Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Empoderamiento y gestión administrativa del personal de enfermería en una clínica privada - Lima, 2026

Para optar el Título de

Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Sanchez Urrutia, Olga Azucena

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0009-6455-5009

Asesora: Dra. Chavez Ramírez, Edith Delia

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3483-0825

Lima – Perú

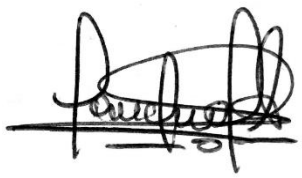
2026

Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 22/08/2025

Yo, **SANCHEZ URRUTIA OLGA AZUCENA** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **"EMPODERAMIENTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA PRIVADA - LIMA, 2026"** Asesorado por el docente: Chavez Ramirez, Edith Delia; DNI 10752807 ORCID 0000-0002-3483-0825 tiene un índice de similitud de 18 % con código OID: 14912:619489321 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



……..
Firma de autor
SANCHEZ URRUTIA OLGA AZUCENA
DNI: 10152403

……
Firma de la asesora
CHAVEZ RAMIREZ EDITH DELIA
DNI: 10752807

Lima, 02 de setiembre de 2026

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El resultado turnitin llega al 18%, sin embargo, existe un porcentaje de fuentes primarias del 12%, del cual se ha verificado que corresponde a temas metodológicos, títulos y subtítulos, variables dentro del planteamiento de hipótesis y objetivos que no se puede modificar

DEDICATORIA

A Dios, por ser guía, fortaleza y fuente de sabiduría en cada etapa de mi vida.

A mi madre, cuyo amor incondicional y ejemplo de fortaleza que me ha sostenido siempre.

A mis hijos, inspiración permanente y motivo esencial de superación.

A la perseverancia, disciplina y vocación que me han permitido avanzar con firmeza en el cumplimiento de mis metas y en el compromiso con mi profesión.

AGRADECIMIENTO

Mi agradamiento a Dios, por darme la vida, la salud y la perseverancia para alcanzar esta meta.

A mi familia, quienes con su apoyo incondicional, comprensión y aliento constante hicieron posible la culminación de este proyecto.

A la Clínica Ricardo Palma, por brindarme la oportunidad de continuar desarrollando mi línea de carrera profesional y contribuir al cuidado humanizado de los pacientes.

A la Directora de Enfermería, por su respaldo, confianza y orientación en este proceso de crecimiento académico.

A la Universidad y a mis docentes, por su compromiso y valiosa enseñanza que enriquecieron mi formación.

Finalmente, a mis colegas y compañeros de estudios, con quienes compartí experiencias, aprendizajes y desafíos que fortalecieron mi desarrollo.

ÍNDICE

DEDICATORIA ..... **¡Error! Marcador no definido.**
AGRADECIMIENTO iv
RESUMEN vii
ABSTRACT viii
1. EL PROBLEMA 1
1.1. Planteamiento del problema 1
1.2. Formulación del problema 2
1.3. Objetivos 3
1.4. Justificación de la investigación 3
1.5. Delimitación de la investigación 5
2. MARCO TEÓRICO 5
2.1 Antecedentes internacionales 5
2.2 Antecedentes Nacionales 6
2.3 Bases teóricas 7
2.4 Hipótesis 13
3. METODOLOGÍA 13
3.1. Método de la investigación 13
3.2. Enfoque de la investigación 13
3.3. Tipo de investigación 14
3.4. Diseño de la investigación 14
3.5. Población, muestra y muestreo 14
3.6. Operacionalización de variables 55
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos 55
3.7.1. Técnica. 55
3.7.2. Descripción de Instrumentos. 55
3.7.2.1. Instrumento 1: Empoderamiento 55
3.7.2.2. Instrumento 2: Gestión administrativa 55
3.7.3. Validación 55

3.7.4. Confiabilidad 56
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos 56
3.8.1. Plan de procesamiento de datos 56
3.9. Aspectos éticos 57
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 57
4.1. Cronograma de actividades 57
4.2. Presupuesto 58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 59
ANEXOS 65
Anexo I: Matriz de consistencia 55
Anexo II: Instrumentos 55
Anexo III: Consentimiento Informado de Participación 58

RESUMEN

Esta investigación tiene como finalidad establecer el grado de asociación entre el empoderamiento y la gestión administrativa del profesional de enfermería que labora en una clínica privada de Lima, 2026. Se concibe al empoderamiento como un recurso estratégico para consolidar los sistemas de salud, pues brinda mayor autonomía sobre las funciones asignadas, impulsa la participación en la toma de decisiones y fortalece el liderazgo de los enfermeros, lo cual repercute directamente en la calidad del cuidado y en la eficiencia de la gestión institucional. Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque cuantitativo sustentado en el método hipotético-deductivo, con un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. Participaron 80 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios validados por juicio de expertos. Se examinaron las tres dimensiones del empoderamiento —trabajo en equipo, liderazgo participativo y compromiso de los trabajadores y, para el procesamiento de la información, se utilizará el coeficiente rho de Spearman o el r de Pearson, con la finalidad de precisar la relación existente entre ambas variables.

Palabras clave: Empoderamiento, Gestión administrativa, Enfermería, Liderazgo.

ABSTRACT

This study aims to establish the degree of association between empowerment and administrative management among nursing professionals working at a private clinic in Lima, 2026. Empowerment is understood as a strategic resource for strengthening health systems, since it grants greater autonomy over daily tasks, promotes participation in decision-making, and reinforces nursing leadership, which in turn has a direct impact on care quality and institutional efficiency. The research follows a quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational design, grounded in the hypothetical-deductive method. Eighty nursing professionals took part by completing two expert-validated questionnaires. Three dimensions of empowerment were examined —teamwork, participatory leadership, and staff commitment— and Spearman's rho or Pearson's r will be applied to determine the relationship between the two variables.

Keywords: Empowerment, Administrative management, Nursing, Leadership.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Hoy en día, la carencia de empoderamiento —empowerment— entre el personal de enfermería representa una dificultad extendida en todo el mundo, capaz de erosionar el rendimiento de los sistemas de salud. El informe "Estado de la Enfermería en el Mundo 2026", publicado por la OMS, documenta una carencia de 6 millones de enfermeras a nivel global, sumada a condiciones laborales inestables, incentivos insuficientes y pocas opciones reales de ascender a puestos de liderazgo (1). Dotar de mayor autonomía y empoderamiento al personal asistencial se perfila como una alternativa concreta frente a este contexto: amplía su margen de decisión sobre las tareas propias, habilita su voz en los procesos decisorios y le da herramientas para sobrellevar el desgaste que impone el trabajo asistencial (2). Cuando ese empoderamiento no existe, los profesionales quedan con menos margen para resolver situaciones críticas, y esa limitación termina reflejándose en la atención que finalmente recibe el paciente (3).

El colectivo de enfermería en Latinoamérica agrupa hoy a un estimado de 8.4 millones de profesionales, el segmento más grande dentro del sistema de salud en todos sus niveles de atención. Aun así, el desarrollo del liderazgo en la región sigue siendo limitado, lo que obliga a apostar por su fortalecimiento para que el personal construya un liderazgo transformacional, empoderado y resiliente (4). México, por ejemplo, necesita reforzar la formación de su personal, ampliar el acceso a recursos y promover su empoderamiento como vía para mejorar el sistema sanitario; en Brasil, en cambio, se apuesta por expandir la educación superior e impulsar el liderazgo político del gremio como motor de cambio en el sector (1). A ello se suma lo señalado por el informe "Triple Impacto", elaborado en el Reino Unido, que advierte que buena parte de las enfermeras no cuenta con autorización para ejercer la totalidad de sus competencias, restringiendo así su aporte al sistema de salud (5).

Perú no escapa a este panorama. Las cifras oficiales sitúan en 111,671 el número de enfermeras y enfermeros del país, una cantidad por debajo de los estándares que manejan otras naciones (6). Diversos estudios desarrollados en Lima documentan una sobrecarga laboral considerable en enfermería, resultado de jornadas prolongadas, funciones administrativas añadidas

a la labor asistencial y una rotación de personal elevada, todo lo cual termina afectando su desempeño (7). Estos factores no solo deterioran la calidad del cuidado brindado, sino también la salud física y mental de quienes lo ofrecen (8). Frente a ello, el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP) fijó, dentro de su plan estratégico 2025-2030, la meta de reforzar la presencia política y técnica de las enfermeras en distintos niveles de gobierno, apostando por su desarrollo profesional y sus habilidades de liderazgo (9).

Dentro de la clínica privada de Lima donde se realiza este estudio, la autonomía reducida y el empoderamiento poco activo del personal de enfermería se traducen en una gestión administrativa con margen de mejora, afectando de paso la calidad del cuidado y la motivación del equipo (10). A partir de este diagnóstico, el presente trabajo se propone analizar la incidencia del empoderamiento sobre la gestión, buscando plantear mejoras que fortalezcan el bienestar del personal y que orienten la atención hacia un enfoque más humano y centrado en el paciente (11).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación guardan el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería de una clínica privada - Lima, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación guarda el empoderamiento, en su dimensión trabajo en equipo (teamwork), con la gestión administrativa del personal de enfermería, Lima 2026?

¿Qué relación guarda el empoderamiento, en su dimensión liderazgo participativo, con la gestión administrativa del personal de enfermería, Lima 2026?

¿Qué relación guarda el empoderamiento, en su dimensión compromiso de los trabajadores, con la gestión administrativa del personal de enfermería, Lima 2026?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Precisar el nivel de relación que guardan el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería.

1.3.2. Objetivos específicos

Precisar la relación que guardan el empoderamiento, en su dimensión trabajo en equipo, y la gestión administrativa del personal de enfermería.

Precisar la relación que guardan el empoderamiento, en su dimensión liderazgo participativo, y la gestión administrativa del personal de enfermería.

Precisar la relación que guardan el empoderamiento, en su dimensión compromiso de los trabajadores, y la gestión administrativa del personal de enfermería.

1.4.Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Dos marcos teóricos dan soporte a este trabajo: la teoría del empoderamiento estructural de Rosabeth Moss Kanter y la teoría clásica de la administración de Henri Fayol, que en conjunto permiten explicar cómo se conectan el empoderamiento del personal de enfermería y la gestión administrativa en el ámbito de la salud. Según Kanter, cuando una organización facilita el acceso a recursos determinantes —información, apoyo, oportunidades y autonomía— empodera a sus profesionales, ampliando su margen para incidir en su entorno de trabajo y decidir con eficacia; su planteamiento redefine el poder como la capacidad de movilizar recursos hacia el logro de metas, idea que resulta central para entender la práctica de enfermería (12).

Bajo este enfoque, el empoderamiento estructural impulsa la autonomía y abre espacio para que el personal de enfermería tome parte activa en las decisiones, algo que incide directamente en la mejora continua del cuidado brindado al paciente y en el nivel de satisfacción del equipo.

A su vez, la teoría clásica de la administración de Henri Fayol resulta un referente obligado para comprender la gestión administrativa en enfermería. Los 14 principios que formuló —que abarcan planeación, organización, dirección y control— funcionan como guía práctica para administrar con eficiencia tanto el talento humano como los recursos materiales, lo cual favorece una mejor coordinación del equipo de enfermería y una atención más ordenada y de mayor calidad para los pacientes. Llevar estos principios a la práctica dentro de la enfermería consolida un liderazgo más firme y estructurado, generando un entorno laboral más cohesionado y eficiente (13).

1.4.2. Metodológica.

El método hipotético-deductivo constituye la base de este estudio: a partir de él se formulan hipótesis relacionadas con el empoderamiento y la gestión del personal de enfermería, las cuales quedarán sujetas a confirmación o rechazo según la evidencia empírica obtenida (14). El trabajo adopta, además, un enfoque cuantitativo, apropiado para recoger y examinar datos numéricos de manera objetiva y replicable (15). Se trata de una investigación aplicada, de corte transversal y alcance correlacional, orientada a aportar soluciones prácticas que mejoren la calidad del cuidado y la gestión dentro del entorno clínico (16).

1.4.3. Práctica

Investigar el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería de una clínica privada de Lima en 2026 persigue fortalecer las capacidades del equipo asistencial y perfeccionar su gestión administrativa, de manera que la atención brindada resulte más segura y ajustada a las necesidades reales de los pacientes. Se busca, igualmente, disminuir los errores durante la atención y elevar la satisfacción tanto de los pacientes como de sus familiares. En el caso de los profesionales de enfermería, se espera que este trabajo impulse su motivación y les abra oportunidades concretas para desarrollar nuevas competencias y crecer en su carrera.

De la misma forma, capacitar al personal en liderazgo, fomentar el trabajo en equipo y poner en marcha políticas de incentivos y reconocimiento permitirá renovar las prácticas de gestión

y afianzar el rol estratégico de la enfermería dentro de la institución. Estas medidas no solo elevarán la calidad de los servicios de salud, sino que también mejorarán de manera notable las condiciones bajo las cuales trabaja el personal de enfermería (17).

1.5.Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Se desarrollará en el transcurso de julio a diciembre del 2026.

1.5.2. Espacial

El trabajo de campo se llevará a cabo en los servicios de hospitalización de la Clínica Ricardo Palma – CRP, con sede en la Av. Javier Prado Este 1066, distrito de San Isidro, Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Estará constituida por el personal de enfermería del Servicio de Hospitalización.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes internacionales

Lopes LP et al. (2024), en Brasil, se enfocaron en el empoderamiento estructural del personal de enfermería dentro de un hospital de alta complejidad, a través de un estudio cuantitativo, correlacional y de corte transversal con 93 enfermeros como participantes. Aplicaron un cuestionario validado que abordaba dimensiones como oportunidad, poder formal e informal, recursos, información y apoyo, hallando un nivel moderado de empoderamiento estructural que repercute en las competencias y en la gestión del personal, a la vez que favorece un liderazgo genuino y un compromiso organizacional más sólido; los autores concluyen que este tipo de empoderamiento beneficia tanto la gestión hospitalaria como la calidad del cuidado brindado (18).

En Indonesia, Suhermin (2021) indagó el vínculo entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional de enfermeros de un hospital privado, mediante un diseño

cuantitativo, descriptivo y correlacional aplicado a 65 profesionales. Los cuestionarios validados que empleó midieron el acceso a recursos y el nivel de compromiso organizacional, analizando los datos con el coeficiente de correlación de Pearson. El autor halló una correlación positiva y significativa entre ambas variables ($p < 0.01$), y concluyó que una gestión administrativa capaz de garantizar el acceso a recursos clave fortalece el compromiso del personal con su institución (19).

En Egipto, Gamal et al. (2020) evaluaron cómo incide aplicar la teoría del empoderamiento estructural de Kanter sobre los niveles de empoderamiento y asertividad de internos de enfermería, en un diseño correlacional con 188 participantes de un hospital universitario. Implementaron un programa educativo basado en dicha teoría, orientado a ampliar el acceso a información, apoyo, autonomía y oportunidades, y midieron el empoderamiento y la asertividad antes y después de la intervención mediante cuestionarios estandarizados, comparando resultados con pruebas t para muestras pareadas. Se registró un aumento considerable en los niveles de empoderamiento y en las conductas asertivas del grupo experimental ($p < 0.001$), lo que llevó a concluir que una gestión que facilite recursos estructurales resulta eficaz para impulsar el desarrollo profesional y el liderazgo de los futuros enfermeros (20).

2.2 Antecedentes Nacionales

En Lima, Paitán Sedano E. (2020) llevó adelante un estudio para determinar de qué manera se relacionaban la gestión administrativa y el empoderamiento entre el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho durante 2019, mediante un diseño transversal y correlacional. De una población de 252 enfermeros extrajo una muestra de 152, calculada con la fórmula de Murray y Larry, y recogió la información con un cuestionario validado por juicio de especialistas y sometido a una prueba piloto. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre ambas variables ($p=0.000$; $r=0.534$) de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman; a partir de ello, concluyó que la administración organizacional y el nivel de empoderamiento del personal de esa institución guardaban una relación estadísticamente significativa (21).

También en Lima, Román Meneses E. (2023) llevó a cabo un estudio para precisar cómo se relacionaban la gestión administrativa y la autogestión de los profesionales de enfermería del

servicio de neonatología de un hospital, mediante una investigación aplicada, de diseño observacional, descriptivo, transversal y correlacional, apoyada en el método hipotético-deductivo. La población, compuesta por 100 enfermeros, fue evaluada con dos cuestionarios —uno centrado en la gestión administrativa y otro en el empoderamiento—, aplicados a través de encuestas y analizados con la correlación de Pearson. Los hallazgos confirmaron una asociación significativa entre ambas variables, concluyéndose que la gestión administrativa guarda un vínculo relevante con la potenciación del rol profesional (22).

En Huánuco, Palacios Mariano C. (2023) desarrolló una investigación cuantitativa, prospectiva y correlacional, bajo el método analítico, orientada a precisar la relación entre la administración de recursos y el compromiso organizacional de los trabajadores de salud de establecimientos de esa provincia. Contó con la participación de 186 profesionales —entre médicos, enfermeras, odontólogos, obstetras y técnicos— a quienes se aplicaron dos cuestionarios, uno centrado en la gestión administrativa y otro en el compromiso organizacional, procesados mediante encuestas y analizados con la correlación de Spearman. Encontró una correlación directa, moderada y estadísticamente relevante entre ambas variables, concluyendo que la gestión de procesos incide en el compromiso organizacional y en el liderazgo del personal sanitario (23).

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Empoderamiento

Dentro de la enfermería, el empoderamiento remite a la posibilidad que tienen los profesionales de tomar decisiones de forma autónoma, disponer de los recursos que su labor exige y participar de manera activa en la mejora de los servicios de salud. De acuerdo con Laschinger, se trata de un proceso a través del cual las enfermeras ganan mayor control y autonomía, particularmente en escenarios donde históricamente han quedado en desventaja. Este empoderamiento se expresa al reforzar su influencia en la práctica clínica del día a día, en el vínculo con los pacientes, en la toma de decisiones, en la conducción de equipos y en las relaciones tanto interprofesionales como con los propios pacientes (24).

Faulkner y Laschinger añaden que el empoderamiento en enfermería se asocia de forma estrecha con un cuidado de mayor calidad, una menor presencia de burnout y niveles más altos de satisfacción laboral, resaltando lo importante que resulta habilitar espacios donde las enfermeras puedan ejercer su liderazgo y autonomía, condiciones que resultan decisivas para su desarrollo profesional y para la eficacia del cuidado que ofrecen (25).

Kanerva et al. suman a esta discusión al señalar que el empoderamiento de enfermería combina un componente estructural —aportado por la organización mediante recursos y apoyo— con un componente psicológico, ligado a la percepción de control y a la capacidad de influir en el propio entorno. Ambos resultan igual de necesarios para consolidar la práctica profesional de las enfermeras y para mejorar los resultados que se alcanzan en la gestión del cuidado clínico (26).

Teorías sobre el empoderamiento del personal de enfermería

Teoría de la potenciación psicológica

Para Thomas y Velthouse, la potenciación psicológica es el proceso por el cual una persona desarrolla una sensación de control sobre su trabajo, percibe el sentido de las tareas que realiza, confía en su propia competencia y siente que sus acciones generan un impacto real. Este planteamiento se ha llevado al terreno de la enfermería con el objetivo de reforzar la autonomía y la percepción de competencia de los profesionales de salud (27).

Teoría de la autodeterminación

Deci y Ryan, responsables de esta teoría, sostienen que el empoderamiento se asocia estrechamente con la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación. Aplicado a la enfermería, este marco ayuda a comprender cómo la satisfacción de dichas necesidades impulsa una motivación más intrínseca y un empoderamiento genuino. La teoría pone especial énfasis en la autodeterminación, es decir, en la capacidad de elegir

libremente qué hacer y cómo hacerlo, considerándola un factor decisivo para el empoderamiento del personal de enfermería (28).

Teoría de la autonomía profesional

Havens y Aiken señalan que, dentro de la enfermería, empoderamiento y autonomía profesional van de la mano, siendo esta última un componente esencial del primero, en la medida en que otorga a las enfermeras la capacidad de tomar decisiones clínicas y organizativas de peso dentro de su entorno de trabajo. Esa autonomía les permite ejercer mayor dominio sobre su práctica, lo cual se traduce en una atención de mejor calidad y en mayor satisfacción laboral (29).

Teoría del empoderamiento estructural

Para Kanter, cuando el personal de enfermería accede a recursos organizacionales determinantes —información, apoyo, oportunidades y autonomía— se produce un efecto de empoderamiento que amplía su capacidad de influir en el entorno laboral y de decidir con eficacia. Su teoría entiende el poder como la capacidad de movilizar recursos para alcanzar objetivos, y sostiene que este empoderamiento, apoyado tanto en el poder formal como en el informal, mejora la eficacia y la autonomía en el ejercicio diario de la enfermería (30).

Dimensiones del empoderamiento

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo representa una dimensión clave del empoderamiento dentro del sector salud. Según Salas et al., los equipos que funcionan bien se caracterizan por la confianza, la comunicación abierta y la coordinación entre sus integrantes, condiciones indispensables para que el personal de enfermería se sienta empoderado y pueda decidir de manera colaborativa. En el entorno clínico, trabajar en equipo eleva la eficiencia y la calidad del cuidado, además de reforzar el sentido de pertenencia y la autonomía entre quienes lo conforman (31).

Liderazgo participativo

Este estilo de liderazgo se distingue porque quienes dirigen incorporan a su equipo en las decisiones y en la planificación estratégica, un rasgo que resulta clave para el empoderamiento, ya que el personal de enfermería se siente valorado y con mayor control sobre su entorno laboral. Arnold et al. sostienen que el liderazgo participativo eleva el compromiso de los trabajadores, estimula la innovación y reduce los niveles de estrés y burnout, potenciando así el empoderamiento tanto a nivel individual como colectivo (32).

Compromiso de los trabajadores

Esta dimensión cobra particular relevancia en enfermería. Meyer y Allen (2016) la definen como el lazo que conecta al trabajador con su organización, generando mayor implicación y motivación en el desempeño de sus funciones. Dicho vínculo resulta esencial para el empoderamiento, ya que cuando el personal se siente emocionalmente conectado con su labor y con la institución, muestra mayor disposición a asumir responsabilidades adicionales y a contribuir de manera proactiva con la mejora de los procesos y la calidad del cuidado (33).

2.3.2 La gestión administrativa

Las teorías de gestión han ido cambiando con el tiempo, incorporando nuevos enfoques y miradas que buscan optimizar la eficiencia y la efectividad dentro de las organizaciones.

En su obra "Organizational Behavior" (2022), Robinson y Judge entienden la gestión administrativa como un proceso integral que abarca la planificación, la organización, la dirección y el control de recursos y actividades dentro de una organización, con miras a alcanzar objetivos concretos. Trasladada al terreno de la enfermería, esta gestión incluye coordinar al talento humano, perfeccionar los procesos clínicos y administrativos, y garantizar la calidad en la atención brindada al paciente. Una gestión administrativa eficaz permite responder con agilidad ante las exigencias cambiantes del sector salud, contribuyendo tanto a la calidad del cuidado como a la satisfacción del personal (34).

Gestión administrativa en enfermería

La gestión administrativa en enfermería puede describirse como el conjunto de procesos, acciones y decisiones que buscan optimizar el funcionamiento de los servicios de salud,

procurando un uso eficiente de los recursos, una atención de calidad y mayor satisfacción tanto del personal como de los pacientes. Para Chiavenato, esta gestión implica coordinar recursos humanos, materiales y financieros con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficaz y eficiente. Aplicado a la enfermería, esto se traduce en la capacidad del personal para liderar equipos, planificar y organizar servicios, dirigir tanto el trabajo clínico como el administrativo, y supervisar los procesos necesarios para cumplir con los estándares de calidad establecidos (35).

Teoría clásica de la administración

Henri Fayol, uno de los principales referentes de la Teoría Clásica de la Administración, puso de relieve la importancia de las funciones administrativas —planeación, organización, dirección y control— y planteó 14 principios de administración que continúan vigentes en la práctica administrativa actual. Estos principios funcionan como directrices para lograr una gestión eficiente, contribuyendo a optimizar procesos y mejorar resultados en distintos campos, incluido el de la salud. Llevados al terreno de la gestión administrativa de enfermería, permiten coordinar con eficacia los recursos y consolidar un liderazgo sólido dentro del equipo, garantizando una atención de calidad y un buen clima laboral (36).

Teoría de las relaciones humanas

A partir de los estudios de Hawthorne, Elton Mayo desarrolló la teoría de las relaciones humanas, que pone el acento en el peso de los factores psicológicos y sociales dentro de la administración, evidenciando cómo las condiciones de trabajo y la atención a las necesidades sociales de los empleados influyen de manera directa en su productividad. En esa misma dirección, Mary Parker Follett subrayó el valor de la colaboración y el liderazgo participativo, sosteniendo que la integración y el trabajo conjunto son esenciales para mejorar tanto el desempeño organizacional como la satisfacción laboral de los trabajadores (37).

Dimensiones

Planeación

Para Mintzberg, la planeación constituye la primera dimensión de la gestión administrativa, centrada en definir objetivos, trazar estrategias y desarrollar planes que coordinen las distintas actividades. El autor sostiene que, en el sector salud, la planeación debe mantenerse flexible frente a las necesidades cambiantes del entorno clínico y anticipar posibles contingencias. En enfermería, una planeación bien ejecutada permite prever las necesidades de cuidado, distribuir los recursos de forma óptima y prepararse ante escenarios de crisis, garantizando que el servicio de salud esté en condiciones de responder a los desafíos que se presenten (38).

Organización

Daft (2020) sitúa a la organización como la segunda dimensión de la gestión administrativa, entendida como la estructuración del trabajo y la distribución de tareas y responsabilidades. Según este autor, organizar supone diseñar una estructura que facilite la coordinación y el flujo de las actividades, de modo que cada miembro del equipo de enfermería tenga claro su rol y sus funciones. Contar con una organización adecuada resulta clave en el entorno clínico para sostener la continuidad del cuidado, reducir la duplicidad de esfuerzos y elevar la eficiencia operativa (39).

Dirección

Kotter (2018) entiende que la dirección, como tercera dimensión, comprende el liderazgo y la motivación del personal orientados al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sostiene que dirigir con eficacia en enfermería no se limita a guiar al equipo hacia metas concretas, sino que también implica inspirar y motivar a los profesionales a través de un liderazgo transformacional, elemento clave para generar un clima laboral positivo, impulsar la innovación en la práctica clínica y elevar la satisfacción laboral (40).

Control

Stoner et al. (2019) plantean que el control es la dimensión encargada de verificar que los resultados obtenidos se ajusten a los objetivos trazados, detectando y corrigiendo las desviaciones que puedan surgir. Señalan que, en la gestión administrativa de la salud, el control implica una

evaluación constante del desempeño y la aplicación de medidas correctivas cuando resulte necesario. En enfermería, esto se traduce en supervisar la calidad del cuidado, revisar protocolos y mejorar de manera continua los procesos, con miras a lograr la excelencia en los servicios de salud (41).

Tomadas en conjunto, estas bases teóricas sientan una base sólida para entender de qué manera la gestión administrativa de enfermería puede ponerse en práctica y evaluarse, poniendo de relieve el aporte de cada dimensión a la optimización de los servicios de salud y al empoderamiento del personal (42).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El empoderamiento guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería de una clínica privada - Lima, 2026.

2.4.2 Hipótesis específicas

HE1 El empoderamiento, en su dimensión trabajo en equipo, guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería.

HE2 El empoderamiento, en su dimensión liderazgo participativo, guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería.

HE3 El empoderamiento, en su dimensión compromiso de los trabajadores, guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Este trabajo se desarrolla siguiendo el método hipotético-deductivo, que consiste en formular hipótesis como posibles explicaciones frente a un fenómeno particular, para luego confirmarlas o rechazarlas mediante el proceso investigativo, contribuyendo así al avance del conocimiento científico (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio se apoya en un enfoque cuantitativo, definido por la recolección y el análisis sistemático de datos numéricos. Este procedimiento hace posible detectar patrones, obtener mediciones precisas y proyectar los resultados hacia una población más amplia a partir de muestras representativas (44).

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación corresponde al tipo aplicada, en tanto aborda una problemática real recurriendo al conocimiento científico disponible para construir soluciones viables de llevar a la práctica. Este tipo de estudio busca generar un impacto directo en el ámbito social, tecnológico o profesional, aplicando teorías y modelos a contextos concretos, lo que favorece la mejora de procesos, productos o servicios en áreas específicas (45).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de este trabajo es observacional, descriptivo, correlacional y transversal: describe las características de una población en un momento puntual y examina la relación entre variables sin intervenir sobre ellas, midiendo tanto la fuerza como el sentido de la asociación encontrada (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

El estudio considera una población de 80 profesionales de enfermería que se desempeñan en los servicios de hospitalización de la clínica seleccionada. Como se trabajará con la totalidad de dicha población, se optará por un muestreo censal, procedimiento que consiste en incluir a todos sus integrantes, evitando así la necesidad de aplicar un método adicional de selección muestral.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que cuente con contrato laboral vigente

- Enfermeros que laboren en los servicios de hospitalización, UCI o Emergencia
- Al menos un año de experiencia dentro de la institución
- Disposición voluntaria a participar, previa firma del consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que se encuentre de licencia médica o vacaciones durante el periodo de recolección de datos
- Enfermeros con una antigüedad menor a 1 año en la clínica
- Quienes decidan no participar en el estudio

3.6. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Empoderamiento	Alude a la capacidad de los profesionales para ganar autonomía y ejercer control sobre su labor y su entorno, lo que les permite intervenir en la toma de decisiones y eleva su desempeño en el ámbito laboral (26).	Para el personal de enfermería de la clínica privada en estudio, se medirá mediante un cuestionario que evalúa las dimensiones trabajo en equipo, liderazgo participativo y compromiso del trabajador (47).	• Trabajo en equipo • Liderazgo Participativo • Compromiso de los trabajadores	Coordinación del equipo, comunicación asertiva y colaboración entre el personal. Participación, equidad y motivación dentro del equipo. Puntualidad, responsabilidad, sentido de organización y compromiso institucional del personal.	Ordinal	**Percepción del Empoderamiento** • Satisfecho: 61 - 75 • Algo Satisfecho: 45 – 60 • Regular: 30 – 44 • Algo Insatisfecho: 15 – 29 • Insatisfecho: 1 - 14
Gestión Administrativa	Comprende el conjunto de procedimientos y prácticas estratégicas que emplea una institución para diseñar, estructurar, dirigir y supervisar sus recursos, con la finalidad de alcanzar sus metas de manera eficaz y eficiente (35).	Se evaluará mediante un cuestionario que mide las dimensiones planeación, organización, dirección y control (48).	• Planeación • Organización • Dirección • Control	Conocimiento organizacional Estructura organizacional Ejercicio del liderazgo Valoración del desempeño	Ordinal	**Gestión Administrativa** • Bueno (56-80) • Regular (28-55) • Malo (0-27)

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica.

Toda técnica reúne los procedimientos o métodos que permiten alcanzar un resultado concreto dentro de un área determinada. Cano la define como "el conjunto de reglas o procedimientos que tienen como fin la obtención de un resultado predeterminado, siendo aplicable en diversas áreas del conocimiento" (49).

En este estudio, ambas variables se medirán a través de la técnica de la encuesta.

3.7.2. Descripción de Instrumentos.

3.7.2.1. Instrumento 1: Empoderamiento

El instrumento que mide el empoderamiento es un cuestionario aplicado por primera vez por Lugo Ostos en la Clínica Csalud de Surco (2021), y luego adaptado por Román Meneses (2023) con el objetivo de evaluar cómo perciben su propio empoderamiento los integrantes del equipo de salud (22). Reúne 15 ítems distribuidos en tres dimensiones —trabajo en equipo (ítems 1 al 5), liderazgo participativo (ítems 6 al 10) y compromiso del trabajador (ítems 11 al 15)—, cada una con cinco reactivos que permiten analizar la correlación entre las respuestas, valoradas mediante una escala de Likert.

3.7.2.2. Instrumento 2: Gestión administrativa

El cuestionario que mide la gestión administrativa proviene de la investigación de Damaso (2023) y fue luego adaptado por García en Perú (2020). Reúne 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones —planificación, organización, dirección y control—, con respuestas valoradas en una escala de Likert de 1 a 5 puntos (de nunca a siempre). El puntaje obtenido permite clasificar la gestión administrativa en tres niveles: óptima (74-100), regular (47-73) y deficiente (20-46) (50).

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Empoderamiento

Este cuestionario cuenta con antecedentes de aplicación en investigaciones previas realizadas en clínicas de Lima, y fue sometido a juicio de expertos (22).

Instrumento 2: Gestión administrativa

El instrumento de gestión administrativa fue evaluado por tres jueces con grado de magíster, quienes coincidieron en que reunía criterios de pertinencia y aplicabilidad (50).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1:

Su confiabilidad se determinó aplicando una prueba piloto a 20 participantes y calculando después el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo valor —cercano a 0.88 en una muestra de 80 trabajadores— evidencia una consistencia interna alta y respalda su fiabilidad para medir el empoderamiento (22).

Instrumento 2:

En el caso del segundo cuestionario, la confiabilidad se verificó mediante un pilotaje aplicado a 30 enfermeras, obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach de 0.810 (50).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Plan de procesamiento de datos

El tratamiento de la información seguirá una secuencia ordenada de pasos, pensada para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados. Como primer paso, se coordinará con la Dirección de Enfermería para conocer la distribución de turnos del personal en los distintos servicios asistenciales, lo que facilitará el acceso al campo clínico.

Luego se aplicarán los cuestionarios correspondientes a cada variable, verificando previamente que cada participante cumpla con los criterios de selección definidos. Con la autorización institucional ya obtenida, se coordinará con los jefes de servicio la aplicación de los instrumentos a lo largo de los distintos turnos laborales.

Antes de recoger los datos, se pedirá a cada profesional que forme parte del estudio que firme el consentimiento informado, en línea con los aspectos éticos de la investigación. Se estima

que resolver el cuestionario de empoderamiento tomará entre 20 y 25 minutos, tiempo similar al que demandará el instrumento de gestión administrativa.

Una vez finalizada la etapa de campo, la información obtenida se organizará en una matriz construida en Microsoft Excel 2021, para después procesarla con el software estadístico SPSS versión 27.0, herramienta que permitirá generar las tablas y los gráficos necesarios para presentar los resultados.

El análisis combinará estadística descriptiva —para clasificar los niveles de las variables estudiadas— con estadística inferencial, empleada para contrastar las hipótesis planteadas mediante la prueba Rho de Spearman, con el fin de establecer la relación entre las variables consideradas en el estudio.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio se desarrollará apegado estrictamente a los lineamientos bioéticos definidos en el Código de Ética de la profesión de Enfermería, que incluyen los siguientes principios:

Principio de justicia: todos los profesionales de enfermería que tomen parte en el estudio recibirán un trato equitativo y respetuoso, garantizando además que la información obtenida sea válida y se use con fines éticos.

Principio de autonomía: se respetará la decisión de cada participante frente a su intervención en el estudio, reconociéndole el derecho a decidir libremente si toma parte o no.

Principio de beneficencia: se dará a conocer a los participantes los propósitos del estudio, dirigidos a perfeccionar el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería, en beneficio de su desarrollo profesional.

Principio de no maleficencia: la investigación se llevará a cabo con el mayor rigor y cuidado posibles, sin exponer a los participantes a ningún tipo de riesgo; todas las actividades responderán a fines estrictamente académicos, resguardando el anonimato y la confidencialidad de la información recabada.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

-ACTIVIDADES-	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Identificación del problema de estudio						
Revisión de la literatura científica						
Formulación del problema de investigación						
Sustento teórico, metodológico y práctico						
Redacción de la justificación (teórica, metodológica y práctica)						
Definición de la delimitación del estudio						
Recopilación de antecedentes y bases conceptuales						
Formulación de las hipótesis						
Definición del método de estudio						
Determinación de la población y el muestreo						
Operacionalización conceptual y operacional de variables						
Proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos						
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos						
Revisión de los aspectos éticos del estudio						
Ajuste del cronograma y del presupuesto						
Actualización de referencias bajo el estilo Vancouver						
Elaboración de anexos						
Entrega final del proyecto						
Aprobación del proyecto de investigación						
Ejecución del trabajo de campo						
Redacción del informe final						

Leyenda: Cumplido / Por cumplir

4.2. Presupuesto

N.º	Categoría	Elemento	Unidad de medida	Cantidad estimada	Precio unitario (S/.)	Precio total (S/.)
1	Servicios	Conexión a internet doméstica (Fibra Óptica 100 Mbps)	Mes	1	70,00	70,00
2	Servicios	Servicios varios (Viáticos aprox.)	Unidad	60	5,00	300,00
3	Servicios	Traslado urbano (Movilidad)	Unidad	300	2,00	600,00

Subtotal servicios						**970,00**
4	Insumos	Resma de papel Bond A4 (500 hojas)	Resma	2	12,50	25,00
5	Insumos	Bolígrafo económico (tipo Fultons)	Unidad	10	0,45	4,50
6	Insumos	Archivador de palanca oficio (cartón)	Unidad	5	5,32	26,60
7	Insumos	Memoria USB 32 GB (Kingston DTX)	Unidad	2	17,90	35,80
Subtotal insumos						**91,90**
	Presupuesto Total Actualizado					**1 061,90**

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Colegio de Enfermeros del Perú. Informe de la situación de la enfermería en el mundo [Internet]. [citado 18 de julio de 2024]. Disponible en: https://coepo.com/Colegio/informe-situacion-de-la-enfermeria-en-el-mundo/

2. La O Jiménez Y, Torres HO. Empoderamiento, una herramienta en el desempeño profesional de enfermería en la promoción y prevención de salud [Internet]. Rev Cubana Enferm. 2023 [citado el 18 de julio de 2024] Disponible en: http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v39/1561-2961-enf-39-e5441.pdf

3. Cabrera-Sandoval J. El empoderamiento de enfermería y las organizaciones inteligentes [Internet]. Rev Enfermería Costa Rica. 2005 [citado el 19 de julio de 2024];30(1):12-20.Disponible en: https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v30n1/art4.pdf

4. Organización Panamericana de la Salud. La fuerza de trabajo en salud en las Américas: datos e indicadores regionales. Washington, D.C.: OPS; 2025 Abr 30 [citado 7 ago 2025]. Disponible en: https://www.paho.org/es/noticias/30-4-2025-nuevo-informe-ops-revela-que-14-paises-americas-enfrentan-escasez-trabajadores

5. Consejo Internacional de Enfermeras. Día Internacional de la Enfermera 2025 - Impacto Triple. Ginebra: CIE; 2025 Jun [citado 7 ago 2025]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-6/ICN_IND2025_report_SP_A4_FINAL.pdf

6. Congreso de la República del Perú. Déficit de enfermeras afecta la salud en el país. Comunicación oficial, 2024 Ago 27. Disponible en: https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/deficit-de-enfermeras-afecta-la-salud-en-el-pais/

7. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT). Estilos de liderazgo y condiciones laborales que impactan en la sobrecarga y desempeño profesional del personal de enfermería en Lima. Repositorio de tesis [Internet]. 2024 [citado 7 ago 2025]. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/8181

8. Colegio de Enfermeros del Perú. Plan Estratégico Institucional 2021-2025: impacto de condiciones laborales en la salud física y mental del personal de enfermería. [Internet]. 2024 [citado 7 ago 2025]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2024/03/plan-estategico-cep.pdf
9. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Plan estratégico del Colegio de Enfermeros del Perú 2025-2030 para fortalecer presencia política y técnica de enfermeros en niveles de gobierno. [Internet]. 2023 [citado 7 ago 2025]. Disponible en: https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health/

10. Meléndez Carhuaz GY. Gestión administrativa y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima. [Tesis]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/10107

11. Ryan R, Deci E. Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Press; 2017.

12. Armstrong NE, Laschinger HKS. The Kanter theory of structural empowerment: Empirical validation in nursing contexts. Redalyc [Internet]. 2013 [citado 2025 Ago 7]; Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438009.pdf

13. Fayol H. Administración industrial y general. 14ª ed. México DF: CECSA; 2005.

14. Sampieri RH, Collado CF, Lucio MPB. Metodología de la investigación. 7ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2021.

15. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Fundamentos de investigación: procesos y metodología. 2ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2018.

16. Bisquerra R. Metodología de la investigación educativa. 2ª ed. Madrid: Editorial La Muralla; 2009.

17. Ferreira E, Yallerco M, Umire R. Estado del liderazgo de Enfermería para la gestión de cuidado en servicios de salud. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2022 Sep 20 [cited 2025 Aug 18];37(1). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100020

18. Lopes LP, Dias JR, Rocha AF, Souza VDB, Leachi HFL, Ribeiro RP. Empoderamiento estructural de los enfermeros. Rev enferm UERJ. 2024. Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2024/08/1566275/e80171-empoderamento-estrutural-diagramado-esp.pdf

19. Rivera N, Cosp M. Empoderamiento enfermero en las unidades de cuidados [Internet]. [citado el 1 de agosto de 2024]. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v16n1/1812-9528-iics-16-01-84.pdf

20. Gamal, M., Adam, S., & Abd El Azim, H. (2020). Effect of Application of Kanter's Empowerment Theory on Nurse Intern's Assertiveness. Egyptian Journal of Health Care, 11(2), 113-127. https://doi.org/10.21608/ejhc.2020.94348

21. Ruiz Quilcat C, Paitan Sedano E. Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/53936

22. Roman Meneses, E El empoderamiento y gestión administrativa del profesional de enfermería en un establecimiento de salud de tercer nivel, Lima 2023. [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2024 [citado: 2025, agosto]

23. Palacios Mariano CM. Gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de salud de los establecimientos de salud en la Provincia de Huánuco – 2023 [tesis de maestría]. Huánuco (PE): Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2023. Repositorio:

UNHEVAL-Institucional. Acceso abierto. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.13080/10056

24. Laschinger HKS. Impact of workplace empowerment on nursing practice. J Nurs Manag. 2012;20(7):793–802.
25. Faulkner J, Laschinger HKS. The impact of structural and psychological empowerment on burnout in nursing work environments. J Nurs Admin. 2008;38(5):254–263.
26. Kanerva A, et al. Structural and psychological empowerment in nursing: A review of concept and assessment instruments. Int J Nurs Stud. 2017;73:45–58.
27. Arnold K, Connelly C, Walsh M, Martin K. Leadership styles, emotion regulation, and burnout: A comparative analysis. J Occup Health Psychol [Internet]. 2016;21(4):490-501. Disponible en: https://www.google.com/search?sca_esv=b435181fc98d6865&rlz=1C1GCEU_esPE1108PE1108&q=Arnold,+K.A.,+Connelly,+C.E.,+Walsh,+M.M.,+%26+Martin+Ginis,+K.A.+(2016).+Leadership+Styles,+Emotion+Regulation,+and+Burnout:+A+Comparative+Analysis.+Journal+of+Occupational+Health+Psychology,+21(4),+490501.&sa=X&ved=2ahUKEwi8rYO_heuHAxW3KLkGHbDFBCcQgwN6BAgIEAE&biw=1366&bih=641&dpr=
28. Mondragón Health. Fomentar el empoderamiento de los trabajadores en seguridad y salud [Internet]. 2024 [citado 10 de agosto de 2024]. Disponible en: https://mondragon-health.com/fomentar-el-empoderamiento-de-los-trabajadores-en-seguridad-y-salud/
29. Montoya E. Trabajo de Tesis [Internet]. Edu.pe. [citado 10 de agosto de 2024]. Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. American Nurses Association. Power and empowerment in nursing: Looking backward to inform the future [Internet]. Nursingworld.org. 2007 [citado 10 de agosto de 2024]. Disponible en: https://ojin.nursingworld.org/table-of-contents/volume-12-2007/number-1-january-2017/power-and-empowerment-in-nursing/
31. Stekom. Ebook de Teoría Organizacional [Internet]. Stekom.ac.id. [citado 15 de agosto de 2024]. Disponible en: https://digi-lib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d_1648649445.pdf
32. Salinas N. Pilares empresariales de los millennials [Internet]. Uc3m.es. 2018 [citado 15 de agosto de 2024]. Disponible en: https://blogswa.sel.inf.uc3m.es/?p=4828
33. Sosa A. Los conceptos de administración en los administradores modernos [Internet]. Org.ar. [citado 15 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.facpce.org.ar/pdf/cecyt/Investigacion-DrFedericoASosa.pdf
34. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración [Internet]. Edu.ar. [citado 15 de agosto de 2024]. Disponible en:

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

35. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos [Internet]. 9ª ed. México: McGraw-Hill; 2019 [citado 2025 Ago 7]. Disponible en: https://www.academia.edu/39088348/Chiavenato_Idalberto_Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos
36. Scalahed. Teoría y diseño organizacional [Internet]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Diseno_Organizacional.pdf
37. Manjón J. Relación entre estilos de liderazgo e innovación corporativa. trabajo Rev Iberoam Relat Labor [Internet]. 2018;36. Disponible en: https://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/3654
38. Stoner J, Freeman R, Gilbert D Jr. Administración. 6ta ed. [Internet]. Docdroid.net. [citado 16 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf
37. Usp.br. [Internet]. [citado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7833283/mod_resource/content/1/%5BKarl_Popper%5D_The_logic_of_scientific_discovery(z-lib.org).pdf

38. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: McGraw-Hill; 2014. Disponible en: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

39. Memorial University of Newfoundland. Defining applied health research [Internet]. [citado el 14 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://www.mun.ca/nlcahr/about-us/defining-applied-health-research/

40. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: UNAM; 2018 [citado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612

41. Creswell J, Plano V. Designing and conducting mixed methods research [Internet]. 3ra ed. Thousand Oaks: Sage Publications; 2018 [citado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://biblioteca.uniandes.edu.co/es/designing-and-conducting-mixed

42. Nursing research [Internet]. Philadelphia: Wolters Kluwer Health; 2020 [citado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://shop.lww.com/Nursing-Research/p/9781975110642

43. Gravetter F, Wallnau L. Essentials of statistics for the behavioral sciences [Internet]. 8va ed. Belmont: Cengage Learning; 2013 [citado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://www.kau.edu.sa/Files/0006214/Subjects/Frederick%20J%20Gravetter,%20Larry%20B.%20Wallnau-Essentials%20of%20Statistics%20for%20the%20Behavioral%20Sciences-Cengage%20Learning%20%282013%29.pdf

44. Temple University. Mental health research [Internet]. Philadelphia: Temple University; 2023 [citado el 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://medicine.temple.edu/departments-centers/research-centers/center-asian-health/research-programs/mental-health-research

45. Kanter R. Men and Women of the Corporation. *British Journal of Sociology* [Internet]. 1978 [citado 19 de septiembre de 2024];31(2):135-49. Disponible en: https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=10807

46. Thomas K, Velthouse B. Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. Acad Manage Rev [Internet]. 2018 [citado el 8 de agosto de 2024];15(4):666–81. Disponible en: https://www.semanticscholar.org/paper/74dca4dc8583c76d52ee966f50b3998a95e7cd3f

47. Moriel-Corral C, et al. "Empoderamiento, una herramienta en el desempeño profesional de enfermería." Revista Enfermería [Internet]. 2021 [citado 2025 Ago 7];39. Disponible en: http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v39/1561-2961-enf-39-e5441.pdf

48. Maldonado M. Concepción del proceso de gestión en el contexto de Enfermería. Rev Cubana Enferm. 2019;35(1):1-11. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192023000100027

49. De arquitectura UPÁP la P de TC en las Á, Afines U y. D. Métodos y técnicas de investigación [Internet]. Unam.mx. [citado 12 de octubre de 2024]. Disponible en: https://librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf

50. Damaso Bazán EJ. Gestión administrativa y calidad de servicio del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2023 [tesis]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7bc535c6-6e42-40af-bc47-e7af21f82f5e/content

ANEXOS

Anexo I: Matriz de consistencia

<table>
<tr><th>PROBLEMA</th><th>OBJETIVO</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DISEÑO METODOLÓGICO</th></tr>
<tr><td>GENERAL
¿Qué relación guardan el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería de una clínica privada - Lima, 2026?</td><td>GENERAL
Precisar el nivel de relación que guardan el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería.</td><td>GENERAL
H1 El empoderamiento guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería de una clínica privada - Lima, 2026.
H0 El empoderamiento no guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería de una clínica privada - Lima, 2026.</td><td rowspan="3">VI: Empoderamiento
Dimensiones:
D1: Trabajo en equipo
D2: Liderazgo participativo
D3: Compromiso de los trabajadores

VD: Gestión Administrativa

Dimensiones:
D1: Planeación
D2: Organización
D3: Dirección
D4: Control</td><td rowspan="3">Método: Hipotético Deductivo
Enfoque: Cuantitativo
Tipo de Investigación: Tipo aplicada

Diseño: observacional, descriptivo, transversal y Correlacional

Población:
La población estará conformada por 80 profesionales de enfermería.

Instrumentos:
Para las variables: “Empoderamiento” y “Gestión administrativa”. Se utilizaran cuestionarios validados.

La técnica de recolección de datos será la encuesta.</td></tr>
<tr><td>ESPECÍFICO
1. ¿Qué relación guarda el trabajo en equipo, como dimensión del empoderamiento, con la gestión administrativa?
2. ¿De qué modo incide el liderazgo participativo, como dimensión del empoderamiento, en la gestión administrativa?
3. ¿Cómo repercute el compromiso de los trabajadores, como dimensión del empoderamiento, en la gestión administrativa en enfermería?</td><td>ESPECÍFICO
1. Precisar la relación que guardan el empoderamiento, en su dimensión trabajo en equipo, y la gestión administrativa del personal de enfermería.
2. Precisar la relación que guardan el empoderamiento, en su dimensión liderazgo participativo, y la gestión administrativa del personal de enfermería.
3. personal de enfermería.
4. Precisar la relación que guardan el empoderamiento, en su dimensión compromiso de los trabajadores, y la gestión administrativa del personal de enfermería.</td><td>ESPECÍFICO
HE1 El empoderamiento, en su dimensión trabajo en equipo, guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería.

HE2 El empoderamiento, en su dimensión liderazgo participativo, guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería.
.
HE3 El empoderamiento, en su dimensión compromiso de los trabajadores, guarda una relación estadísticamente significativa con la gestión administrativa del personal de enfermería.</td></tr>
</table>

Anexo II: Instrumentos

Instrumento 1: Instrumentos de la variable Independiente

CUESTIONARIO SOBRE EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL DE SERVICIO

Edad: años Sexo: F / M Condición Laboral:
Servicio/Área:
Tiempo de servicio:
Firma:

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

N°	CRITERIOS A EVALUAR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	TRABAJO EN EQUIPO					
1	Existe adecuado trabajo en equipo en el servicio					
2	Se fomenta la coordinación en el trabajo de equipo					
3	La comunicación es asertiva en el servicio					
4	Se toma en cuenta la opinión del personal de servicio					
5	Existe colaboración entre el personal del servicio					
	LIDERAZGO PARTICIPATIVO					
6	Para la toma de decisiones se pide participación del personal de servicio					
7	Se implementan cursos para fomentar la participación de los colaboradores de servicio					
8	Existe equidad en el ámbito laboral del grupo de servicio					
9	Se motiva al personal de servicio a seguir mejorando					
10	Se premia el trabajo destacado					
	COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES					
11	Existe puntualidad en el cumplimiento de tareas del personal de servicio					
12	El personal es responsable con sus labores					
13	El personal está comprometido en el trabajo de equipo en el servicio con el fin de alcanzar las visiones planteadas					
14	Se evidencia orden al finalizar los labores de turno en el servicio					
15	Existe compromiso institucional por parte de todo el equipo					

Instrumento 2: Instrumentos de la variable Dependiente

Introducción: Estimados colegas, estoy realizando una investigación que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el empoderamiento y la gestión administrativa del personal de enfermería. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Instrucciones: marcar con una x la respuesta que considere por cada pregunta tomando en cuenta las siguientes puntuaciones:
Nunca (1 puntos), Casi Nunca (2 puntos), A veces (3 puntos), Casi Siempre (4 puntos), Siempre (5 puntos)

Sexo: Edad: ……
Periodo ejerciendo labores en la clínica: ……. Unidad o área en que labora: …….

N°	Items	1	2	3	4	5
DIMENSION: Planificación						
1	Los procedimientos administrativos internos se identifican en la clínica.					
2	Los colaboradores tienen conocimiento de las funciones de los demás en la clínica					
3	El personal administrativo y asistencial es reconocido por la entidad, cuando cumple plenamente sus funciones en la clínica.					
4	La Institución actualmente cumple con la demanda, prontitud y calidad en atención del usuario en la clínica.					
DIMENSIÓN: Organización						
5	Las políticas públicas de administración y distribución del personal, son comunicadas a los usuarios en la clínica					
6	El personal administrativo y asistencial conoce el manual de organización y funciones elaboradas por los funcionarios en la clínica.					
7	El presupuesto asignado a la Institución es ejecutado de acuerdo con lo planeado e informado según las necesidades de los usuarios en la clínica					

8	Se cumple con respetar el derecho del usuario de recibir una atención de calidad de acuerdo a las normas de salud en la clínica					
9	La institución periódicamente capacita al personal administrativo y asistencial para el correcto cumplimiento de sus obligaciones.					

DIMENSIÓN: Dirección						
10	La institución capacita y actualiza al personal administrativo y asistencial para mejorar la atención de los usuarios en la clínica.					
11	La institución evalúa la gestión del personal de acuerdo a las funciones de su cargo para corregir y brindar una mejor atención en la clínica.					
12	La institución instruye al personal administrativo y asistencial en metodologías asistenciales para mejorar la atención de los usuarios en la clínica.					
13	El personal es capacitado con certificación para una mejora en sus funciones en beneficio de los usuarios en la clínica.					
14	El personal es capacitado en el proceso de sistematización y archivamiento de la información en el sistema en la clínica.					

DIMENSIÓN: Control						
15	El personal administrativo y asistencial es evaluado en sus funciones por los directivos dla clínica.					
16	Las exigencias de los usuarios son recepcionados sistemáticamente para su atención y respuesta inmediata en la clínica.					
17	Los directivos supervisan que la atención de los colaboradores incluya consejería para una mejor atención en la clínica.					
18	La función de la unidad de referencia respecto a la atención de los pacientes es de conocimiento del usuario de la clínica.					
19	La institución coordina con empresas privadas para la atención de la población en la clínica.					
20	La institución está vigilante a las necesidades de salud de la comunidad en la clínica.					

Anexo III: Consentimiento Informado de Participación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento proporciona la información necesaria para que usted decida si desea participar en un proyecto de investigación que tiene como objetivo hallar la relación entre el empoderamiento y la gestión administrativa del profesional de enfermería en una clínica privada - Lima, 2026. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre este estudio, no dude en comunicarse con el investigador a través de los datos de contacto que se indican a continuación.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener
Investigador: Lic. Olga Sanchez Urrutia
Título del proyecto: "El empoderamiento y la gestión administrativa del profesional de enfermería en una clínica privada - Lima, 2026".

Participante:
Beneficios por participar: No aplican

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguna

Confidencialidad: Garantizada

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Permitidas

Contacto con el investigador: 980807616.

Email: oasu19@gmail.com

Declaración de consentimiento
Declaro haber leído y comprendido la información proporcionada y conozco el propósito del proyecto de investigación, así como la garantía de confidencialidad de mi identidad. Por ello, doy mi consentimiento para participar en este proyecto de investigación y firmo mi participación.

……..
Firma del participante- DNI-CE

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

17% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

17% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	
repositorio.uwiener.edu.pe		12%
2	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2026-01-30		<1%
3	Internet	
www.coursehero.com		<1%
4	Trabajos entregados	
uwiener on 2023-10-14		<1%
5	Internet	
repositorio.upeu.edu.pe		<1%
6	Internet	
dspaceserver.ube.edu.ec		<1%
7	Trabajos entregados	
Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-31		<1%
8	Trabajos entregados	
uwiener on 2024-03-03		<1%
9	Internet	
repositorio.uigv.edu.pe		<1%
10	Internet	
alicia.concytec.gob.pe		<1%
11	Internet	
dspace.ups.edu.ec		<1%