacción con el ambiente físico, de acuerdo al Chi cuadrado = 11.112 y  $P = 0.004 < 0.05$ , de este modo se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis alterna. La prueba Pseudo R denota un coeficiente de Nagelkerke=0.150, esto evidencia que la variable Empoderamiento influye en un 15% en la Satisfacción con el ambiente físico.

**Tabla 7**

*Coefficiente de regresión logística ordinal del empoderamiento y su influencia en la satisfacción con el ambiente físico del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
Umbral	Ambiente físico=Bajo	-1.388	0.396	12.264	1	0
	Ambiente físico=Medio	-0.052	0.359	0.021	1	0.886
	Empoderamiento=Bajo	-1.783	0.572	9.709	1	0.002
Ubicación	Empoderamiento=Medio	-1.03	0.494	4.342	1	0.037
	Empoderamiento=Alto	0 <sup>a</sup>			0	

En la tabla 7, observamos un P valor de  $0.002 < 0.05$  que para el test de Wald resulta ser significativo, de esta forma se evidencia que el empoderamiento influye en la satisfacción con el ambiente físico tanto en el nivel Bajo como en el nivel Medio.

### Hipótesis específica 2

H1 = El empoderamiento influye en la satisfacción con la supervisión en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.

H0 = El empoderamiento no influye en la satisfacción con la supervisión en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021

### Tabla 8

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del empoderamiento y su influencia en la satisfacción con la supervisión del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Modelo Final	10.339	2	.006	Cox y Snell	.121
				Nagelkerke	.137
				McFadden	.059

En la tabla 8, basados en los estadísticos obtenidos, apreciamos que el empoderamiento se relaciona con la satisfacción con la supervisión, de acuerdo al Chi cuadrado = 10.339 y  $P = 0.006 < 0.05$ , de este modo se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis alterna. La prueba Pseudo R denota un coeficiente de Nagelkerke=0.137, esto evidencia que la variable Empoderamiento influye en un 13.7% en la Satisfacción con la supervisión.

### Tabla 9

*Coefficiente de regresión logística ordinal del empoderamiento y la satisfacción con la supervisión del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121.*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
Umbral	Supervisión=Bajo	-1.448	0.401	13.022	1	0
	Supervisión=Medio	-0.247	0.364	0.459	1	0.498
	Empoderamiento=Bajo	-1.644	0.564	8.486	1	0.004
Ubicación	Empoderamiento=Medio	-1.21	0.501	5.82	1	0.016
	Empoderamiento=Alto	0 <sup>a</sup>			0	

En la tabla 9, observamos un P valor de 0.004 < 0.05 que para el test de Wald resulta ser significativo, de esta forma se evidencia que el empoderamiento influye en la satisfacción con la supervisión tanto en el nivel Bajo como en el Medio.

### Hipótesis específica 3

H1 = El empoderamiento influye en la satisfacción con las prestaciones en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.

H0 = El empoderamiento no influye en la satisfacción con las prestaciones en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.

### Tabla 10

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del empoderamiento en la satisfacción con las prestaciones del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.*

	Chi- cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Modelo Final	5.985	2	.050	Cox y Snell	.072
				Nagelkerke	.082
				McFadden	.035

En la tabla 10, basados en los estadísticos obtenidos, apreciamos que el empoderamiento no se relaciona de forma significativa con la satisfacción con las

prestaciones, de acuerdo al Chi cuadrado = 5.985 y  $P = 0.05 = 0.05$ , de este modo se acepta la hipótesis nula rechazando así la hipótesis alterna. La prueba Pseudo R denota un coeficiente de Nagelkerke = 0.082, lo cual determina que la variable empoderamiento no influye en la Satisfacción con las prestaciones

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, se propuso determinar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2121. Por una parte, el análisis descriptivo de la variable independiente, el empoderamiento, muestra que los 80 profesionales de enfermería encuestados el 38% presento un nivel Medio, 36% nivel alto y 26% nivel Bajo de empoderamiento; mientras que para la variable dependiente, satisfacción laboral, el 39% presento un nivel Bajo, 35% nivel Alto y 26% nivel Medio de satisfacción. La prueba de hipótesis indica que el empoderamiento no influye en la satisfacción laboral, no se hallaron otros trabajos correlaciones causales, pero si aquellos que relacionan las variables, en ese sentido los resultados obtenidos difieren a lo encontrado por Bravo (2020), quien halló relación relevante entre el *empowerment* y la Satisfacción laboral.

Así mismo, Cardoso y Barbieri (2018), en su investigación enfermería, *empowerment* y satisfacción laboral, hallaron relación y mencionan que el proveer herramientas que empoderen al personal de enfermería haría posible un incremento en los niveles de la satisfacción laboral. De igual forma, Guzman *et al.* (2015), en su investigación reportan que el *empowerment* es una variable relevante en los contextos laborales para los individuos, de igual modo nos dicen que a mayor sensación de empoderamiento la satisfacción laboral aumentará.

Para explicar la discrepancia, que se evidencia con respecto a las otras investigaciones ya mencionadas y los hallados en esta, debemos tomar en cuenta que si bien, la mayor cantidad de colaboradores obtuvo niveles medios y altos de empoderamiento 38% y 36% respectivamente; la mayor cantidad de estos, un 39%, presento un nivel bajo de satisfacción laboral, además, debemos mencionar que en una de sus dimensiones, el 41% de los encuestados presentó un nivel bajo con la satisfacción con las prestaciones.

Siendo así, debemos mencionar los resultados hallados por; Torres (2018), el cual mencionó que la variable empoderamiento se relaciona a la libertad que sienten los individuos a tomar responsabilidades en cualquier actividad que realicen de manera personal. Charlier (2007), refirió que el empoderamiento se corresponde con el proceso de construcción de identidad dinámica relacionada a la capacidad

de cada ser humano de desenvolverse de manera autónoma para tomar decisiones referentes a su vida. Sumado a lo expuesto, Rodríguez, *et al.* (2009), detalló que la satisfacción laboral en orden positivo se manifiesta cuando la percepción que tienen los colaboradores acerca de un lugar de trabajo es de igual forma.

Por lo antes mencionado, las características personales que poseen los individuos empoderados son indispensables al momento de mantener un buen desenvolvimiento personal y laboral, la propia seguridad y determinación son base de su propio desarrollo, justamente, por esto mismo, no se observó influencia del empoderamiento sobre la satisfacción laboral de manera positiva y general debido a que algunos factores asociados a esta última pueden ser no acogidos de manera positiva por algunos colaboradores. En tal sentido, se observan mayor cantidad de colaboradores empoderados pero que al mismo tiempo presentan baja satisfacción laboral.

En relación al primer objetivo específico, se propuso establecer si el empoderamiento influye en la satisfacción con el ambiente físico. De los datos descriptivos hallados, para la variable dependiente, se obtuvo que el 39% presentó nivel Bajo, el 32% nivel Alto y el 29% nivel Medio de satisfacción para esta dimensión. La prueba de hipótesis indica que el empoderamiento influye en la satisfacción con el ambiente físico, no se hallaron otros trabajos correlacionales causales, pero si aquellos que relacionan las variables, en este sentido los resultados obtenidos son similares a lo encontrado por Alcántara (2019), que mencionó que el empoderamiento, por medio de sus dimensiones, se correlaciona con la satisfacción con el entorno físico, refiere que las personas pueden desenvolverse mejor y hacer uso eficiente de sus habilidades cuando su ambiente físico laboral se encuentra con salubridad, bien iluminado y ventilado.

Otro estudio que coincide con lo hallado, fue realizado por Rega *et al.* (2017), quienes refirieron que el empoderamiento está relacionado significativamente a la autonomía, este promueve un buen desenvolvimiento y mejora del potencial en el centro de labores. De igual forma, Koontz *et al.* (2008), concluyen que el *empowerment* se presenta como la herramienta que lleva a que los colaboradores sientan que influyen sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia dentro de sus lugares de trabajo, de manera que estos manejen responsablemente su

ambiente laboral.

De esta forma se infiere que, a pesar de que la higiene, la limpieza, temperatura, salubridad, ventilación e iluminación sean factores intrínsecos al centro laboral, estos pueden ser controlados y modificados por el factor humano, enfermeras empoderadas psicológicamente pueden llevar el control y mejorar estos factores, crear un buen ambiente físico con el cual se sientan conformes, en tal sentido, se denota la influencia de la variable empoderamiento psicológico del profesional de enfermería sobre la variable Satisfacción con el ambiente físico porque este último puede ser modificado y mejorado por ellos mismos.

López (2015), menciona que, a mayor autonomía que presenten los colaboradores en su ambiente laboral y que perciban libertad de realizar su trabajo de la forma en que crean ellos crean conveniente, se evidenciara que es relevante y presentaran satisfacción laboral.

En relación al segundo objetivo específico, se propuso determinar la influencia del empoderamiento sobre la satisfacción con la supervisión. De los datos descriptivos hallados, para la variable dependiente, se obtuvo que el 38% presentó nivel Bajo, el 36% nivel Alto y el 26% nivel Medio de satisfacción con esta dimensión. La prueba de hipótesis indica que el empoderamiento influye en la satisfacción con la supervisión, no se hallaron otros trabajos correlacionales causales, pero si aquellos que relacionan las variables. Estos resultados coinciden con los de Juliana y Juliana (2016), quienes mencionaron que a mayor percepción de autonomía y sentido de que sus competencias cumplen con el rol en el centro de labores (estar empoderados), los niveles de satisfacción laboral crecerían.

De la misma forma Alcántara (2019), indicó que el empoderamiento, por medio de sus dimensiones, evidencia una correlación positiva y altamente significativa con la satisfacción con la supervisión, aseveró que, a mayor sensación de autonomía y control sobre las decisiones, mayor será la satisfacción con una supervisión positiva, donde la retroalimentación y empoderamiento en sus labores permita el aprendizaje y crecimiento personal.

Taco (2016), refirió que el empoderamiento psicológico se relacionaba con la satisfacción laboral en el nivel donde, la responsabilidad de los directivos con sus

subordinados, era fomentada de manera que les otorguen libertad a los colaboradores para que se desarrollen con autonomía y responsabilidad. Además, mencionó que un área en el cual se presentó el mayor índice de empoderamiento, fue el que presentaba mayores índices de apoyo, los colaboradores recibían en mayor cantidad retroalimentación por parte de sus propios compañeros y supervisores.

En adición, Rowlands (1997), refirió que el *empowerment* que posee cada individuo, está relacionada a la capacidad autónoma de cada persona para tomar una decisión individual o dentro de los grupos, permitiendo mayor determinación para enfrentar cualquier situación, por lo tanto, el contar con personas empoderadas que sean capaces de tomar iniciativa y que muestren autonomía en el centro de labor facilitaría el proceso supervisión.

Los resultados expuestos son importantes debido a que muestra la relevancia de la influencia del empoderamiento sobre la satisfacción con la supervisión. La sensación de autonomía, que es parte del empoderamiento, sumada a una buena supervisión sería predictores no solo de un grato ambiente laboral si no también del desarrollo personal y profesional dentro del área, lo cual, promovería mayor satisfacción con la supervisión percibida. Lo observado por Bravo (2020), refuerza esta afirmación detallando que se observó una correlación positiva entre los equipos autodirigidos (autónomos) y la satisfacción laboral, refiriendo; además, el estilo de liderazgo donde se preste atención a las observaciones de los colaboradores y donde le den mayor libertad y autonomía, presentarían una mejor *performance* en la prestación laboral y satisfacción laboral,

En relación al tercer objetivo específico, se propuso la determinación de la influencia del empoderamiento en la satisfacción con las prestaciones. De los datos descriptivos hallados, para la variable dependiente, se obtuvo que de los 80 encuestados el 41% presento un nivel Bajo, el 34% nivel medio y el 25 nivel Bajo con a la satisfacción con esta dimensión. La prueba de hipótesis indica que el empoderamiento no influye en la satisfacción con las prestaciones, no se hallaron otros trabajos correlacionales causales, pero si aquellos que relacionan las variables. Teniendo en cuenta ello, y que este objetivo presenta resultados distintos a las hipótesis específicas anteriores y similar a la hipótesis principal, debemos de

revisar la teoría sobre el empoderamiento para fundamentar este hallazgo.

En primer lugar, hablaremos sobre el empoderamiento psicológico, el cual se refiere a las condiciones cognitivas individuales que están ligadas a la propia autonomía, la autodeterminación y sensación de que sus decisiones y labor causan impacto en su ambiente; Taco (2016), refiere que el empoderamiento psicológico se describe como una continuidad de sistematizaciones y estados internos de cada individuo, que van a fomentar la variación de la autopercepción y la percepción de su medio.

Por otro lado, el empoderamiento estructural está más vinculado a las condiciones laborales que las propias empresas facilitarían a los empleados para su mejor desenvolvimiento y empoderamiento en su misma área de trabajo, en la cual deberían tomar el control y decisión sobre sus acciones; Taco (2016), plantea que las condiciones donde se desenvuelve el trabajo forman parte de un grupo de prácticas y actividades (estructuras), que de ser fomentadas y mejoradas por los gerentes y jefes, delegando autoridad y control a los subordinados, debería desarrollar el empoderamiento estructural en cada uno de ellos, menciona, además, que dentro de las estructuras que mayor impacto generan en los colaboradores, fomentando mayor empoderamiento a nivel estructural, están las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Teniendo en cuenta, que el 41% de los encuestados presenta un nivel bajo de satisfacción con las prestaciones, la organización no estaría trabajando correctamente el empoderamiento estructural, aumentando el descontento en sus colaboradores y por ende reduciendo su satisfacción laboral, específicamente para esta dimensión; por otro lado, el empoderamiento psicológico, se ve con porcentajes más altos, 38% nivel medio y 36% nivel alto y, este, por ser un factor más individual, sin relación a los temas estructurales de la organización, no influiría al no presentar relación directa con la dimensión de prestaciones. Esto se ve respaldado por lo hallado en Taco (2016), donde se observa que un grupo grande de colaboradores presentó niveles altos de empoderamiento; sin embargo, concluye, también, que el área donde se presentó el menor índice de satisfacción fue en la dimensión relacionada a la formación de los colaboradores.

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** No se halló influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral en el Profesional de enfermería, en contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021, coeficiente de Nagalkerke = 0.093.

**Segunda:** Se halló influencia del empoderamiento en la satisfacción con el ambiente físico en el profesional de enfermería, en contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021, coeficiente de Nagalkerke = 0.150.

**Tercera:** Se halló influencia del empoderamiento en la satisfacción con la supervisión en el profesional de enfermería, en contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021, coeficiente de Nagalkerke = 0.137.

**Cuarta:** No se halló influencia del empoderamiento en la satisfacción con las prestaciones en el profesional de enfermería, en contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021, coeficiente de Nagalkerke = 0.0.82.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los directivos de Csalud promover mayor autonomía en el centro de labores al profesional de enfermería, además, se recomienda promover el empoderamiento estructural para mejorar los niveles de satisfacción laboral en sus colaboradores.

**Segunda:** Se recomienda a la jefatura de enfermería y jefatura de diversos servicios de Csalud, continuar y mejorar con las medidas de salubridad e implementar la disponibilidad de los espacios físicos para mejorar las condiciones y confort laboral del profesional de enfermería.

**Tercera:** Se sugiere a la jefatura de enfermería de Csalud, que implemente la rotación de supervisión permanente, con personal idóneo, brindar capacitación a los supervisores de manera continua, para mejorar la retroalimentación y la supervisión en todos los servicios, durante los diferentes turnos de las rotaciones de enfermería y de esa manera mejorar la satisfacción en esta dimensión.

**Cuarta:** Se recomienda a los directores y responsables de las prestaciones laborales de Csalud, que implemente una mejora en relación a las condiciones laborales, referidas a la posibilidad de ascenso laboral, formación académica, igualdad y justicia en la parte salarial, de esta forma mejoraría la percepción de la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

## REFERENCIAS

- Alcántara, E. (2019). *Condiciones de efectividad laboral (empoderamiento) y satisfacción laboral en trabajadores de servicios de comida rápida de Lima* [Tesis de Bachiller, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional de la Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5328>
- Aimacaña, A. y Tello, M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria inplástico 2018* [Tesis de título de ingenierías comerciales, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Cotopaxi <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf>
- Álvarez, E. (2021). *Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020* [Tesis de Master, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61521>
- Antiquera, K., Guedes, J. y Lorenzini, A. (2020). Empoderamiento de los enfermeros de un hospital del sur de Chile. *Scielo Brasil*, 1-14. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0341>
- Avella, P. y Naranjo, H. (2021). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital central de la ciudad de Villavicencio\_2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021\\_satisfaccion\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021_satisfaccion_laboral.pdf)
- Bauce, G., Cordova, M. y Avilda, A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del instituto nacional de higiene Rafael Ranger*, 48(2), 43-50. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- Boamah, S., Read, E. y Spence, H. (2016). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction, and patient care quality: A time-lagged study. *Journal of Nursing Management*. [https://www.researchgate.net/publication/310783226\\_Factors\\_influencing\\_n](https://www.researchgate.net/publication/310783226_Factors_influencing_n)

ew\_graduate\_nurse\_burnout\_development\_job\_satisfaction\_and\_patient\_care\_quality\_A\_time-lagged\_study

- Bravo, J. (2020). *Empowerment y satisfacción laboral en Comercial Foods Corporation S.A.C., Ventanilla 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53146/Bravo\\_DJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53146/Bravo_DJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cardoso, A. y Barbieri, M. (2018). Nursing empowerment and job satisfaction: an integrative review according the Structural Theory. *Revista de Enfermagem Referência*, 6, 151-158. <http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/33538/1/artgo%20afiliado%20M CB-16.pdf>
- Cadena, J (2015) *Análisis reflexivo del empoderamiento de la enfermería mexicana: mito o realidad* *Revista Mexicana de Enfermería cardiológica* vol23, pg45-46 <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfe/en-2015/en151g.pdf>
- Cayllahua, O. (2021). *Empoderamiento psicológico y clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59305/Cayllahua\\_RO-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59305/Cayllahua_RO-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Castillo, C. y Cifuentes, G. (2014). *Análisis del efecto de las dimensiones de la Satisfacción Laboral sobre los tipos de Compromiso Organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Concepción]. Repositorio institucional de la Universidad de Concepción <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2400/3/Castillo%20-%20Cifuentes.pdf>
- Cálix et al (2016) *El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial* <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456046142002/html/index.html>
- Charlier, S., Caubergs, L., Malpas, N. y Mula, E. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres*. Boone-Roosens.
- Cotera, D. y Poma, J. (2018). *Adaptación de la escala de empowerment psicológico en colaboradores de un call center, Lima, 2018* [Tesis de Licenciatura,

- Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30213/Cotera\\_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30213/Cotera_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Conrado (2019) variables and their operationalization in educational research. second part <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>
- Fajardo, S. (2019). Campaña global “Nursing now”. *Editorial Medunab*, 22, 6-8.  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1009940/3656-nursing-now-11959-2-10-20190730.pdf>
- Gonzales, J. y Shupingahua, M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfaccion laboral en el sector salud* [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3898>
- Gregoris, A. (27 de noviembre de 2017). El empoderamiento enfermero, factor clave para el liderazgo de la profesión. *Diario enfermero*.  
<https://diarioenfermero.es/el-empoderamiento-enfermero-factor-clave-para-el-liderazgo-de-la-profesion/>
- Gonzales y delgado (2015) *Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz Medicina y seguridad del trabajo*.  
[https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06\\_original4.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf)
- Guzmán, C., Pontes, P. y Szufilita, M. (2015). Empowerment y satisfacción laboral. *Reidocrea*, 4, 66-73.  
[https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/36048/GuzmanDelfino\\_V4\\_Art1.pdf;jsessionid=0E70C6F4EA8C4CB1AE2CCE39AE592768?sequence=6](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/36048/GuzmanDelfino_V4_Art1.pdf;jsessionid=0E70C6F4EA8C4CB1AE2CCE39AE592768?sequence=6)
- Hernández, A. (2018-2020). *Satisfacción de las enfermeras y enfermeros de urgencias como proceso clave del sistema de gestión de calidad* [Tesis de master, Universidad de la Laguna]. Repositorio institucional de la Universidad de la Laguna <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/19959>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5<sup>ta</sup> ed). McGraw Hill.
- Jáimez, M. y Bretones, F. (2011). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de trabajo y seguridad social*, 344, 209-232.

- Juliana, S. y Juliana L. (2016). *Relación existente entre el empoderamiento y satisfacción laboral en empleados de una empresa de Bucaramanga* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.  
[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/349/2016\\_Tesis\\_Silvia\\_Juliana\\_Carrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/349/2016_Tesis_Silvia_Juliana_Carrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kanter, R. (1993). *Men and woman of the corporation*. Basic Books.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14ª. Ed.). McGraw Hill.
- La Torre, M. (setiembre de 2016). *Las competencias y sus clases*. Universidad Marcelino Champagnat.  
[http://umch.edu.pe/arch/hnomarino/45\\_competencias.pdf](http://umch.edu.pe/arch/hnomarino/45_competencias.pdf)
- Larrea, J. (2021). *La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59543>
- López, L. (2015). *Empoderamiento y satisfacción laboral* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional de la Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Kokila (2016) *Impact of employee empowerment on job satisfaction in banking sector with reference to chennai city*.  
[https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/121391/2/thesis%20\(1\).pdf](https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/121391/2/thesis%20(1).pdf)
- Mamani, D. (2019). *Análisis del empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago Chucuito Puno 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano Puno  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6905/Mamani\\_Choque\\_Dianet.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6905/Mamani_Choque_Dianet.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marín, P. y Nonova, J. (2018). *Relaciones entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de una tienda retail de Cajamarca, 2018* [Tesis

- de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21076/mar%20huam%20pilar%20noem%20novoalucano%20janeth%20amparito.pdf?sequence=5&isallowed=y>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 4 (11), 179-187. [https://www.researchgate.net/publication/267241666\\_El\\_Cuestionario\\_de\\_satisfaccion\\_S1012\\_Estructura\\_Factorial\\_Fiabilidad\\_y\\_Validez/link/54a162310cf256bf8baf6b8c/download](https://www.researchgate.net/publication/267241666_El_Cuestionario_de_satisfaccion_S1012_Estructura_Factorial_Fiabilidad_y_Validez/link/54a162310cf256bf8baf6b8c/download)
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998). El cuestionario de satisfacción S10/12. *Universitat de Valencia*. [https://www.uv.es/melija/Research/Cuest\\_Satisf/S10\\_12.PDF](https://www.uv.es/melija/Research/Cuest_Satisf/S10_12.PDF)
- Morales, E. (2016). *Empoderamiento y desempeño laboral* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional de la Universidad Rafael Landívar <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/06/14/Morales-Edswin.pdf>
- Muñoz, J. (2017-2018). *Empoderamiento y satisfacción laboral en enfermeras de la salud mental de la región de Murcia, estudio transversal* [Tesis de master inédita]. Universidad Miguel Hernáni. <http://193.147.134.18/bitstream/11000/6165/1/Jos%20Alberto%20Mu%20oz.pdf>
- Navarrete (2018) El Empowerment como herramienta administrativa para el logro satisfacción laboral en los colaboradores del centro de salud materno infantil los sureños, puente piedra <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14317/Pool%20Jham pier%20Navarrete%20Rosas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orgambídez, A., Borrego, Y., Vázquez, O. y March, J. (2017). Structural empowerment and burnout among Portuguese nursing staff: An explicative model. *Journal of Nursing Management*, 1-8. [http://dspace.uvic.cat/xmlui/bitstream/handle/10854/5293/artconlli\\_a2017\\_march\\_jaume\\_structural.pdf?sequence=1](http://dspace.uvic.cat/xmlui/bitstream/handle/10854/5293/artconlli_a2017_march_jaume_structural.pdf?sequence=1)

- Orgambídez, A., Moura, D. y De Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de psicología*, 35, 257-278.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n1/a09v35n1.pdf>
- Oseda E. (2020). *Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47658/Oseda\\_DEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47658/Oseda_DEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pablos, M. y Cubo, S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y seguridad del trabajo*, 195-206.  
[https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06\\_original4.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf)
- Paitan, E. (2020). *Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan\\_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palacios, J. (2020). *Clima organizacional y satisfaccion laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Fkk0orX2GWYJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63910+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Polo, S. y Moctezuma, N. (2016). *Factores que intervienen en el nivel de satisfacción percepción del ambiente de trabajo de un complejo cinematográfico*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.  
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n9/e9.html>
- Primo, K. y Torrel, C. (2019). *Empowerment y satisfacción laboral en la institución educativa Santa Teresita de Cajamarca durante el año 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23070/Primo%20Cubas%20Karla%20Daniela%20-%20Torrel%20Rabanal%20Carmen%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rashid, S., Alimohammadzadeh, K. y Akhyani, N. (2018). Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: nurses of public hospitals in Tehran). *Revista latinoamericana de hipertension*, 13(6), 547-553. [http://www.revhipertension.com/rlh\\_6\\_2018/9\\_investigacion\\_of\\_the\\_relationship\\_between.pdf](http://www.revhipertension.com/rlh_6_2018/9_investigacion_of_the_relationship_between.pdf)
- Rega, M., Pasquale, Damiani, P., De Vito, C., Galletti, C. y Talucci, C. (2017). The meaning of empowerment within Italian nursing care settings. *Journal of Nursing Management*, 1-9. [https://www.researchgate.net/publication/320289162\\_The\\_meaning\\_of\\_empowerment\\_within\\_Italian\\_nursing\\_care\\_settings](https://www.researchgate.net/publication/320289162_The_meaning_of_empowerment_within_Italian_nursing_care_settings)
- Rengifo, G. (2020). *El empoderamiento y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa aseguradora de Trujillo, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55403/Rengifo\\_PGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55403/Rengifo_PGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rico, J., Peinado, A., Reyes, M. y Gonzáles, F. (2016). Empowerment, satisfacción laboral e identificación organizacional en funcionarios andaluces. *Reidocrea*, 5(2), 33-39. <https://www.ugr.es/~reidocrea/5-2-6.pdf>
- Rodríguez, M. (2009). Empoderamiento y promoción de la salud. *Red de Salud*. <https://www.academia.cat/files/425-8234-DOCUMENT/empoderamientopsmrodriguez.pdf>
- Rowlands, j. (1997). *Questioning Empowerment*. Oxfam Print Unit.
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad Pontificia Bolivariana*, 6, 46-67. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232/4895>
- Sang, C., Chin, G., Muhammad, H. y Kowang, O. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of

- employee empowerment. *Human resources for health*, 1-14.  
[https://www.researchgate.net/publication/311249338\\_Transformational\\_leadership\\_empowerment\\_and\\_job\\_satisfaction\\_The\\_mediating\\_role\\_of\\_employee\\_empowerment](https://www.researchgate.net/publication/311249338_Transformational_leadership_empowerment_and_job_satisfaction_The_mediating_role_of_employee_empowerment)
- Suriá, R. (2020). Empoderamiento y relación con la satisfacción laboral en personas con movilidad reducida. *Revista Española de discapacidad*, 8, 145-157..  
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/107382/1/Suria\\_2020\\_RevEspDis-capacidad.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/107382/1/Suria_2020_RevEspDis-capacidad.pdf)
- Taco, O. (2016). *La Satisfacción laboral y su influencia en el empoderamiento del personal en la coordinación general administrativa financiera de la vicepresidencia de la república del Ecuador* [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7442>
- Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica* (5<sup>ta</sup> ed). Limusa.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Torres, G. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato* [Tesis de Master, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28327>
- Rutz y Buss (2015) El empoderamiento político de los enfermeros en la práctica Hospitalaria. The political empowerment of nurses in hospital practice (isciii.es)
- Villagra y Routi (2018) Empoderamiento enfermero en las unidades de cuidados Intensivos de adultos en el Hospital Central del Instituto de Previsión Social  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v16n1/1812-9528-iics-16-01-84.pdf>
- Organización mundial de la salud (2019). *Campaña global "Nursing Now"*.  
<https://doi.org/10.29375/01237047.3656>
- Villavicencio, E., Pariona, M., Carrasco, T. y Córdova, A. Operacionalización de

variables.Odontología Activa Revista Científica, 4(1), 9-14.  
[https://www.researchgate.net/publication/332032600\\_operacionalizacion\\_de\\_variables](https://www.researchgate.net/publication/332032600_operacionalizacion_de_variables).

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

<p><b>Título:</b> Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021</p> <p><b>Autora:</b> Evila Isabel Lugo Ostos</p>							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores:				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo influencia el empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud Surco 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>Consideran ¿Cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción con el ambiente</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar cuál es la influencia del empoderamiento y la satisfacción del ambiente físico del</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia entre el empoderamiento y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe influencia de empoderamiento en la</p>	<p><b>Variable 1: Empoderamiento:</b> El empoderamiento es un factor pertinente garantiza una mejor interrelación laboral, permite explotar el potencial al máximo de cada colaborador, delegándole la toma de decisiones en tareas importantes y significativas para motivar su desempeño laboral (Guzmán et al., 2015).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Significado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación</li> <li>Personal</li> </ul>	1,2,3	1 (Muy insatisfecho)	NIVEL BAJO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Destreza</li> <li>Autoeficacia</li> </ul>	4,5,6	2 (Bastante insatisfecho)				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Autodeterminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía</li> </ul>	7,8,9	3 (Algo insatisfecho)				
				4(Indiferente)			

físico en el profesional enfermería en el contexto Covid-19 en clínica Csalud Surco, 2021? ¿Cuál es el la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción con la supervisión en el profesional enfermería en el contexto Covid-19 en clínica Csalud Surco, 2021?, ¿Cuál es el la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción con las prestaciones en el profesional enfermería en el contexto Covid-19 en clínica Csalud Surco, 2021?	profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Conocer cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción con la supervisión del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. ¿Analizar cuál es la influencia del empoderamiento en la satisfacción con las prestaciones en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud Surco, 2021?	satisfacción con el ambiente físico en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Existe influencia de empoderamiento en la satisfacción con la supervisión en el profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021. Existe influencia de empoderamiento en la satisfacción con las prestaciones en el profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción</li> <li>Influencia</li> </ul>	10,11,12	<p>5 (Algo satisfecho)</p> <p>6 (Bastante satisfecho),</p> <p>7(Muy satisfecho)</p>	<p>NIVEL MEDIO</p> <p>NIVEL ALTO</p>
		<b>Variable 2: Satisfacción laboral:</b> La SL como la tendencia en relación al trabajo, evidenciada en valores positivos, el cual fue generado por una rutina laboral. Según estos factores como significación de la tarea, condiciones de ambiente laboral, reconocimiento laboral, beneficios económicos (Palma, 2005).					
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción con el ambiente físico</li> <li>Satisfacción con la supervisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limpieza</li> <li>Ventilación</li> <li>Iluminación</li> <li>Apoyo de los supervisores</li> <li>Igualdad en el trabajo</li> <li>Justicia en el trabajo</li> </ul>	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7,8,9,10</p>	<p>1 (Muy insatisfecho)</p> <p>2 (Bastante insatisfecho)</p> <p>3 (Algo insatisfecho)</p>	<p>NIVEL BAJO</p> <p>NIVEL MEDIO</p>			

		de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud sede Surco, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción con las prestaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negociaciones</li> <li>Ascensos</li> </ul>	11,12	<p>4 (Indiferente)</p> <p>5 (Algo satisfecho)</p> <p>6 (Bastante satisfecho)</p> <p>7 (Muy satisfecho).</p>	NIVEL ALTO
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
Tipo: Básico Método: Hipotético deductivo Nivel: Descriptivo correlacional	Población: 80 profesionales de enfermería.  Tamaño de muestra: Se considera a toda la población para el estudio.	Variable 1:Empoderamiento  Técnicas: La técnicas de investigación es cuantitativa en la cual se utilizan conjunto de herramientas, en este estudio se aplica el instrumentos para obtener información para la cual en este estudio se utilizara la aplicación de una Encuesta.  Instrumentos:		<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se utilizó tablas de frecuencias, gráficos de frecuencias</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Regresión logística ordinal, la cual consiste en la predicción de un resultado a cerca de una variable categórica en función a variables independiente y dependiente.</p>			

<p>Diseño: Transversal no experimental</p>	<p>Tipo de muestreo: muestreo probabilístico por conveniencia. Se considera a toda la población por ser una población pequeña.</p>	<p>Escala de empoderamiento psicológico de Spreitzer adaptada al español.</p> <p>Autor: SPREITZER adaptada al español por Albar, García-Ramírez, López y Garrido</p> <p>Año: 1995 actualizada 2012</p> <p>Monitoreo: aplicado 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: Establecimiento de salud</p> <p>Forma de Administración: Se aplicó mediante una Encuesta, esta fue por vía wasap, llamada telefónica y presencial personalizado por el contexto Covid-19.</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral en este estudio se utilizara la aplicación de una Encuesta.</p> <p>Instrumentos: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12 J.L.</p> <p>Autor: MELIÁ Y J.M. PEIRÓ</p> <p>Año: 1998</p> <p>Monitoreo: En el 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: Establecimiento de salud</p> <p>Forma de Administración: Se aplicó mediante una Encuesta, esta fue por vía wasap, llamada telefónica y presencial personalizado por el contexto Covid-19.</p>	
--	--	---	--

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de las variables empoderamiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Significado	Evaluación personal	1,2,3	1 (Muy insatisfecho)	Nivel bajo
Competencia	Destreza	4,5,6	2 (Bastante insatisfecho)	
	Autoeficacia		3 (Algo insatisfecho)	
Autodeterminación	Autonomía	7,8,9	4 (Indiferente)	Medio
Impacto	Percepción	10,11,12	5 (Algo satisfecho)	
	Influencia		6 (Bastante satisfecho)	
			7 (Muy satisfecho)	Nivel alto

### Matriz de operacionalización de las variables satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Satisfacción con el ambiente Físico	Limpieza		1 (Muy insatisfecho),	Nivel bajo
	Ventilación Iluminación	1,2,3,4	2 (Bastante insatisfecho)	
Satisfacción con la supervisión	Apoyo de los supervisores	5,6,7,8,9,10		Nivel medio
	Igualdad en el trabajo Justicia en el trabajo		3 (Algo insatisfecho),	
Satisfacción con las prestaciones	Negociaciones	11,12	4(Indiferente),	Nivel alto
	Ascensos		5 (Algo satisfecho),	
			6 (Bastante satisfecho),	
			7(Muy satisfecho).	

### Anexo 3

**Escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer adaptada al español por albar, García-Ramírez, López y Garrido (2012). 1 (Muy insatisfecho), 2 (Bastante insatisfecho), 3 (Algo insatisfecho), 4 (Indiferente), 5 (Algo satisfecho), 6 (Bastante satisfecho), 7 (Muy satisfecho).**

Presentación: Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en contexto Covid-19, clínica csalud-surco, 2021. Estimados: El presente trabajo de investigación el propósito y determinar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud, con la finalidad que, de acuerdo con los resultados se pueda tomar las políticas necesarias que serán de beneficio para los colaboradores.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
	<b>Significado</b>							
1	El trabajo que yo hago es muy importante para mí.							
2	Mis actividades laborales son personalmente valiosas.							
3	El trabajo que realizo es significativo para mí.							
	<b>Competencia</b>							
4	Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo							
5	Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo.							
6	He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo							
	<b>Autodeterminación</b>							
7	Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo.							
	<b>Toma de decisiones, responsabilidad y motivación</b>							
8	Yo puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi trabajo.							
9	Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo.							
	<b>Impacto</b>							
10	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi unidad.							
11	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad.							
12	Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi unidad.							

## **Cuestionario de Satisfacción laboral S10/12 J.L. MELIÁ Y J.M. PEIRÓ (1998).**

Presentación: Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en contexto Covid-19, clínica csalud-surco, 2021.

Estimados: El presente trabajo de investigación el propósito y determinar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto Covid-19 en la clínica Csalud, con la finalidad que, de acuerdo con los resultados se pueda tomar las políticas necesarias que serán de beneficio para los colaboradores.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
	<b>Satisfacción con el Ambiente Físico</b>							
1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo.							
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
4	La temperatura de su local de trabajo.							
	<b>Satisfacción con la supervisión</b>							
5	Las relaciones personales con sus superiores.							
6	La supervisión que ejercen sobre usted.							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
10	El apoyo que recibe de sus superiores.							
	<b>Satisfacción con las prestaciones</b>							
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

**1 (Muy insatisfecho), 2 (Bastante insatisfecho), 3 (Algo insatisfecho), 4 (Indiferente), 5 (Algo satisfecho), 6 (Bastante satisfecho), 7 (Muy satisfecho).**

### Anexo 3.1 ficha técnica

Nombre	Cuestionario para medir la variable empoderamiento
Autor	S10/12 J.L. MELIÁ Y J.M. PEIRÓ (1998)
Formato de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	15-20 minutos
Objetivo	Identificar mediante un trabajo remoto
Descripción	El cuestionario consta de 12 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 7 1 (Muy insatisfecho), 2 (Bastante insatisfecho), 3 (Algo insatisfecho), 4 (Indiferente), 5 (Algo satisfecho), 6 (Bastante satisfecho), 7 (Muy satisfecho).
Dimensiones	Significado, competencia, autodeterminación, impacto.
Nivel y Rango	Nivel bajo, nivel medio, nivel alto
Alfa de cronbach	Tiene una fiabilidad (AlphaCronbach 0,88)

Nombre	Cuestionario para medir la variable Satisfacción Laboral
Autor	Escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer adaptada al español por albar, garcía-ramírez, lópez y garrido (2012)
Formato de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	15-20 minutos
Objetivo	Identificar mediante un trabajo remoto
Descripción	El cuestionario consta de 12 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 7 1 (Muy insatisfecho), 2 (Bastante insatisfecho), 3 (Algo insatisfecho), 4 (Indiferente), 5 (Algo satisfecho), 6 (Bastante satisfecho), 7 (Muy satisfecho).
Dimensiones	Satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones.
Nivel y Rango	Nivel bajo, nivel medio, nivel alto
Alfa de cronbach	La consistencia interna (Alpha de Cronbach ) del cuestionario es de 0.88.

## Anexo 3.2 Confiabilidad de los instrumentos

### Alfa de Cronbach de la variable empoderamiento

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	SUJETO	@1	@2	@3	@4	@5	@6	@7	@8	@9	@10
1	1	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7
2	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	3	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7
4	4	7	7	6	7	7	7	5	7	3	
5	5	7	7	7	6	6	6	7	6	6	
6	6	6	7	7	7	7	7	6	5	5	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
9	9	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
10	10	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
11	11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
12	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	13	7	6	7	6	7	7	7	6	7	
14	14	7	6	7	7	6	7	7	6	7	
15	15	6	6	6	6	6	6	6	5	5	
16	16	7	7	7	7	7	7	7	7	6	
17	17	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
18	18	6	6	6	6	6	6	6	5	6	
19	19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
20	20	7	7	5	6	6	5	6	5	5	
21											
22											
23											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

19°C Nublado 11:51 13/06/2021

---

Variable

---

$\alpha$

Empoderamiento

---

0.954

---

# Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 17 de 17 variables

	SUJETO	@1	@2	@3	@4	@5	@6	@7	@8	@9	@10
1	1	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2
2	2	6	5	3	6	6	5	5	7	6	6
3	3	7	3	1	6	2	5	4	6	2	2
4	4	6	5	2	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	1	5	5	5	4	3	5	5	5
6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	2	2
7	7	7	5	5	6	6	5	6	5	5	5
8	8	7	6	2	6	5	6	2	5	2	2
9	9	6	5	5	2	7	7	5	5	5	5
10	10	7	5	3	5	5	5	5	7	1	1
11	11	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5
12	12	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4
13	13	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7
14	14	6	6	7	7	5	6	6	7	5	5
15	15	3	4	6	6	4	5	4	3	2	2
16	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	17	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3
18	18	6	6	5	3	6	6	5	6	6	6
19	19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
20	20	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5
21											
22											
23											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

19°C Nublado 11:49 13/06/2021

---

Variable  $\alpha$

---

Satisfacción  
laboral 0.846

---

# Anexo 4

## Base de datos general

\*Sin título2 [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

7: Visible: 43 de 43 variables

	SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Satisfacción ambiental	Satisfacción con supervisión	Satisfacción con prestaciones	Satisfacción laboral	Empoderamiento	S	E	D	D	Significado	competencia	Autodeterminación	impacto	E	E	E	var	v	
1	1	5	3	3	3	3	2	3	2	2	6	3	3	7	7	6	6	6	7	6	7	7	6	6	14	18	6	38	78	1	3	1	1	1	20	19	20	19	2	2	3	3		
2	2	6	5	3	6	6	5	5	7	6	6	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	20	35	11	66	82	3	3	2	3	3	21	21	21	19	3	3	3	3			
3	3	7	3	1	6	2	5	4	6	2	4	5	6	7	6	7	7	7	6	7	7	5	17	23	11	51	78	1	3	1	1	3	20	21	20	17	2	3	2	2				
4	4	6	6	2	5	6	6	6	6	7	2	2	7	7	6	7	7	7	5	7	3	7	5	18	32	4	54	73	1	2	1	2	1	20	21	15	17	2	3	1	2			
5	5	1	1	5	5	5	4	3	5	5	1	2	2	7	7	6	6	6	7	6	6	5	5	12	23	4	39	74	1	2	1	1	1	21	18	19	16	3	1	2	1			
6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	2	3	3	6	6	7	7	7	7	6	5	5	7	2	21	26	9	56	68	2	1	2	1	2	20	21	16	11	2	3	1	1			
7	7	7	5	5	6	6	5	5	6	5	6	1	5	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	23	33	6	62	82	2	3	3	2	1	21	21	21	19	3	3	3	3			
8	8	7	6	2	6	5	6	2	5	2	6	2	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	21	26	8	55	82	1	3	2	1	1	21	21	21	17	3	3	3	3			
9	9	6	5	2	7	7	5	5	5	6	2	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	18	35	4	57	80	2	3	1	3	1	21	21	21	19	3	3	3	2			
10	10	7	5	3	5	5	5	7	1	6	5	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	20	29	6	55	80	1	3	2	2	1	21	21	21	17	3	3	3	2			
11	11	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	14	24	10	48	72	1	2	1	1	2	18	18	18	18	1	1	1	2			
12	12	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	14	22	8	44	22	1	1	1	1	1	3	3	3	13	1	1	1	1		
13	13	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	27	40	14	81	80	3	3	3	3	2	20	20	20	20	2	2	3	3			
14	14	6	6	7	7	5	6	6	7	5	5	5	5	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	26	34	10	70	79	3	3	3	3	2	20	20	20	19	2	2	3	3			
15	15	3	4	6	6	4	5	4	3	2	2	4	4	6	6	6	6	6	6	5	5	6	4	19	20	8	47	67	1	1	1	1	1	18	19	16	14	1	2	1	1			
16	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	20	30	10	60	82	2	3	2	2	2	21	21	20	20	3	3	3	3			
17	17	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	14	22	10	46	72	1	2	1	1	2	18	18	18	18	1	1	1	2			
18	18	6	6	5	3	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	20	34	11	65	71	3	1	2	3	3	18	18	17	18	1	1	1	2			
19	19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	24	36	12	72	72	3	2	3	3	3	18	18	18	18	1	1	1	2			
20	20	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	7	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	15	29	8	52	67	1	1	1	2	1	19	17	16	15	2	1	1	1			
21	21	6	3	2	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	6	14	23	10	57	70	2	1	1	2	2	18	18	16	18	1	1	1	2			
22	22	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	27	41	10	78	80	3	3	3	3	2	21	21	19	19	3	2	3	3			
23	23	1	2	2	5	6	6	5	6	5	5	4	3	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	10	33	7	50	66	1	1	1	2	1	17	17	16	16	1	1	1	1			
24	24	6	6	5	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7	6	6	6	5	23	38	12	73	75	3	2	3	3	3	20	21	18	16	2	3	2	1			
25	25	3	2	2	2	5	4	3	3	4	5	5	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	9	24	10	43	19	1	1	1	1	2	5	4	4	6	1	1	1	1			
26	26	5	6	5	5	5	6	6	7	5	7	6	5	7	7	7	7	7	6	5	5	6	6	21	36	11	68	74	3	2	2	3	3	21	20	16	17	3	2	1	2			
27	27	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6	24	38	12	74	80	3	3	3	3	3	21	18	21	20	3	1	3	3			
28	28	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	14	21	6	41	72	1	2	1	1	1	18	18	18	18	1	1	1	2			
29	29	5	5	3	3	6	5	5	6	3	3	3	3	7	7	6	6	6	3	5	5	5	3	5	16	28	6	50	65	1	1	1	1	1	21	18	13	13	3	1	1	1		
30	30	7	7	7	7	6	6	6	6	3	6	6	3	6	3	6	3	6	7	3	3	3	3	28	34	9	71	49	3	1	3	3	2	12	12	16	9	1	1	1	1			
31	31	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	28	42	6	76	82	3	3	3	3	1	21	21	19	19	3	3	3	3			
32	32	3	2	5	5	7	6	5	5	6	5	5	7	6	6	6	7	6	4	4	6	6	7	15	34	10	59	71	2	1	1	3	2	19	19	14	19	2	2	1	1			
33	33	6	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	19	30	10	59	84	2	3	1	2	2	21	21	21	21	3	3	3	3			
34	34	4	6	5	5	5	4	5	5	6	5	4	7	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	20	30	9	59	74	2	2	2	2	2	21	18	18	17	3	1	2	2			
35	35	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	6	7	7	6	6	6	6	5	3	5	5	5	17	22	6	45	67	1	1	1	1	1	20	18	14	15	2	1	1	1			
36	36	5	3	5	5	3	5	5	3	3	1	3	5	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	18	20	8	46	77	1	2	1	1	1	18	20	20	19	1	2	3	3			
37	37	3	6	4	4	1	4	3	4	3	1	3	3	7	6	6	6	6	5	6	7	7	7	17	16	6	39	77	1	2	1	1	1	19	17	20	21	2	1	3	3			
38	38	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	6	7	6	7	7	7	7	5	6	5	20	16	10	46	75	1	2	2	1	2	20	20	19	16	2	2	2	1			
39	39	3	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	5	18	22	6	46	67	1	1	1	1	1	18	18	17	14	1	1	1	1			
40	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	20	30	10	60	76	2	2	2	2	2	19	20	19	18	2	2	2	2			
41	41	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	22	33	8	63	81	2	3	3	2	1	20	21	21	19	2	3	3	3			
42	42	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	27	41	10	78	80	3	3	3	3	2	21	21	19	19	3	2	3	3			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

18°C Nublado 15:49 29/07/2021

\*Sin título2 [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

7: Visible: 43 de 43 variables

	SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14</
--	--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	------



## Anexo 5

### Hipótesis general

IBM SPSS Statistics Processor está listo

18°C Nublado 15:59 29/07/2021

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

Log

PLUM: Regresión ordi

Título

Notas

Conjunto de datos

Resumen del pro

Información sobre

Bondad de ajuste

Pseudo R-cuadra

Estimaciones de l

Prueba de líneas

**Información sobre el ajuste de los modelos**

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,488			
Final	20,631	6,858	2	,032

Función de vínculo: Logit.

**Bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,225	2	,894
Desviación	,223	2	,895

Función de vínculo: Logit.

**Pseudo R-cuadrado**

Cox y Snell	,082
Nagelkerke	,093
McFadden	,039

Función de vínculo: Logit.

**Estimaciones de los parámetros**

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [SL = 1]	-1,201	,385	9,718	1	,002	-1,956	-,446
[SL = 2]	-,043	,359	,015	1	,904	-,746	,660
Ubicación [E=1]	-1,350	,554	5,946	1	,015	-2,435	-,265
[E=2]	-,916	,492	3,463	1	,063	-1,880	-,049
[E=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

### Hipótesis específica 1

IBM SPSS Statistics Processor está listo

18°C Nublado 16:01 29/07/2021

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

Log

PLUM: Regresión ordi

Título

Notas

Conjunto de datos

Resumen del pro

Información sobre

Bondad de ajuste

Pseudo R-cuadra

Estimaciones de l

Prueba de líneas

**Información sobre el ajuste de los modelos**

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,467			
Final	21,355	11,112	2	,004

Función de vínculo: Logit.

**Bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,360	2	,507
Desviación	1,383	2	,501

Función de vínculo: Logit.

**Pseudo R-cuadrado**

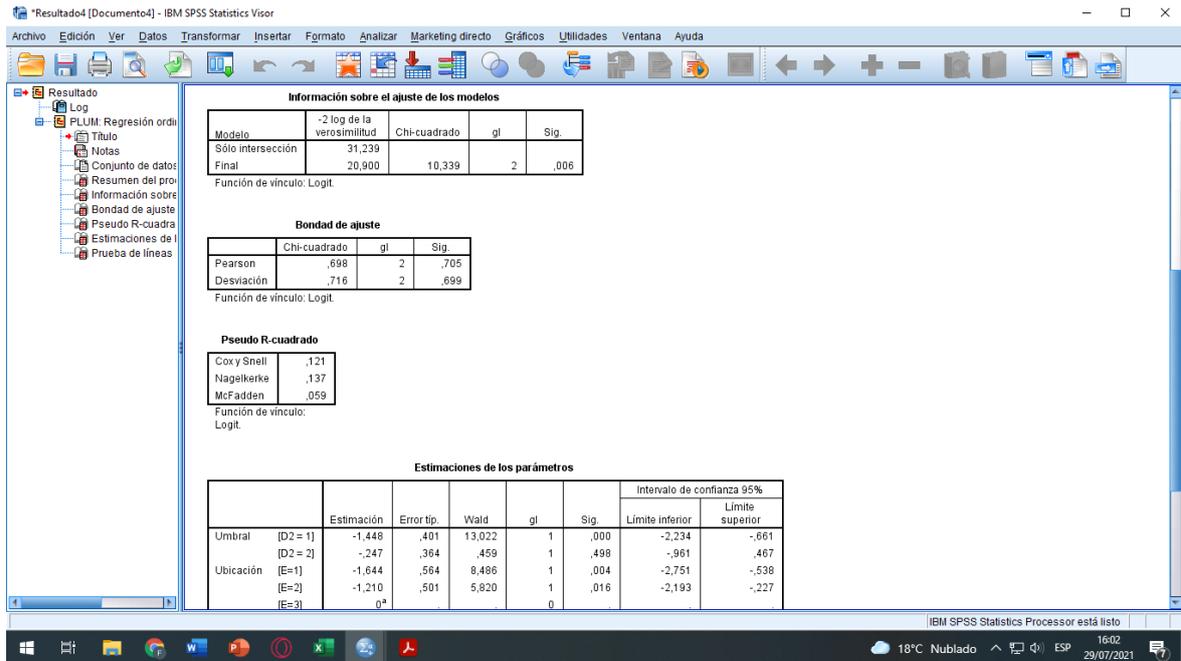
Cox y Snell	,130
Nagelkerke	,146
McFadden	,064

Función de vínculo: Logit.

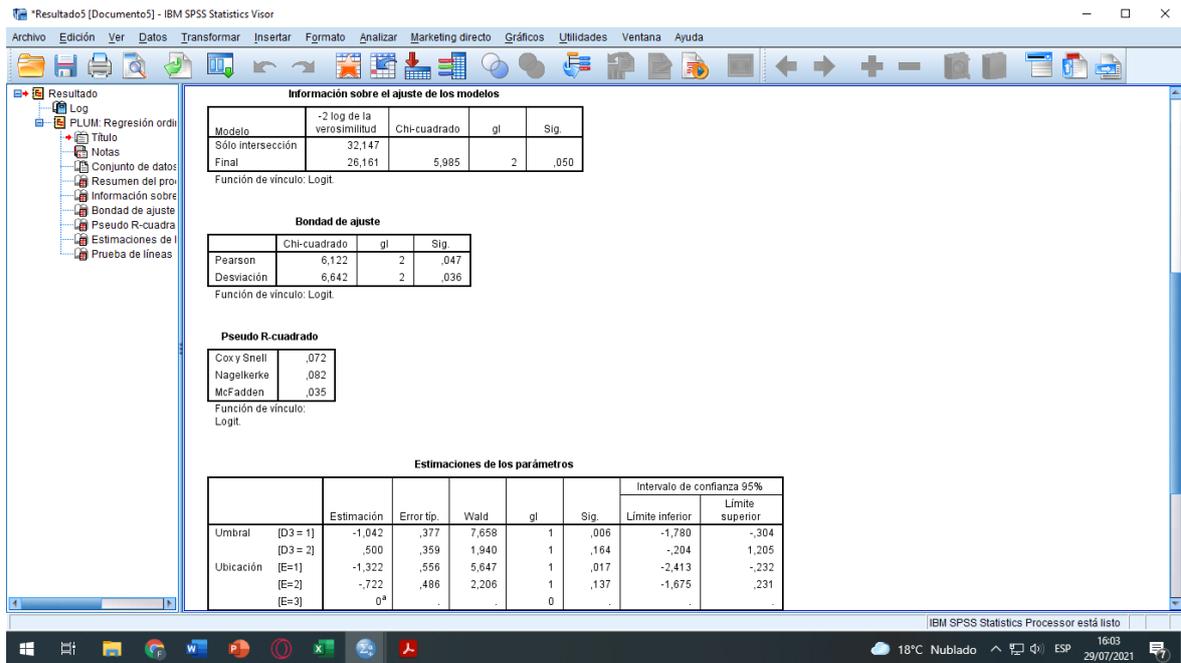
**Estimaciones de los parámetros**

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [D1 = 1]	-1,388	,396	12,264	1	,000	-2,164	-,611
[D1 = 2]	-,052	,359	,021	1	,886	-,756	,653
Ubicación [E=1]	-1,783	,572	9,709	1	,002	-2,904	-,661
[E=2]	-1,030	,494	4,342	1	,037	-1,999	-,061
[E=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

## Hipótesis específica 2



## Hipótesis específica 3



## Anexo 6

### Consentimiento informado



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación que tiene como nombre: **Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en contexto covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021.**

El objetivo principal es: Determinar cuál es la influencia que existe entre el empoderamiento y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el contexto covid-19 en la clínica Csalud sede Surco 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: el estudio permitirá implementar estrategias de mejora en **EMPODERAMIENTO** para lograr la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el contexto covid-19 en la clínica Csalud en la sede Este. Por otro lado, también permitirá al personal afianzar su empoderamiento en su unidad de trabajo para realizar trabajo en equipo con autonomía.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

**Otra Información:** Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

17 de junio del 2021

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador

-----  
Firma del participante

## Anexo 7

### Carta de presentación



Lima, 15 de Enero de 2021

CARTA N° 017-DM-CMSE-2021

SEÑOR  
**CARLOS VENTURO ORBEGOSO**  
JEFE ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO CAMPUS LIMA NORTE  
**Presente.-**

**ASUNTO: Respuesta a Solicitud de Proyecto de Investigación**

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente, y hacer de conocimiento la autorización para que la estudiante LUGO OSTOS, EVILA ISABEL pueda realizar su proyecto de investigación que tiene título: **“Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería; en el contexto COVID-19”**. Cabe mencionar que al término de la investigación realizada la interesada deberá alcanzarnos el resultado de la información obtenida.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

**CSALUD S.A.**

**TANIA BENAVIDES LOPEZ**  
Directora Médica  
Clínica Maison de Santé del Este

## Anexo 8

### Permiso de la institución



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 4 de junio de 2021  
Carta P. 0279-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dra.  
Tania Benavides López  
Directora de la Clínica  
CLINICA C SALUD SEDE ESTE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LUGO OSTOS, EVILA ISABEL; identificada con DNI N° 40185368 y con código de matrícula N° 7002490035; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería; en contexto COVID\_19  
Clínica C Salud \_ Lima Perú**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador LUGO OSTOS, EVILA ISABEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en contexto Covid-19, Clínica Csalud-Surco, 2021

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

**AUTORA:**

Lugo Ostos, Evila Isabel (ORCID:0000-0002-4530138X)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los servicios de salud  
Lima - Perú  
2021

Resumen de coincidencias

13 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorioacademico... Fuente de Internet	<1 %
6	www.thefreelibrary.com Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %