



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Empowerment y motivación laboral en los trabajadores
administrativos de una institución de salud de Sullana**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Correa Alberca, Claudia Karol (orcid.org/0000-0003-4856-9725)

ASESOR:

Dr. Abanto Vélez, Walter Iván (orcid.org/0000-0003-2110-7547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNVIERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a mi amada madre: Martha Alberca Cruz y a mi adorada hija: Aurea Luciana Cabanillas Correa, mis motores y motivos para concretar esta investigación, inicio de mi crecimiento profesional.

Agradecimiento

Agradecida con mis asesores: Abanto Vélez, Walter Iván y Oscar Manuel Vela Miranda, quienes con su orientación me permitieron concretar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Cantidad de ítems y baremos para el cuestionario de la variable empowerment.....	15
Tabla 2 Cantidad de ítems y baremos para el cuestionario de la variable motivación laboral	16
Tabla 3 Nivel de empowerment en los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana.....	18
Tabla 4 Nivel de motivación en los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana.....	19
Tabla 5 Análisis de normalidad de las variables en estudio	19
Tabla 6 Análisis de correlación entre la dimensión significado y la motivación de los trabajadores administrativos.....	20
Tabla 7 Análisis de correlación entre la dimensión competencia y la motivación de los trabajadores administrativos.....	20
Tabla 8 Análisis de correlación entre la dimensión autodeterminación y la motivación de los trabajadores administrativos	21
Tabla 9 Análisis de correlación entre la dimensión impacto y la motivación de los trabajadores administrativos.....	22

Resumen

El empoderamiento o empowerment es un beneficio para toda organización en la que se pone en práctica y se manifiesta en una actitud positiva en los colaboradores. En esta investigación se buscó determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana. Se consideró un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. Se abordó a una población constituida por 108 colaboradores administrativos de una institución de salud de la ciudad de Sullana. Estos se caracterizan por su tipo de contrato, que pueden ser nombrados de planta, nombrados destacados, CAS regular y CAS Covid. Se les aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable, los cuales fueron validados y presentaron consistencia interna. Entre los principales resultados se halló que el empowerment se mostró en un nivel alto según nueve de cada diez trabajadores participantes en el estudio, del mismo modo, ocho de cada diez trabajadores mostraron un nivel alto en motivación. Se concluyó que el empowerment se relaciona de manera significativa y positiva con la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana, esto fue determinado gracias a la prueba de Rho de Spearman.

Palabras clave: empowerment, motivación, trabajadores, salud.

Abstract

Empowerment is a benefit for any organization in which it is put into practice and is manifested in a positive attitude in the collaborators. In this research we sought to determine the relationship between empowerment and work motivation of administrative workers in a health institution in Sullana. A quantitative approach was considered, with a non-experimental design and correlational scope. A population of 108 administrative collaborators of a health institution in the city of Sullana was approached. They are characterized by their type of contract, which can be permanent, seconded, regular CAS and CAS Covid. Two questionnaires were applied, one for each variable, which were validated and presented internal consistency. Among the main results it was found that empowerment was shown at a high level according to nine out of ten workers participating in the study, likewise, eight out of ten workers showed a high level of motivation. It was concluded that empowerment is significantly and positively related to the work motivation of administrative workers in a health institution in Sullana, as determined by Spearman's Rho test.

Keywords: empowerment, motivation, workers, health.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones para ser eficientes deben construir, en base a teorías, modelos motivacionales que se caractericen por su integridad y amplitud, adaptabilidad a su contexto social y a la personalidad de sus colaboradores, a fin de motivarlos, a partir de oportunidades que repercutan en un desempeño esperado. Por lo que la importancia de la motivación laboral radica, en que cuando se realiza de manera debida, es fundamental en el desempeño de la organización (Andrade et al., 2021). Actualmente se ha observado que muchas empresas no les dan la importancia necesaria a las variables intervinientes en el desempeño laboral de los colaboradores, esto genera como consecuencia que muchas personas se sientan desmotivados en sus puestos de trabajo debido a que no se satisfacen necesidades intrínsecas y extrínsecas.

En el ámbito internacional específicamente en los países de Europa y España, la cifra de trabajadores profesionales desmotivados ha incrementado respecto a años anteriores, según estudios el 42% señaló sentirse desmotivado en su actual centro de labores. El 54% de estos trabajadores también señalaron que un incremento salarial podría volverlos a motivar, un 39% indicó que más reconocimiento por parte de su empresa sería una buena manera de retomar su motivación (What Workers Want, 2020). En países de América Latina, como el Ecuador, los directivos de las empresas públicas presentan preocupación por la motivación de sus trabajadores, determinándose que entre los factores que motivan a los trabajadores se tiene a la afiliación, al reconocimiento y las necesidades de logro (Vaca, 2017). En Colombia, el empoderamiento no es reconocido por las empresas como una herramienta clave para la motivación de sus colaboradores, tan solo es vista como una herramienta cualquiera, lo que impide que estos se sientan como pieza clave en el desarrollo organizacional (Acero, 2019).

En el ámbito nacional, es común considerar que la motivación es el punto central para que los colaboradores de una institución se orienten a la visión y misión (Casana y Carhuancho, 2019). Los trabajadores logran sentir insatisfacción laboral,

pues lo económico no es suficiente. El sentirse importante, útil y que, al finalizar un periodo pueda mejorar sus resultados, permite a los líderes implementar nuevas técnicas de motivación laboral (Nolazco et al., 2020). Según cifras dadas por Conexión ESAN (2019), el 15% de colaboradores muestran entusiasmo por el futuro de sus empresas, lo que evidencia que la motivación laboral es carente en las organizaciones. En el mercado laboral peruano, se presenta uno de los mayores índices de rotación de personal, alcanzado un promedio de 20%. Estas cifras demuestran que la problemática de la falta de motivación laboral aún se encuentra presente en las empresas, por lo que abordarlo y determinar su vínculo con alguna posible causa es de valor para el área de estudio.

En el ámbito local en un hospital que se encuentra ubicada en la provincia de Sullana y en el departamento de Piura se ha evidenciado problemas vinculados a su motivación, debido a que consideran que es poco importante esforzarse en sus funciones, demuestran poco interés por alcanzar las metas propuestas, no se sienten orgullosos de las labores que realizan, no consideran que su trabajo sea interesante y se percibe mucho individualismo y poca comunicación entre los colaboradores. Lo detallado se encuentra estrechamente relacionado con los aportes teóricos de referentes en temas organizacionales, por lo que podría deducirse que la motivación laboral estaría afectada, pero al no existir una investigación que lo respalde, amerita su estudio.

Estas señales de baja motivación en el personal administrativo, generalmente se debe a factores internos de afiliación, poder, logro, reconocimiento y autorrealización. En el caso de los factores externos, podría detallarse a la falta de evaluaciones de desempeño, reconocimiento, carencia de un equipo que permita alcanzar las metas institucionales, monotonía en las actividades realizadas, inadecuada retribución económica y promoción (García et al., 2016; Toro, 1992). También podría señalarse como un posible factor a la falta de empoderamiento o empowerment, puesto que es un beneficio el cual se manifiesta en una actitud positiva en los colaboradores (Johnson, 2005, como se citó en Palacios, 2018).

Si el problema de la baja motivación en el personal se mantuviera, esto podría

afectar a la eficacia y eficiencia al logro de objetivos institucionales, a la voluntad de los colaboradores en alcanzar las metas organizacionales (Manjarrez et al., 2020), por lo que las metas previstas en la institución de salud podrían verse entorpecidas, afectar al valor económico de la empresa (Medina, 2008), pues las atenciones ambulatorias permiten financiar las planillas de colaboradores de apoyo. Incluso los factores motivacionales podrían causar la rotación del personal (Cubillos et al, 2017).

Bajo estas consideraciones, se puede inferir que existen altos índices de personas desmotivados a nivel laboral lo que genera una dificultad en el rendimiento de los colaboradores. Si bien es cierto se han realizado diversos trabajos sobre el empowerment y la motivación laboral, a algunos son trabajos descriptivos, experimentales y una gran mayoría son de porte psicométrico; sin embargo, se tiene limitación al trabajo que se ocupen de estudiar la asociación entre las variables elegidas. En este contexto, la presente investigación se orientó a estudiar la motivación laboral y el empowerment, y ver cómo este último se relaciona con el primero. Para esto se consideró los aportes de Verdugo et al. (2019) para estudiar a la variable empowerment y para el caso de la motivación se consideró los aportes de Herrera et al. (2017). Esta relación fue fundamentada en los aportes de Almanza et al. (2017), quienes, tras evaluar las teorías clásicas de las organizaciones, señalaron que el empoderamiento elimina obstáculos que impide que los colaboradores realicen sus actividades de manera correcta, promoviendo el sentido del logro, amistad y equidad, constructos vinculados a lo propuesto por McClelland.

Por lo tanto, en este trabajo se plantea la siguiente interrogante: ¿cuál es la relación entre el empowerment y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana?

Este trabajo se justifica desde diferentes perspectivas: *teórico*, pues permite relacionar aportes de especialistas para cada variable en estudio, así también, fortalecer los aportes de Almanza, Calderón y Vargas, pudiendo determinar si existe una relación entre los constructos de interés en la presente investigación. *Relevancia social*, porque no solo beneficia a los trabajadores de la institución en estudio, sino que permite afrontar a las organizaciones al problema de la motivación laboral a partir del

empoderamiento de los colaboradores, siempre y cuando se encuentre una relación significativa. Y, por último, *utilidad metodológica*, porque se plantea métodos de recopilación para las variables en estudio, considerando los aportes teóricos antes descritos, así aportar a futuros estudios que deseen evaluar la relación propuesta en la presente investigación.

Como objetivos para la presente investigación se plantea: determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana, y de manera específica: determinar la relación de la dimensión significado con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, determinar la relación de la dimensión competencia con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, determinar la relación de la dimensión autodeterminación con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, determinar la relación de la dimensión impacto con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana.

Como hipótesis para la investigación se planteó que la relación entre el empowerment y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana es significativa y positiva, y de manera específica: existe relación significativa y positiva entre la dimensión significado y la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, existen relación significativa y positiva entre la dimensión competencia y la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, existe relación significativa y positiva entre la dimensión autodeterminación y la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, existen relación significativa y positiva entre la dimensión impacto y la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó diferentes artículos publicados en revistas indexadas, así como tesis publicadas en repositorios de universidades extranjeras y peruanas, encontrando lo siguiente trabajos:

A nivel internacional, Blanco y Moros (2020), en Cuba desarrollaron un trabajo que tuvo como objetivo determinar la relación del empoderamiento con otros conceptos como la motivación, el compromiso, el trabajo en equipo y la cultura, para esto consideraron un enfoque cualitativo y realizar una revisión de literatura, estudiando 25 artículos vinculados a la temática de interés, encontrando que existen diferentes tipos de empoderamiento, y las divisiones epistemológicas como estructuralistas, psicológicas e integracionistas. Los investigadores concluyeron que el empoderamiento es un factor indispensable que permite bienestar en los trabajadores, por lo que es importante considerarla dentro de las organizaciones, tras encontrar que cuando una organización se orienta a una gestión por empoderamiento, permite una alta motivación de los colaboradores hacia el trabajo, con lo cual se interpreta que la motivación se ve relacionada a la presencia o no del empoderamiento.

Nunes et al. (2020), en su artículo elaborado en Brasil, tuvieron como objetivo medir el nivel de empoderamiento estructural en el personal de un hospital. Para esto los investigadores consideraron un enfoque cuantitativo y estudiar una muestra por conveniencia de 237 enfermeros que realizaban actividades de atención y de gestión, a quienes se les aplicó el cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo II (CET-II). Entre sus principales resultados encontraron que el personal en estudio, que formaban parte de los sectores: actividades gerenciales y psiquiatría, presentaron mejores puntajes en los instrumentos aplicados, pero en todo el hospital el nivel de empoderamiento se presentó en nivel moderado. Entre sus conclusiones, se resaltó que el personal de salud en estudio percibió un empoderamiento moderado en su entorno laboral, así también, la dimensión oportunidad fue el componente más valorado.

Cálix y Vigier (2016) en su artículo desarrollado en Honduras, tuvo como

objetivo analizar si el éxito empresarial en La Ceiba, Honduras, se explica por el empowerment, sector donde pertenece, antigüedad, tamaño y nivel de ingresos. Fue un trabajo de enfoque cuantitativo, y de una población de 1505 empresas obtuvieron una muestra probabilística de 120, las cuales fueron clasificadas por su tamaño, de estas se encuestó a los gerentes generales, directivos, jefaturas intermedias. Entre sus principales resultados se encontró que el empowerment generó efectos positivos vinculados al éxito, incluso su presencia incrementa la probabilidad en un 70%. Con los resultados obtenidos, se concluyó que, el empowerment es importante para el éxito empresarial, considerándose como un factor relevante.

Antiquera et al. (2020), en su investigación realizada en un hospital en Chile, se enfocaron en determinar el empoderamiento en su personal de salud. Para lograrlo, consideraron una investigación de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, aplicando un cuestionario a una muestra de 117 enfermeros, encontrando que la dimensión oportunidad fue la que mayor valoración obtuvo, seguida de información, soporte y de recursos. Se llegó a la conclusión de que los enfermeros perciben el empoderamiento de manera positiva en sus actividades, relacionando este con las oportunidades para obtener nuevos conocimientos y habilidades. La dimensión recursos fue la que obtuvo menor evaluación.

Amezcuca et al. (2019), en su artículo desarrollado en México, tuvieron como objetivo analizar el empowerment como estrategia del crecimiento del talento humano, para esto los investigadores realizaron una investigación de enfoque cualitativo, tomando como referencia información histórica vinculada a la temática de interés. Se detalló el origen, concepto y características del empowerment, así como un análisis bibliográfico de este concepto como estrategia en la gestión de talento humano y desarrollo empresarial. Con esta información histórica, se concluyó que existe efectividad en el crecimiento del talento humano por parte del empowerment, siendo esto motivado por el compromiso de los directivos y autogestión de los colaboradores en las organizaciones, sin dejar de lado por el compromiso y la responsabilidad de los colaboradores que reciban la delegación.

A nivel nacional, se encontró artículos y tesis vinculados a los propósitos de la presente, entre estas se detalla a Lévano (2019), quien en su tesis de posgrado desarrollada en Lima - Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el empowerment en el personal de una institución educativa. Para esto el autor consideró un enfoque cuantitativo con alcance correlacional, tomando una muestra de 112 miembros de la institución educativa, a quienes se les aplicó cuestionarios con escala tipo Likert para obtener información. Aplicando la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de 0.43 y una significancia de 0.03, que significó que existía relación significativa y de manera positiva – moderada. Entre sus conclusiones se consideró que existe una relación moderada y directa entre la motivación y el empowerment en el personal de la institución estudiada.

Hoyos (2019), en su investigación desarrollada en Cajamarca – Perú, tuvo como objetivo determinar si el empowerment se relaciona con la motivación laboral en un municipio cajamarquino. El investigador consideró un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional y diseño no experimental. Tomó una muestra de 130 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario con preguntas cerradas, encontrando tras análisis de la información recopilada, aplicando la prueba de correlación de Pearson, que la significancia fue menor de 0.01 y el coeficiente de correlación fue de 0.449. También se obtuvo que el 56% de los trabajadores no perciben empoderamiento en la institución estudiada. Se concluyó que el empowerment y la motivación laboral se encuentran relacionados de forma significativa y que esta relación fue positiva, aunque el nivel de empoderamiento fue deficiente, así como la motivación laboral.

Amaya (2019), en su investigación desarrollada en Chiclayo, tuvo como objetivo determinar si la motivación se relaciona con el empowerment en los colaboradores en una empresa de servicio, para lograrlo el investigador consideró una investigación de enfoque cuantitativa, con alcance correlacional, estudiando a una población de 95 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario creado por Steers y Braunstein y adaptado por Carillo. Entre sus resultados, se encontró que el nivel de motivación de los colaboradores evidenció que un 47.4% mostró un nivel alto, y un 36.8% en nivel

muy alto. En relación al empowerment, las dimensiones: control, interiorización, liderazgo, competencia y trabajo en equipo y comunicación, mostraron un nivel alto y tendencia alta, incluso todas mostraron una relación significativa debido a su valor de p menor de 0.01. Se concluyó que la motivación y sus dimensiones se relacionan de forma significativa y positiva con el empowerment, que los colaboradores se mostraron inducidos a actuar de forma efectiva en la empresa, así también, el empowerment se mostró en un nivel alto.

La información obtenida en los antecedentes, evidencian la importancia de ambas variables de estudio y su comportamiento en escenarios similares al de la presente investigación, así como motiva a profundizar el significado, dimensionamiento y teorías relacionadas con el empowerment y la motivación laboral. De acuerdo a los aportes de Orquiz et al. (2021), el *empowerment*, también conocido como empoderamiento, es un proceso que tiene como propósito incrementar las capacidades de los individuos y que aportes como de Zimmerman (2000) y Rappoport (1998) son la base para su definición. Así también, los autores señalaron que es una herramienta relacionada a la gestión de personas, que conlleva a la evaluación del talento humano de una organización a fin de dar autonomía, poder y delegar en la toma de decisiones para la obtención de resultados esperados.

Los conceptos antes señalados, corresponden a una visión más actualizada, no obstante, las conceptualizaciones no han variado, por ejemplo, Rappaport (1984), indicó que el empowerment implica mecanismos y procesos en los cuales las comunidades, las organizaciones y personas obtienen un control sobre sus vidas; por su parte, Zimmerman (2000) indicó que el empowerment es un constructo que vincula las competencias y las fortalezas de los individuos y las conductas proactivas con los contextos sociales y políticos variantes (como se citó en Silva y Loreto, 2004).

Según González et al. (2017), el empowerment brinda la oportunidad a los empleados de aprender a formular de forma clara y asertiva sus ideas, esto con el propósito de argumentar y defender sus posiciones respecto a alguna actividad dentro de la organización; esto es lo principal, y no solo para incrementar su sentido de pertenencia en la empresa.

Considerando los aportes de Kanter (1993), Afzali et al. (2014) y Verdugo, et al. (2019), se pueden identificar tres *tipos de empowerment*: *estructural*, el cual se define como la habilidad para activar al recurso humano y los materiales a fin de cumplir con los propósitos organizacionales; *psicológico*, definido como un proceso motivacional en el cual factores internos y del entorno generan un efecto en los individuos parte de una organización para promover su sentido de responsabilidad y competencia; *dialógico*, se define como la interacción entre los actores de la organización y en los diferentes contextos donde estos participan.

El dimensionamiento del empowerment, según los aportes de Verdugo et al. (2019), quienes consideraron que el empoderamiento es un proceso individual, de auto cuestionamiento y confrontación, en que se encuentra cada individuo en su entorno, se da de la siguiente manera: dimensión económica-social, liderazgo y credibilidad, democrática y cultura de participación; no obstante, algunos autores como Peterson et al. (2006), incluyen a la motivación como dimensión, pero al ser la segunda variable en estudio, con la cual se busca encontrar una relación, se considera oportuno las dimensiones planteadas antes mencionadas.

Para ahondar en las definiciones de cada una de las dimensiones, se describe cada una de ellas. En el caso de la dimensión *económica-social*, hace referencia a los mecanismos que realiza la organización para satisfacer las necesidades de sus colaboradores y la de su entorno, reconocimiento, oportunidad y posibilita la mejora de sus condiciones de vida; dimensión *liderazgo y credibilidad*, vinculada a lo que los responsables de la organización provoca en los colaboradores, generando un marco de confianza que motiva a ser autónomos al buscar alternativas de organización, esto es a partir de la comunicación, coordinación, asesoramiento que se da en la empresa; dimensión *democrática y cultura de participación*, referida a la toma decisiones donde se involucren los individuos que conforman la organización, desde la planificación, toma de decisiones, ejecución, supervisión y evaluación, sin dejar de lado la identidad y el colectivismo.

Yapias et al. (2020), resaltaron el dimensionamiento propuesto por Spreitzer (1995), el cual está plasmado en su instrumento Scale Psychological Empowerment.

Estas dimensiones permiten el estudio de la variable empowerment para la presente investigación. Estas dimensiones son:

Significado, entendido como un valor asignado a los propósitos organizacionales en la cual se involucra a los requerimientos del colaborador, lo cual se considera intrínseco. De acuerdo a Airmacaña y Tello (2017), este refiere al valor atribuido a los objetivos de la empresa.

Competencia, relacionado a la confianza que tiene el colaborador y sus habilidades para realizar las actividades propias de sus funciones. Para Quintanilla (2018), esta dimensión también puede ser denominada como “autoeficacia”, y según Naupay (2018) refiere a la confianza del colaborador sobre sus habilidades que le permite desempeñarse en su trabajo.

Autodeterminación, el cual es entendido como un sentimiento individual, que manifiesta la autonomía de un colaborador para desempeñarse en su trabajo. Zubizarreta (2018) señaló que es la disposición para cumplir con sus actividades laborales considerando las regulaciones existentes.

Impacto, referido a la influencia de un colaborador sobre las estrategias que se pueden plantear dentro de su área y la organización en sí. Sobre todo, que tanto este realiza de manera extraordinaria para alcanzar una meta o cumplir un objetivo. Según Quintanilla (2018), es el efecto que puede provocar un colaborador y que puede provocar un efecto en las estrategias organizaciones de su lugar de trabajo.

La segunda variable de investigación en el presente estudio, es *la motivación laboral*, la cual es definida por Herrera et al. (2017) como un elemento esencial, que permite incrementar los estándares de la productividad, conlleva a la fidelización de los clientes internos y provoca el sentido de pertenencia con la organización, por lo que es importante que las empresas estimulen con factores a sus colaboradores, considerando el valor del capital humano en las empresas. Es considerada como la fuerza que impulsa a los colaboradores a realizar determinadas acciones para el logro de objetivos.

Para Naranjo (2016) y Aristondo (2019), la motivación es entendida como un

elemento básico en el momento de administrar una empresa, puesto que el desarrollar las actitudes positivas beneficia en su desempeño (Lluque, 2020). Según Huilcapi et al. (2017), un buen sistema motivación permite a la empresa retener su personal más valioso, y de la misma manera atraer nuevos talentos. Por lo que podría indicarse que la motivación es de gran importancia en las organizaciones, por lo que se debe orientar a su fortalecimiento a fin de maximizar la productividad.

La variable motivación laboral, se dimensiona considerando los aportes de McClelland (1961), pues muchos artículos científicos en la actualidad toman como referencia estos aportes, por lo que al ser el referente se opta por conocer con este aporte el comportamiento de la motivación laboral en la empresa. De acuerdo a la interpretación de la *teoría de las necesidades aprendidas* realizada por Peña (2015), las dimensiones se definen en:

Las necesidades de logro, son aquellas que se orientan a la búsqueda del éxito en las actividades que se vinculan a la evaluación de desempeño. Los individuos que presentan intensidad en esta dimensión, se caracterizan por intentar hacer las cosas bien y lograrlas, para sentir satisfacción con las tareas que son responsables.

La necesidad de poder, refiere a la intención de tener un control sobre las acciones de otros individuos bajo su criterio.

La necesidad de afiliación, se orientan al interés y a la reflexión usual sobre la calidad de los vínculos de amistad y cooperación del entorno, por lo cual se obtiene mejor rendimiento cuando perciben un *feedback* constructivo.

A fin de explicar el soporte teórico de la presente investigación, se orientó a describir los aportes que sustentan la presente investigación, entre estos se detallan los aportes teóricos de McClelland et al. (1989; 1961), quien indicó que los seres humanos necesitan tres necesidades: *logro, afiliación y poder*. Siendo esta necesidad común, pero en diferentes intensidades, que depende de su carácter y estilo de vida. Estos planteamientos teóricos son la base del Test de Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976).

Estas tres necesidades son vitales, y cada individuo las utiliza de diferentes

maneras para sentirse motivado. Para la variable empowerment, se consideró los aportes teóricos de Alles (2010), quien definió al empowerment como la “capacidad para otorgar poder al equipo de trabajo y compartir tantos los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados, con todos los colaboradores”. (p. 149).

Para el caso del Test: Scale Psychological Empowerment, este se sustenta en los planteamientos teóricos de Spreitzer (1995), quien señaló que: “El empoderamiento es un constructo motivacional que consta de cuatro aspectos cognitivos: significado, competencia, autodeterminación e impacto. Estos cuatro aspectos reflejan una orientación activa hacia el trabajo”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

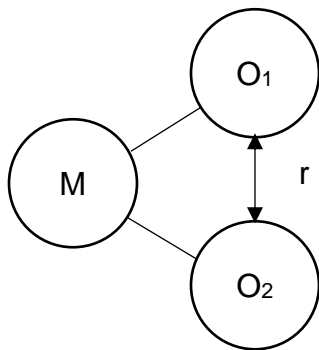
Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo *descriptiva*, porque se describió las características de la población en estudio y permitió tener un mayor alcance al fenómeno de interés (Hernández y Mendoza, 2018). Así también, es *sustantiva*, que según los aportes de Sánchez et al. (2018), porque “se orienta al conocimiento esencial de los fenómenos, tanto a describirlos como a explicarlos”. (p. 81). Es de tipo *no experimental*, porque no se manipularon las variables de estudio y se observaron en su contexto natural el cómo se comportan (Hernández et al., 2010). De tipo *transversal*, porque la recolección de datos se hizo en un momento determinado (Cvetkovic-Vega et al, 2021).

Diseño de investigación

Esta investigación consideró un diseño descriptivo correlacional, que según Hernández y Mendoza (2018), permite determinar la relación significativa entre las variables de estudio a través de un contraste de hipótesis con métodos estadísticos.

Esquema:



Donde:

M: Trabajadores administrativos del hospital en estudio

O₁: Empowerment

O₂: Motivación laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Empowerment

El empoderamiento es un proceso individual, de auto cuestionamiento y confrontación, en que se encuentra cada individuo en su entorno (Verdugo et al., 2019).

Variable 2: Motivación laboral

Es considerada como la fuerza que impulsa a los colaboradores a realizar determinadas acciones para el logro de objetivos (Herrera et al., 2017)

3.3. Población, muestra, muestreo

Población:

La población para la presente investigación estuvo constituida por 108 colaboradores administrativos de una institución de salud de la ciudad de Sullana. Estos se caracterizan por su tipo de contrato, que pueden ser nombrados de planta, nombrados destacados, CAS regular y CAS Covid.

Muestra:

La muestra estuvo conformada por estos mismos colaboradores administrativos de la institución de salud, la cual alcanza la cantidad de 108 individuos. Constituyéndose este en el universo muestral.

Muestreo:

No se consideró el muestreo estadístico para la presente investigación, pues se estudió a toda la población en estudio por la accesibilidad de la información.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada para la presente investigación fue la encuesta, técnica que permite

obtener información de manera estandarizada de la muestra en estudio según los objetivos (Montes, 2000). Esta fue aplicada a los colaboradores del hospital en estudio. Cada variable en estudio fue medida a través de esta técnica, las cuales se realizó de manera directa y asistida.

Instrumentos

Instrumento 1: Scale Psychological Empowerment

Este instrumento fue propuesto por Spreitzer en el año de 1995, el cual fue adaptado por Albar, García-Ramírez, López & Garrido (2012) y fue aplicado para el estudio de la variable empowerment.

Las dimensiones consideradas para la construcción de este instrumento fueron planteadas por Spreitzer (1995). Este instrumento tiene 12 ítems y cada uno de ellos fue medido con la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo).

Tabla 1

Cantidad de ítems y baremos para el cuestionario de la variable empowerment

Dimensiones	Cantidad de ítems	Niveles
Empowerment	12	Bajo: 12 a 28 Medio: 29 a 44 Alto: 45 a 60
Significado	3	Bajo: 3 a 7 Medio: 8 a 11 Alto: 12 a 15
Competencia	3	Bajo: 3 a 7 Medio: 8 a 11 Alto: 12 a 15
Autodeterminación	3	Bajo: 3 a 7 Medio: 8 a 11 Alto: 12 a 15
Impacto	3	Bajo: 3 a 7 Medio: 8 a 11 Alto: 12 a 15

El instrumento fue validado con análisis factorial confirmatorio y la consistencia interna para cada dimensión presentó valores de alfa de Cronbach sobre el 0.7. Esta evaluación fue publicada en la revista *The Spanish Journal of Psychology*.

Instrumento 2: Escala de motivación de Steers R. y Braunstein D

Este instrumento fue propuesto por Steers y Braunstein en el año de 1976, el cual fue basado en los aportes de Mc Clelland y fue aplicado para el estudio de la variable motivación laboral.

Las dimensiones consideradas para la construcción de este instrumento fueron planteadas por McClelland et al. (1989; 1961). Este instrumento tiene 15 ítems y cada uno de ellos fue medido con la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo).

Tabla 2

Cantidad de ítems y baremos para el cuestionario de la variable motivación laboral

Dimensiones	Cantidad de ítems	Niveles
Motivación laboral	15	Bajo: 15 a 35 Medio: 36 a 55 Alto: 56 a 75
Logro	5	Bajo: 5 a 12 Medio: 13 a 18 Alto: 19 a 25
Poder	5	Bajo: 5 a 12 Medio: 13 a 18 Alto: 19 a 25
Afiliación	5	Bajo: 5 a 12 Medio: 13 a 18 Alto: 19 a 25

Este instrumento fue aplicado por los autores a 640 sujetos, y tuvo validez convergente, discriminante y predictiva. El cuestionario presentó consistencia interna alta. Este instrumento fue publicado en la revista Journal of Vocational Behavior.

3.5. Procedimientos

Se procedió a solicitar la autorización por la toma de información en el hospital en estudio, señalando el interés de investigar y proteger la identidad de la institución en el presente estudio. Se aplicó los instrumentos de recolección de datos antes descritos, y con la información se elaboró una base de datos, la cual estuvo clasificada por variable y dimensiones, a fin de al procesar estadísticamente se tenga un orden y, por

ende, se pueda obtener resultados claros y precisos que permitan dar respuesta a los objetivos de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la información se utilizó hojas de cálculo de Excel y el software SPSS versión 25, el primer software para realizar las tablas descriptivas para conocer el comportamiento de cada variable y el segundo software para realizar el análisis inferencial la primera tarea fue el determinar si los datos se encuentran dentro de una curva normal para ello se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov considerando el tamaño de muestra en el presente estudio; luego de determinar ese nivel de normalidad, se estableció que la prueba no paramétrica de Rho de Spearman permitió analizar la correlación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada considerando los lineamientos éticos de investigación de la Universidad César Vallejo, así como los lineamientos contemplados en la Guía de Elaboración de Trabajos de Investigación y Tesis. La información considerada en los capítulos 1 y 2, fueron citadas considerando las Normas APA en su séptima edición. No se manipuló datos, se respetó el anonimato de los participantes de la investigación y la información solo fue utilizada con fines netamente investigativos. Para determinar la voluntad de participar, se consideró entregar a cada participante el instrumento donde se incluye una pregunta filtro para recoger si el encuestado acepta o desiste de participar del estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Nivel de empowerment en los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana

Var. / Dim.	Nivel	Rango	fi	%
Empowerment	Alto	45-60	96	90%
	Medio	29-44	11	10%
	Bajo	12-28	0	0%
Significado	Alto	12-15	94	87%
	Medio	8-11	12	11%
	Bajo	3-7	2	2%
Competencia	Alto	12-15	87	81%
	Medio	8-11	20	19%
	Bajo	3-7	1	1%
Autodeterminación	Alto	12-15	88	81%
	Medio	8-11	17	16%
	Bajo	3-7	3	3%
Impacto	Alto	12-15	85	79%
	Medio	8-11	22	20%
	Bajo	3-7	1	1%

Nota. fi=cantidad de trabajadores administrativos

Interpretación

El 90% de los trabajadores administrativos en estudio señalaron que el empowerment está en un nivel alto, un 10% en un nivel medio y ninguno en nivel bajo. La dimensión significado, se percibió en nivel alto según el 87% de los trabajadores administrativos, el 11% la percibió en nivel medio y un 2% en nivel bajo. La dimensión competencia, se percibió en nivel alto según el 81% de los trabajadores administrativos, el 19% la percibió en nivel medio y 1% en nivel bajo. La dimensión autodeterminación fue percibida por el 81% de los trabajadores en nivel alto, el 16% la percibió en nivel medio y un 3% la percibió en nivel bajo. En el caso del impacto, el 79% la percibió en nivel alto, un 20% en nivel medio y un 1% en nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de motivación en los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana

Var. / Dim.	Nivel	Rango	fi	%
Motivación	Alto	56-75	90	84%
	Medio	36-55	17	16%
	Bajo	15-35	0	0%
Logro	Alto	19-25	92	85%
	Medio	13-18	15	14%
	Bajo	5-12	1	1%
Poder	Alto	19-25	81	75%
	Medio	13-18	25	23%
	Bajo	5-12	2	2%
Afiliación	Alto	19-25	83	77%
	Medio	13-18	24	22%
	Bajo	5-12	1	1%

Nota. fi=cantidad de trabajadores administrativos

El 84% de los trabajadores administrativos señalaron tener un nivel alto en motivación, un 16% señalaron tener un nivel medio. El 85% indicaron tener un nivel alto en logro, un 14% en nivel medio y un 1% en nivel bajo. En el caso de la dimensión poder, el 75% indicaron que se encuentra en nivel alto, un 23% en nivel medio y un 2% en nivel bajo. En cuanto a la dimensión afiliación, el 77% se presenta en nivel alto, un 22% en nivel medio y un 1% en nivel bajo.

Análisis inferencial

Tabla 5

Análisis de normalidad de las variables en estudio

Var. / Dim.	Estadístico	gl	Sig.	Normalidad
Significado	0,250	108	0,000	No
Compentencia	0,213	108	0,000	No
Autodeterminación	0,207	108	0,000	No
Impacto	0,159	108	0,000	No
Empowerment	0,129	108	0,000	No
Motivación	0,131	108	0,000	No

Nota. fi=cantidad de trabajadores administrativos

De acuerdo a los resultados de la tabla 5, las variables en estudio no se ajustan a una distribución normal, así como las dimensiones de empowerment. Motivo por el cual

para determinar la relación entre las variables de estudio se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis:

Ho: La dimensión significado y la motivación no guardan relación significativa y positiva.

Ha: La dimensión significado y la motivación guardan relación significativa y positiva.

Tabla 6

Análisis de correlación entre la dimensión significado y la motivación de los trabajadores administrativos

Var./ Dim.	Prueba	Coeficiente	Sig.
Significado Motivación	Rho de Spearman	0,607	0,000

Nota. Sig.=Significancia

En la tabla 6 se observa que la dimensión significado y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05. Motivo por el cual la hipótesis propuesta para este objetivo fue rechazada para aceptar la hipótesis de que existe relación entre los constructos en estudio. Esta relación es de nivel considerable según el valor calculado de 0.607.

Prueba de hipótesis:

Ho: La dimensión competencia y la motivación no guardan relación significativa y positiva.

Ha: La dimensión competencia y la motivación guardan relación significativa y positiva.

Tabla 7

Análisis de correlación entre la dimensión competencia y la motivación de los trabajadores administrativos

Var./ Dim.	Prueba	Coeficiente	Sig.
Competencia Motivación	Rho de Spearman	0,532	0,000

Nota. Sig.=Significancia

En la tabla 7 se observa que la dimensión competencia y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05. Motivo por el cual la hipótesis propuesta para este objetivo fue rechazada para aceptar la hipótesis de que existe relación entre los constructos en estudio. Esta relación es de nivel considerable según el valor calculado de 0.532.

Prueba de hipótesis:

Ho: La dimensión autodeterminación y la motivación no guardan relación significativa.

Ha: La dimensión autodeterminación y la motivación guardan relación significativa.

Tabla 8

Análisis de correlación entre la dimensión autodeterminación y la motivación de los trabajadores administrativos

Var./ Dim.	Prueba	Coeficiente	Sig.
Autodeterminación Motivación	Rho de Spearman	0,647	0,000

Nota. Sig.=Significancia

En la tabla 8 se observa que la dimensión autodeterminación y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05. Motivo por el cual la hipótesis propuesta para este objetivo fue rechazada para aceptar la hipótesis de que existe relación entre los constructos en estudio. Esta relación es de nivel considerable según el valor calculado de 0.647.

Prueba de hipótesis:

Ho: La dimensión impacto y la motivación no guardan relación significativa y positiva.

Ha: La dimensión impacto y la motivación guardan relación significativa y positiva.

Tabla 9

Análisis de correlación entre la dimensión impacto y la motivación de los trabajadores administrativos

Var./ Dim.	Prueba	Coeficiente	Sig.
Impacto Motivación	Rho de Spearman	0,573	0,000

Nota. Sig.=Significancia

En la tabla 9 se observa que la dimensión impacto y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05. Motivo por el cual la hipótesis propuesta para este objetivo fue rechazada para aceptar la hipótesis de que existe relación entre los constructos en estudio. Esta relación es de nivel considerable según el valor calculado de 0.573.

Prueba de hipótesis:

Ho: El empowerment y la motivación no guardan relación significativa y positiva.

Ha: El empowerment y la motivación guardan relación significativa y positiva.

Tabla 10

Análisis de correlación entre el empowerment y la motivación de los trabajadores administrativos

Var.	Prueba	Coeficiente	Sig.
Empowerment Motivación	Rho de Spearman	0,666	0,000

Nota. Sig.=Significancia

En la tabla 10 se observa que el empowerment y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05. Motivo por el cual la hipótesis propuesta para este objetivo fue rechazada para aceptar la hipótesis de que existe relación entre los constructos en estudio. Esta relación es de nivel considerable según el valor calculado de 0,666

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico planteado en la presente investigación fue determinar la relación de la dimensión significado con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, esto en base a lo propuesto por Noboa et al. (2020), quienes indicaron que el lenguaje motivacional es la base de las relaciones entre líder y los colaboradores, que influye en el empoderamiento en los trabajadores, y que les permite valorar sus acciones dentro de la organización.

Entre los principales resultados relacionados a este propósito se obtuvo a través de la prueba de Rho de Spearman que la dimensión significado y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa porque su valor de significancia (Sig.) fue menor del 0.05. De esta forma se rechazó la hipótesis propuesta de que no existe relación entre las variables en estudio y aceptar la hipótesis que señala la existencia de relación significativa y positiva. La relación obtenida fue de nivel considerable según el valor calculado de 0.607.

Estos resultados son coincidentes con los hallazgos de Blanco y Moros (2020), quienes en Cuba desarrollaron un trabajo de investigación que aborda las mismas variables de interés de la presente, Los investigadores concluyeron que el empoderamiento es un factor indispensable que permite bienestar en los trabajadores, por lo que es importante considerarla dentro de las organizaciones, tras encontrar que cuando una organización se orienta a una gestión por empoderamiento, permite una alta motivación de los colaboradores hacia el trabajo, con lo cual se interpreta que los trabajadores consideran valioso las acciones de empoderamiento. Estas coincidencias entre el trabajo previo de Blanco y Moros (2020) y Noboa et al. (2020), evidencian que la dimensión significado se relaciona con la motivación, enmarcado en la importancia de las actividades laborales para un colaborador, sobretodo cuando este tiene libertad para decidir.

Como segundo objetivo específico se buscó determinar la relación de la dimensión competencia con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, tomando como base los aportes Blanco y Moros (2020) quienes indicaron que

el empoderamiento es una estrategia que requiere de las competencias, recursos, iniciativa y determinación de los miembros de la organización, lo cual los motiva para alcanzar la eficiencia empresarial.

Entre los principales resultados obtenidos para este objetivo se encontró que la dimensión competencia y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05. La relación encontrada fue de nivel considerable según el valor calculado de 0.532.

Estos resultados son coincidentes con los hallados por Amaya (2019), en su investigación desarrollada en Chiclayo encontró que el nivel de motivación de los colaboradores evidenció que un 47.4% mostró un nivel alto, y un 36.8% en nivel muy alto. En relación al empowerment, la dimensión competencia, junto a otras como: control, interiorización, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación, mostraron un nivel alto y tendencia alta, incluso todas mostraron una relación significativa debido a su valor de p menor de 0.01, del mismo modo, encontró que la motivación y sus dimensiones se relacionan de forma significativa y positiva con el empowerment, que los colaboradores se mostraron inducidos a actuar de forma efectiva en la empresa. De este modo puede concluirse que según los hallazgos de Amaya (2019), aunados con los de Blanco y Moros (2020) y los de la presente investigación, la competencia y la motivación se ven fuertemente relacionadas.

El tercer objetivo específico planteado en la presente investigación fue determinar la relación de la dimensión autodeterminación con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana, esto fue propuesto considerando los aportes de Mejía (2015), quien indicó que una organización debe establecer el empoderamiento, pero es necesario que sus trabajadores perciban que tienen poder, autonomía, importancia.

Según los resultados de la presente investigación, se observó que la dimensión autodeterminación y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis de que existe

relación entre los constructos en estudio. Esta relación es de nivel considerable según el valor calculado de 0.647.

Estos resultados son coincidentes con Amezcua et al. (2019), quienes determinaron que existe efectividad en el crecimiento del talento humano por parte del empowerment, siendo esto motivado por el compromiso de los directivos y autogestión de los colaboradores en las organizaciones, sin dejar de lado por el compromiso y la responsabilidad de los colaboradores que reciban la delegación, evidenciando así que es necesario que exista el mensaje de confianza a los trabajadores para que puedan encaminar sus objetivos de forma autónoma y sintiendo motivación por los resultados. Junto a los aportes de Mejía (2015), se deduce que la autodeterminación se relaciona con la motivación de los trabajadores.

En el cuarto objetivo específico se propuso determinar la relación de la dimensión impacto con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud de Sullana. Según los resultados de la presente investigación se observó que dimensión impacto y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05. Por este motivo se aceptó que existe relación entre los constructos en estudio, siendo esa relación significativa y de nivel considerable según el valor calculado de 0.573.

Estos resultados son coincidentes con los hallazgos de Nunes et al. (2020), en su artículo elaborado en Brasil, encontraron que el personal en estudio, que formaban parte de los sectores: actividades gerenciales y psiquiatría, presentaron mejores puntajes en los instrumentos aplicados, pero en todo el hospital el nivel de empoderamiento se presentó en nivel moderado. Encontrando que se percibe un empoderamiento moderado en su entorno laboral, así también, la dimensión oportunidad fue el componente más valorado. Del mismo modo, Antiquera et al. (2020), en su investigación realizada en un hospital en Chile, llegó a la conclusión de que los enfermeros perciben el empoderamiento de manera positiva en sus actividades, relacionando este con las oportunidades para obtener nuevos conocimientos y habilidades. Con los hallazgos de Nunes et al. (2020) y Antiquera et

al. (2020), y los resultados de la presente se contrasta que la dimensión impacto se relaciona de forma significativa y positiva con la motivación de los colaboradores.

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana, según los resultados de la presente investigación, el empowerment y la variable motivación se encuentran relacionadas de forma significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que su valor significancia (Sig.) fue menor del 0.05. Aceptando así que existe relación entre los constructos en estudio siendo esta relación significativa y positiva según el valor calculado de 0,666.

Estos hallazgos coinciden con lo encontrado por Cáliz y Vigier (2016) quienes en su artículo desarrollado en Honduras, encontraron que el empowerment generó efectos positivos vinculados al éxito, incluso su presencia incrementa la probabilidad en un 70%, por lo que se señaló que el empowerment es importante para el éxito empresarial, considerándose como un factor relevante. Del mismo modo, Lévano (2019), quien consideró que existe una relación moderada y directa entre la motivación y el empowerment en el personal de la institución que abordó.

Estos hallazgos también coincidieron con los resultados de Hoyos (2019), quien concluyó que el empowerment y la motivación laboral se encuentran relacionados de forma significativa y que esta relación fue positiva, aunque el nivel de empoderamiento fue deficiente, así como la motivación laboral, lo que difiere con los resultados obtenidos. Así también, es coincidente con los aportes de Amaya (2019), quien encontró que la motivación y sus dimensiones se relacionan de forma significativa y positiva con el empowerment, que los colaboradores se mostraron inducidos a actuar de forma efectiva en la empresa, así también, el empowerment se mostró en un nivel alto. Las coincidencias con hallazgos descritos y los resultados de la presente evidencia que existe una relación entre el empowerment y la motivación, siendo esta según los resultados estadísticos: significativa y positiva.

VI. CONCLUSIONES

- El empowerment se relaciona de manera significativa y positiva con la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana. Esto fue determinado gracias a la prueba de Rho de Sperman, obteniéndose un valor de significancia menor del 0.05. En el caso del empowerment se mostró en un nivel alto según nueve de cada diez trabajadores participantes en el estudio, del mismo modo, ocho de cada diez trabajadores mostraron un nivel alto en motivación.
- La dimensión significada mostró un nivel alto, el 87% de los trabajadores administrativos lo percibieron en este nivel, y un 11% la percibió en el nivel medio y un 2% en nivel bajo. Esta dimensión mostró una relación significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud en estudio, esto debido a su valor de significancia de 0,00, menor del 5%. La relación fue de positiva de nivel considerable dado al valor de 0,607.
- La dimensión competencia mostró un nivel alto, el 81% de los trabajadores administrativos lo percibieron en este nivel, y un 19% la percibió en el nivel medio y un 1% en nivel bajo. muestra una relación significativa con la motivación laboral, esto debido a su valor de significancia de 0,00. La relación fue de positiva de nivel considerable dado al valor de 0,532.
- La dimensión autodeterminación mostró un nivel alto según el 81% de los colaboradores, el 16% la percibió en nivel medio y un 3% en nivel bajo. Esta dimensión mostró una relación significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la institución de salud en estudio, esto debido a su valor de significancia de 0,00, menor del 5%. La relación fue de positiva de nivel considerable dado al valor de 0,647.
- La dimensión impacto mostró un nivel alto según el 79% de los trabajadores, un 20% en nivel medio y un 1% en nivel bajo. Esta dimensión se relaciona de manera

significativa con la motivación laboral, esto debido a su valor de significancia de 0,00, menor del 5%. La relación fue de positiva de nivel considerable dado al valor de 0,573.

VII. RECOMENDACIONES

1. La institución de salud de Sullana debe identificar las actividades planificadas en su plan operativo y designar a los responsables, empoderándolos para que puedan desarrollarlas de manera eficiente. Así también, brindarles capacitación para que puedan perfeccionarse en dichas actividades, para lograr una autoconfianza en sus capacidades y perciba que su rol es clave para la organización.
2. La Dirección de la institución de salud de Sullana debe diseñar un plan de incentivos para los colaboradores a fin de que estos se motiven a desarrollar sus capacidades y lograr sus metas propuestas. De este modo se logre mejores resultados al empoderarlos. Así mismo, se debe reforzar los procesos de comunicación para que los colaboradores no dejen detalles importantes en cada actividad que tengan como función.
3. Considerando que las dimensiones poder y afiliación de la variable motivación obtuvieron puntajes bajos, se debe fortalecer las habilidades blandas de los colaboradores para que ellos puedan manejar los malos momentos, y puedan mejorar su trabajo coordinado con otras áreas, del mismo modo, es recomendable que el personal establezca mejores relaciones entre sus pares y jefes.
4. Se recomienda a futuros investigadores optar por los mismos instrumentos utilizados en la presente investigación con la finalidad de indagar en el sector salud y determinar cómo se está desarrollando las actividades de empoderamiento y así también conocer cómo es la motivación del personal adscrito al sector. De este modo mejorar el servicio del sector, gracias a la motivación inherente del personal y por una orientación clara en sus funciones y actividades.

REFERENCIAS

- Acero, I. E. (2019). *Empoderamiento una falencia en las empresas* [Tesis Doctoral, Universidad Militar Nueva Granada] URL: <http://hdl.handle.net/10654/35263>
- Afzali, A., Motahari, A., & Hatami, L. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: an empirical investigation. *Tehnički vjesnik*, 21(3), p. 623-629. Obtenido de: <https://hrcak.srce.hr/file/182188>
- Airmacaña, A., & Tello, M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria Inplastico* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Ecuador. Obtenido de: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3778>
- Albar, M., García-Ramírez, M., Jiménez, A., & Garrido, R. (2012). Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 793-800. doi:10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38891
- Alles, M. (2010). *Nuevo enfoque. Diccionario de preguntas, la trilogía*. Editorial Gránica. Argentina.
- Almanza, R.; Calderón, P.; Vargas-Hernández, J.G. (2018) Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica Visión de Futuro*. 22, (1). Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311001>
- Amezcuca, E., Pérez, V., & Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia administrativa*, (1), p. 33-37. Obtenido de : <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/05CA201901.pdf>
- Andrade, M. S., Chong, M. L., & Cobos, E. T. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming*, 5(2), 100-115. Obtenido de: <https://doi.org/10.37957/ed.v5i2.83>
- Antiquera, K.A., Guedes, J.J., Lorenzini, A. (2020). Empoderamiento de los enfermeros de un hospital del sur de Chile. *Texto & Contexto – Enfermagem*. 29 (1) p. 1-14. Obtenido de : <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0341>

- Araya-Castillo, L.; Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. IV, núm. 142, 2013, pp. 45-61. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Aristondo, J. E. (2019). *Análisis conceptual de la motivación laboral y su importancia en la persona y la organización*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5822>
- Auz, M. N., Loor, G. T., Tutivén, I. V. E., & Negrete, W. L. V. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 206-224.
- Blanco, Y., & Moros, H. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), p. 60-65. Obtenido de: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/154>
- Cálix, C.G., Martínez, L. B., Vigier, H. P., & Nuñez, J.J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investigación administrativa*, 45(117). Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000100002&lng=es&tlng=es.
- Casana, K.M. y Carhuacho, I.M. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*. 1(3). URL: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>
- Conexión ESAN (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Obtenido de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Cubillos, C.H., Reyes, M.A. y Londoño, M.T. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área comercial de una gran superficie. *Revista FACCEA*. 7 (1) p. 58-66. Obtenido de: <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- García, D. A., Londoño, C., & Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Obtenido de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>

- González, K., Lizarazo, N., Lozano, L., & Viuche, Y. (2017). *Revisión documental acerca del concepto de empoderamiento en la mujer colombiana entre el 2005-2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Piloto de Colombia]. Obtenido de: <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/551>
- Herrera, L.M., Naranjo, P.A., Betancur, L.M. y Hurtado, L.M. (2017). Factores que determinan la motivación laboral en empleados del sector público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES*. 8 (1). p. 23-42. Obtenido de : <https://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/109/104>
- Hoyos, A. B. (2019). *El empowerment y su relación con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota en el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Obtenido de: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3052>
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Johnnattan, A.P. (2019). *Motivación y empowerment en trabajadores de una empresa de servicio de ventas de la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6417>
- Kanter, R. (1993). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books. Obtenido de: <http://www.gbv.de/dms/zbw/317734938.pdf>
- Lévano, A.A. (2018). *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación]. Obtenido de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2553>
- Lluque, S.Y. (2020). *Importancia de las teorías de la motivación laboral*. [Trabajo de licenciatura, Universidad Nacional del Antiplano] obtenido de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15296>
- Manjarrez, N.N., Boza, J.A., & Mendoza, E.Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Epub 02 de febrero de 2020. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.

- McClelland, D.C. (1961). *Alcanzar la sociedad* (Vol. 92051). Simon y Schuster.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RI2wZw9AFE4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=mcclelland+1961&ots=NIMe0boAG3&sig=isBiEhcjcmZo_Ofywwq-qrD9UEv8#v=onepage&q=mcclelland%201961&f=false
- McClelland, DC, Koestner, R. y Weinberger, J. (1989). ¿En qué se diferencian los motivos autoatribuidos e implícitos? *Psychological Review*, 96 (4), 690–702. Obtenido de: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.4.690>
- Medina, A., Gallegos, C. y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Rev. Adm. Pública* 42 (6). Obtenido de: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000600009>
- Mejía, L. J. (2015). *Empoderamiento en la cultura organizacional*. <http://hdl.handle.net/10654/13748>
- Montes, G. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, (21), 39-50. Obtenido de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-9152000000100003&lng=es&tlng=es
- Naranjo, M. L. (2016). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Medicapnamericana*. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Naupay, N. (2018). *Empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Fortel S.A.C* [Tesis de licenciatura., Universidad César Vallejo] obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19561>
- Nolazco Labajos, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodríguez, R. Y., & Carhuancho Mendoza, I. M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. Obtenido de: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Nunes, L., Camponogara, S., Santos, J.L., Gasparino, R.C., Silva, R.M., Freitas, E.O. (2020). Structural empowerment of nurses in the hospital setting. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 28 (3373) DOI obtenido de: <http://dx.doi.org/10.1590/1518->

8345.3915.3373.

Orquiz, R., Balderas, M.E., Recio, R. & González, J.H. (2021). El empowerment organizacional. Revisión de literatura. *Prácticas del pensamiento estratégico 2021*. (1) p. 143-161. Obtenido de:

https://www.researchgate.net/publication/352996983_Practicas_del_pensamiento_es_trategico_2021

Palacios-Molina, D. L. (2018). Empowerment como estrategia para la gerencia empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 3(9), 3-18. Obtenido de: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i9.50>

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Comillas]. Obtenido de:

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>

Peterson, N. A., Lowe, J. B., Hughey, J., Teid, R. J., Zimmerman, M. A. & Speer, P. W. (2006). Measuring the intrapersonal component of psychological empowerment: confirmatory analysis of the sociopolitical control scale. *American Journal of Community Psychology*, 38(3-4), p. 287-297. Obtenido de: <https://doi.org/10.1007/s10464-006-9070-3>

Quintanilla, R. (2018). *Empowerment y compromiso organizacional en la agencia de viajes y turismo Perú Travel Explorer de la ciudad del Cusco - 2017* [tesis de bachiller, Universidad Andina del Cuzco]. Obtenido de: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1613>

Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. *Prevention in Human Services*, 3, 1-7.

Silva, C., y Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Psykhé*, 13(2), p. 29-39. Obtenido de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>

Spreitzer, G., Kizilos, M., & Nason, S. (1997). A dimensional analysis of the relationship

- between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679–704. Obtenido de: <https://doi.org/10.1177/014920639702300504>
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976) A behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. II. p.254. obtenido de: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. Obtenido de: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Verdugo-Araujo, L.M., Tereso-Ramírez, L. y Carrillo-Montoya, T. (2019). La participación comunitaria como vía para el empoderamiento de encargadas del programa Comedores Comunitarios en Culiacán, México. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (28), p. 145-168. Obtenido de: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.8052>
- What Workers Want (2020). *Change Search Join Stay. El ciclo de vida laboral*. Obtenido de: <https://www.hays.es/documents/63345/4314146/ES-52654+Spain+What+Workers+Want+2020.pdf/>
- Yapias, D.J., Rojas, C.G., Jarama, R.E. (2020). Validación del instrumento psychological empowerment “EP” en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 1- 10. Obtenido de: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1411>
- Zimmerman, MA (2000). Teoría del empoderamiento: niveles de análisis psicológico, organizacional y comunitario. En J. Rappaport y E. Seidman (Eds.), *Manual de psicología comunitaria* (págs. 43–63). *Editores académicos de Kluwer*. Obtenido de: https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2
- Zubizarreta, L. (2018). *Potencialidad del servicio de hotelería con el uso del empowerment en la administración hotelera de Arequipa - Arequipa – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma San Francisco] obtenido de: <http://repositorio.uasf.edu.pe/handle/UASF/273>

ANEXOS

ANEXO 01:

Matriz de operacionalización del empowerment

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Empowerment	El empoderamiento es un proceso individual, de auto cuestionamiento y confrontación, en que se encuentra cada individuo en su entorno (Verdugo et al., 2019).	Grado de delegación que se medió a través de la Scale Psychological Empowerment, adaptado por Albar, García-Ramírez, López & Garrido (2012), con ítems medidos con escala tipo Likert, el cual considera como dimensiones lo propuesto por Spreitzer (1995).	Significado	Importancia del trabajo Valoración de actividades	Ordinal
			Competencia	Autoconfianza Dominio de habilidades	
			Autodeterminación	Autonomía Organización Decisión	
			Impacto	Relevancia Control Influencia	

ANEXO 02:*Matriz de operacionalización de la motivación laboral*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación laboral	Es considerada como la fuerza que impulsa a los colaboradores a realizar determinadas acciones para el logro de objetivos (Herrera et al., 2017)	Impulso al logro de objetivos que fue medida a través de la Escala de Motivación de Steers y Braunstein, con ítems con escala tipo Likert, y que consideró las dimensiones propuestas por McClelland et al. (1989; 1961),	Logro	Necesidad de sobresalir Fijación de metas Necesidad de éxito	Ordinal
			Poder	Interés de competir Capacidad de mando Manejo de equipos	
			Afiliación	Relaciones interpersonales Pertenencia Trabajo en equipo	

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Scale Psychological Empowerment

Autor: Spreitzer (1995). Adaptado por Albar, García-Ramírez, López & Garrido (2012)

Estimado colaborador, se presenta los siguientes ítems según dimensiones. Utilice la siguiente escala para brindarle una puntuación a cada ítem según su nivel de acuerdo con este.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

La información recopilada será estudiada de manera confidencial. Se le agradece por anticipado su participación.

Nro.	Ítems	TA	A	N	D	TD
Dimensión: Significado		5	4	3	2	1
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.					
Dimensión: Competencia		TA	A	N	D	TD
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.					
Dimensión: Autodeterminación		TA	A	N	D	TD
7	Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo.					
8	Yo puedo recibir por mí mismo cómo organizar mi trabajo.					
9	Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo.					
Dimensión: Impacto		TA	A	N	D	TD
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.					

ANEXO 04: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Escala de motivación de Steers R. y Braunstein D.

Autores: Steers R. y Braunstein D. (1976). Basadas en los planteamientos teóricos de David Mc Clelland

Estimado colaborador, se presenta los siguientes ítems según dimensiones. Utilice la siguiente escala para brindarle una puntuación a cada ítem según su nivel de acuerdo con este.

Totamente de acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totamente en desacuerdo
5	4	3	2	1

La información recopilada será estudiada de manera confidencial. Se le agradece por anticipado su participación.

Nro.	Ítems	TA	A	N	D	TD
Dimensión: Logro		5	4	3	2	1
1	Intento mejorar mi desempeño					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de determinar una tarea difícil					
Dimensión: Poder		TA	A	N	D	TD
6	Me gusta trabajar en competición y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
Dimensión: Afiliación		TA	A	N	D	TD
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABANTO VÉLEZ WALTER IVÁN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Empowerment y motivación laboral en los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana", cuyo autor es CORREA ALBERCA CLAUDIA KAROL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 30 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABANTO VÉLEZ WALTER IVÁN DNI: 18166158 ORCID: 0000-0003-2110-7547	Firmado electrónicamente por: ABAWALTE el 10-02- 2023 09:09:20

Código documento Trilce: TRI - 0529541