



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en  
los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Leon Perez, Karin del Rocio (orcid.org/0000-0002-9380-5216)

**ASESORES:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-5903-4577)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por el apoyo incondicional y su amor infinito, acompañándome en cada paso que he decidido tomar.

LEÓN KARIN

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme salud y guiarme durante todo mi camino.

A mis padres, quienes incansablemente me han motivado para seguir creciendo a nivel profesional y enriqueciendo mis conocimientos.

Al hospital, por brindarme la oportunidad y facilidades de aplicar mi investigación en sus instalaciones.

LEÓN KARIN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023", cuyo autor es LEON PEREZ KARIN DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 01-09-2023 10:17:08
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO DNI: 32887991 ORCID: 0000-0002-5903-4577	Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 01-09-2023 10:24:29

Código documento Trilce: TRI - 0650514





**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LEON PEREZ KARIN DEL ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LEON PEREZ KARIN DEL ROCIO <b>DNI:</b> 72918154 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9380-5216	Firmado electrónicamente por: DLEONPE el 29-07- 2023 16:16:19

Código documento Trilce: INV - 1276218

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y Operacionalización .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
VI. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1:</b> <i>Nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.</i> .....	26
<b>TABLA 2:</b> <i>Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.</i> .....	27
<b>TABLA 3:</b> <i>Prueba de correlación de Spearman entre las variables Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.</i> .....	28
<b>TABLA 4:</b> <i>Relación entre el empowerment y dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.</i> .....	29

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023. Tuvo una metodología básica, cuantitativa, correlacional de diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 183 trabajadores, se utilizó el cuestionario como técnica de recolección de datos evaluados en escala de Likert. En los resultados se encontró un nivel alto para empowerment con un 78,7% y 87,4% para compromiso organizacional, estadísticamente se tuvo un valor de 0,568 y un  $(p=0,00)$  demostrando que existe relación significativa entre ambas variables, en los objetivos específicos para dimensión compromiso afectivo se alcanzó un Rh de -0,325 determinando una relación moderada baja y negativa con la variable empowerment, para compromiso continuo se tuvo un Rh de 0,523 presentando una relación moderada y positiva con la variable empowerment y para compromiso continuo un Rh de -0,152 presentando una relación muy baja y positiva con la variable empowerment. En conclusión se confirma una relación moderada positiva entre el empowerment y compromiso organizacional.

**Palabras clave:** empowerment, compromiso, organizacional.



## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between empowerment and organizational commitment in the workers of a hospital in Cutervo, 2023. It had a basic, quantitative, correlational methodology of non-experimental design and cross-section. The sample consisted of 183 workers, the questionnaire was used as a data collection technique evaluated on the Likert scale. In the results, a high level was found for empowerment with 78.7% and 87.4% for organizational commitment, statistically there was a value of 0.568 and a ( $p=0.00$ ) demonstrating that there is a significant relationship between both variables, In the specific objectives for the affective commitment dimension, an Rh of -0.325 was reached, determining a moderately low and negative relationship with the empowerment variable, for continuous commitment there was an Rh of 0.523, presenting a moderate and positive relationship with the empowerment variable and for continuous commitment an Rh of -0.152 presenting a very low and positive relationship with the empowerment variable. In conclusion, a moderate positive relationship between empowerment and organizational commitment is confirmed.

**Keywords:** empowerment, organizational, commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

El empowerment o empoderamiento es el control que tienen tanto hombres como mujeres dentro de su vida diaria, en otras palabras es la capacidad que tienen para diferenciar las opciones que se le presenten, tomar las decisiones concernientes a su vida y aplicarlas. Es un proceso, pero de igual manera un resultado, se pueden manejar de manera colectiva pero también individualmente (OPS, 2022). Por otro lado, Cáliz et al (2016), se dieron cuenta de que el empowerment es un nuevo modelo a seguir dentro del campo laboral y utilizado también como un instrumento de gestión, permitiendo incrementar la responsabilidad del talento humano, obteniendo así un mejor resultado en las actividades que les corresponde, por otro lado son conscientes de los cambios constantes dentro de las organizaciones, y de las actitudes que deberían tener los gerentes para adaptarse a lo nuevo.

Desde el análisis a nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfatiza que de 4 trabajadores al menos 1 no siente que es valorado dentro de su trabajo, y solo aquellos que ocupan cargos más elevados sienten que si son incluidos. Es importante conocer que si deseamos obtener una mayor producción, mejor rendimiento, innovación y la conservación del talento humano, la igualdad de los trabajadores se asocia de manera directa con éste objetivo. No obstante, en una indagación que realizó ésta entidad, determinó que del 100% de encuestados solo la mitad mostraba que sí se sentían incluidos y disponían de las facilidades necesarias para realizar estrategias dentro de su centro de trabajo. En la actualidad y pese a que la inclusión como parte del empoderamiento es un factor que determina el desarrollo de las empresas, solo la tercera parte de los mismos la ejecuta (OIT, 2022).

En Perú, la OIT para países andinos en el período 2016-2017, determinó que ha sido una economía de crecimiento rápido con un 4% y con un incremento

de empleos; sin embargo, el 72% de los pobladores no cuenta con un trabajo formal y sin ningún tipo de seguridad social, por otro lado se le asigna sólo el 5% de los recursos económicos de la OIT, 4 de cada 10 trabajadores no cuentan con seguro de salud, teniendo en cuenta todas estas cifras se implementan 4 prioridades y líneas de acción, la tercera es el tripartismo y el respeto de las normas internacionales del trabajo para prevenir y proteger contra formas inaceptables de trabajo, donde se representa la erradicación del trabajo forzoso, porque vulnera los derechos fundamentales y la dignidad humana; también la prioridad 4, que es eliminar la desigualdad en el lugar de trabajo y fortalecer la protección social para fortalecer el seguro social de salud.

A nivel de hospital se puede observar un inadecuado compromiso dentro del trabajo por parte de los trabajadores tanto asistenciales como administrativos, donde se basan únicamente en realizar solo las actividades concernientes a sus áreas, no aportando con opiniones o estrategias de mejora para el desarrollo de su institución, ya sea por temor al rechazo, burla o simplemente por falta de motivación o de empoderamiento. Por tal motivo y frente a este escenario se tuvo la necesidad de realizar una investigación sobre empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023, teniendo como finalidad buscar estrategias para mejorar esta condición, y se garantice un buen desempeño laboral.

Así observando la realidad problemática se formuló la siguiente interrogante. ¿Cuál es la relación entre el empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023?

El presente trabajo tiene una justificación teórica porque se ha realizado una búsqueda exhaustiva de información en base de datos que reúnen los requisitos de rigurosidad científica sobre las variables de estudio empowerment y

compromiso organizacional, por lo que servirá como base conceptual confiable para otros investigadores que estén interesados en el mismo tema.

Asimismo tiene una justificación práctica porque es importante determinar si el empowerment de los trabajadores se encuentra relacionado al compromiso organizacional dentro de su trabajo y cuál es el resultado del mismo, para de esta manera sugerir estrategias y así obtener un mayor desenvolvimiento dentro de las actividades asignadas, por otro lado establecer reglas o normativas donde las opiniones de los trabajadores sean consideradas y, de ésta manera estén más comprometidos con su trabajo.

Por último, una justificación metodológica porque se realizó la adaptación y validación de dos instrumentos de medición para empowerment y compromiso organizacional, de igual manera se revisó por expertos y cuentan con una confiabilidad pertinente, servirán como base para futuras investigaciones sobre el tema.

De ésta forma el objetivo general es determinar la relación entre empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023; los objetivos específicos son: determinar el nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023; determinar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023; determinar la relación entre empowerment y compromiso afectivo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023; determinar la relación de empowerment y compromiso continuo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023 y determinar la relación entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023. Por otro lado las hipótesis del estudio se describen de la siguiente manera, Ha: Existe correlación entre empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023. Ho: No existe correlación entre empowerment y compromiso organizacional de un hospital de Cutervo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Concerniente a los antecedentes de estudio tenemos a nivel internacional Loes y Tobin (2022), investigaron en EE.UU sobre si el empoderamiento psicológico se relaciona con el compromiso organizacional de las enfermeras prácticas con licencia. Utilizaron un cuestionario de 45 ítems, basado en medidas establecidas de empoderamiento psicológico y compromiso organizacional, a todas las licenciadas en enfermería activas a tiempo completo en todo un estado del medio oeste de EE. UU. La muestra consistió en 1165 encuestados. Los resultados proponen que incluso después de controlar una variedad de variables potencialmente confusas, tres subescalas (significado, autodeterminación e impacto) se asociaron positivamente con el compromiso organizacional. Sin embargo, una subescala (competencia) se relaciona negativamente con el resultado. En conclusión las dimensiones de empoderamiento están asociadas con un mayor compromiso organizacional entre las enfermeras.

Yaseen et al (2017), realizaron una investigación en California donde quisieron determinar las relaciones entre el empoderamiento de la organización, la enfermera y el paciente en un hospital designado por Magnet frente a un hospital no designado por Magnet. Fue un estudio descriptivo correlacional, estuvo constituida por una muestra de 102 enfermeras y 100 pacientes de un hospital que no es Magnet y 98 enfermeras y 100 pacientes de un hospital Magnet, el cuestionario de Eficacia de las Condiciones de Trabajo (CWE-II) y la Escala de Autoeficacia General (GSE) fueron utilizados como cuestionario, por otro lado utilizaron una encuesta de pacientes por separado manejando la percepción del paciente de la escala de comportamientos de enfermería para empoderar al paciente (PPPNBS). Los hallazgos mostraron una relación significativa entre el empoderamiento organizacional y el autoempoderamiento de las enfermeras; además, las enfermeras tuvieron un mayor empoderamiento organizacional y autoempoderamiento en el hospital Magnet en comparación con el hospital que no es Magnet, no hubo una relación significativa entre el

empoderamiento de la enfermera y el paciente en ninguno de los entornos hospitalarios.

Rawah y Banakhar (2022), realizaron una investigación en Arabia Saudita, el objetivo fue comprobar si el empoderamiento se relaciona con el compromiso organizacional desde la perspectiva de una enfermera del departamento de salud en la ciudad de la Meca. Utilizaron un diseño correlacional descriptivo, el estudio se realizó en tres hospitales afiliados al Ministerio de Salud en La Meca. Tuvo una muestra estratificada de 318 enfermeras. Los datos fueron recolectados utilizando dos instrumentos; Encuesta de Eficacia en el Lugar de Trabajo para Evaluar las Condiciones de Empoderamiento de Enfermería II (CWEQ-II) y Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ). Los resultados expresaron que las enfermeras en Makkah tenían un nivel moderado de empoderamiento; además, las enfermeras tenían un compromiso organizacional moderado; por otro lado, este estudio mostró una significativa relación positiva entre empoderamiento y compromiso organizacional.

Albasal et al (2022), hicieron una investigación en Jordania, donde el propósito fue determinar si se encontraba relación entre el empoderamiento estructural, compromiso organizacional y el empoderamiento psicológico en el personal de enfermería Jordano. Por otro lado éste estudio fue transversal, muestreo al azar para reclutar personal de enfermería que trabaja en hospitales públicos y privados de Jordania. La muestra se conformó por 180 enfermeras, los datos fueron recolectados mediante cuestionarios de autoinforme. Se tuvo como resultado que las enfermeras reportaron un nivel moderado de empoderamiento tanto estructural como psicológico, y un nivel alto de compromiso organizacional con ( $r = .62$ ,  $p < .001$ ) y ( $r = .57$ ). En conclusión se encontraron relaciones positivas significativas entre empoderamiento estructural y empoderamiento psicológico y compromiso organizacional.

Gholami y Saki (2019), realizaron una investigación en Irán, el objetivo fue determinar si la percepción del empoderamiento laboral se relacionaba con el compromiso organizacional y la confianza entre las enfermeras en los hospitales docentes de Khorramabad, como métodos de estudio fue transversal descriptivo que incluyó a 160 enfermeras empleadas oficialmente en cuatro hospitales docentes de Khorramabad (oeste de Irán) seleccionadas por muestreo aleatorio estratificado. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario. Los resultados mostraron que los enfermeros tenían un puntaje bajo moderado en su percepción de empoderamiento laboral ( $= 2,38 \pm 0,70$ ), siendo el puntaje más alto en su percepción de acceso a la subescala "oportunidad", y el puntaje más bajo en su percepción de acceso al "poder formal". Los puntajes de percepción más altos y más bajos se encontraron para "compromiso continuo" y "compromiso afectivo", hubo relaciones significativas positivas entre las tres variables principales del estudio ( $p < 0,001$ ). Llegaron a la conclusión de que existió una relación positiva y significativa entre el empoderamiento laboral de los enfermeros, el compromiso organizacional y la confianza.

Montero et al (2019), hicieron una investigación en Brasil, el objetivo principal fue determinar la relación de la agilidad organizacional en el compromiso organizacional mediado por el empoderamiento psicológico. La investigación se desarrolló a partir de un cuestionario que elevó la percepción de 87 empleados de un Hospital de excelencia en la asistencia a emergencias cardiológicas en Florianópolis (SC). En el resultado se constató que hay una relación positiva y significativa entre la agilidad organizacional y el compromiso organizacional, además que el empoderamiento psicológico está directamente relacionado con el compromiso organizacional y media positivamente la relación entre la agilidad organizacional y el compromiso. Por otro lado se concluye que los empleados perciben que su organización es ágil cuando adopta políticas que le permiten adaptarse a los cambios en el entorno organizacional.

A nivel nacional Ramírez (2022), realizó una investigación en Piura, el objetivo fue determinar si el empoderamiento de los trabajadores de la salud se relacionaba al compromiso organizacional en un puesto de control de COVID19 en Piura. El método es un diseño cuantitativo, causal y no experimental de tipo básico, la muestra es de 120 trabajadores médicos de los puntos de control de COVID19, y el estudio se realizó con la ayuda de un cuestionario. Dentro de los resultados se encontró la correlación significativa entre los dos. El 89,2% de los trabajadores médicos han logrado un alto nivel de empoderamiento, y la proporción de empoderamiento en las dimensiones de significado, competencia, autodeterminación, impacto y seguridad con un 84%, esto supera al compromiso en sus tres dimensiones continuo, afectivo y continuo, donde los participantes superaron el 70% y el 85%, respectivamente. Se pudo concluir que significativamente existe una relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional con niveles altos de ambas variables.

Cossi (2021), realizó un estudio cuyo objetivo principal fue determinar el impacto del empoderamiento en los compromisos con la organización del personal de salud en el Hospital Estatal del Cuzco. El enfoque fue una forma básica de cuantificación, causalidad y diseño no experimental, para éste estudio se trabajó con un total de 119 trabajadores. Referente a los resultados se encontró que el 92% de los trabajadores de salud tienen empoderamiento de alto nivel y magnitud, las dimensiones de competencia, autodeterminación, significado e impacto alcanzaron más del 80% y 54% tenían alto compromiso organizacional. Finalmente concluyó que hay un efecto significativo en las variables estudiadas.

Zavala y Cuyos (2020) realizaron una investigación en Huancayo tuvieron como objetivo determinar si el empoderamiento se encontraba relacionado al compromiso organizacional de los enfermeros de la red de salud Jauja 2021, utilizó una estadística inductiva e inferencial, de tipo transversal con 230 enfermeras que trabajan en diversas instituciones de la red de salud,



seleccionaron una muestra de 125. En los resultados destacaron que el 33,6% de los profesionales de enfermería con baja o muy baja oportunidad, 27,2% de las enfermeras tienen un compromiso bajo o muy bajo organización; de manera similar, a medida que aumenta el empoderamiento, aumenta el compromiso organizacional de los enfermeros (coeficiente de correlación Pearson fue moderadamente positivo con 0,432).

Solís (2020), realizó una investigación en Lima, donde el objetivo fue determinar si el empoderamiento se relacionaba al compromiso organizacional de los trabajadores del departamento de Neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo, se utilizó métodos cuantitativos, tipos esenciales y diseños relacionados, para la encuestas se trabajó con 35 enfermeras, que es el número total de enfermeras que trabajan en el área. Dentro de los resultados se obtuvieron que en comparación con la hipótesis se evidencia la relación entre ambas variables; sin embargo, el empoderamiento se correlacionó de manera positiva débilmente con el valor  $r = 0.330$ . Llegó a la conclusión que se debe empoderar a los empleados que conducen a una mejor toma de decisiones favoreciendo un buen trabajo en equipo, lo que conlleva a un buen compromiso institucional.

En las teorías concerniente a empowerment para Thomas y Velthouse (1990) proponen un modelo cognitivo donde se puede observar que tanto la personalidad de las personas como el contexto del ambiente laboral establece el empowerment. Por otro lado Spreitzer (1995) modificó ese modelo definiéndolo como un constructo motivacional, donde las personas sienten que cuentan con las capacidades necesarias para desarrollar su trabajo y desean dar una forma diferente a su trabajo.

El empowerment es definido como el control por parte de los trabajadores donde tengan voz y voto de acuerdo a cómo se lleva a cabo el funcionamiento en su trabajo (Wilson, 2000). El empowerment significa empoderar a los

empleados para lograr sus propios resultados generando su confianza en la organización para que de ésta manera tengan comportamientos como si fueran dueños de la empresa y busquen su crecimiento (Arata, 2005).

El empowerment consta de dos componentes, el estructural y psicológico, estas permiten comprender la nueva estrategia administrativa; para la gestión eficaz de la organización y de los miembros del equipo. Para Kanter el empowement es el mejor desarrollo de la década del 70, cuyas acciones indican que deben tener acceso a la información, las herramientas necesarias, oportunidades para desarrollar capacidades, y por lo tanto son empleados bien capacitados y dedicados lo que facilitará la gestión eficaz de su trabajo (Ríos, 2012).

Nos podemos dar cuenta que éste siglo XXI tiene un avance impresionante; por tal motivo, es importante la eficiencia en los procedimientos, la buena calidad tanto de productos como servicios, y no menos importante perfeccionamiento del capital humano de las empresas estatales y privadas. Las empresas tienen que ser competitivas, para lo cual necesitan implantar estrategias de crecimiento del talento humano, realizando la búsqueda de modelos que permitan el desarrollo inmutable de todos los trabajadores (Amezcuca, 2019).

Las dimensiones de empowerment para el mejor entendimiento de su desarrollo y validación están divididas en 4 según Spreitzer (1995): el significado, la competencia, la autodeterminación y el impacto, las mismas que se definen a continuación.

La competencia es denominada también autoeficacia, considerada como la autodeterminación que una persona tiene sobre las capacidades o habilidades para llevar a cabo actividades ya establecidas, utilizando de ésta manera las habilidades y destrezas con las que cuenta, es más la competencia que la autoestima, dado que va enfocado en la eficacia definida del rol de su trabajo y, no es la eficacia de manera general de la persona.

El significado es el valor asignado a los propósitos o metas del trabajo relacionado a los criterios propios del trabajador, implica una diferencia entre las exigencias entre las creencias y el rol del trabajo, comportamiento y valor del individuo.

La autodeterminación es la decisión individual para distinguir si queremos o no iniciar una actividad, manifiesta la autonomía de iniciar o permanecer en una actividad dentro del trabajo, por ejemplo la determinación de decidir sobre el método a utilizar dentro del trabajo, y el empeño que manifiesta o muestra al realizar sus actividades.

El impacto es el nivel mediante el cual un trabajador influye ya sea administrativa, operativa o estratégicamente fuera de su trabajo. Es importante recalcar que el contexto del trabajo influye sobre el impacto (Spreitzer, 1995).

El empoderamiento es una atracción para organizaciones e individuos por una variedad de razones, y encaja fácilmente en la filosofía actual de gerentes y trabajadores. Los gerentes lo ven como una forma de reducir la burocracia e independizar a los trabajadores de contrataciones que antes estaban dominadas por los sindicatos, el resultado es una mayor flexibilidad y la capacidad de recompensar los esfuerzos individuales de los empleados altamente motivados, del mismo modo que los empleados se sienten cautivados por el concepto de empoderamiento por los mismos motivos (Whetten, 2011).

Otra gran ventaja del término es que fomenta el progreso y utilización de los talentos latentes que existen en los individuos, a través del empoderamiento desaparecen las fronteras tradicionales, desaparecen las líneas divisorias, se elimina la descripción del lugar restrictivo en la basura. Para los empleados que trabajan en un entorno profesional que les permite tomar decisiones, el trabajo es diferente de lo que solía ser. Podría ser una exageración decir que trabajar

ahora es tan igual que estar en casa, es más divertido en estos días para las personas hacia ganarse la vida, definitivamente han mejorado (Whetten, 2011).

El empowerment se ha transformado en la filosofía básica de las organizaciones líderes en el siglo XXI, y la mayor parte de organizaciones deberán pasar por una cantidad de transformaciones alígeras, tendrán que cambiar su estilo y su forma de trabajar de acuerdo a los cambios del entorno en el que se desarrollarán. En este entorno desconocido, la competencia nacional e internacional será feroz y toda organización tendrá que modernizar y crear productos novedosos para lanzar al mercado. La jerarquía de los gerentes se reduce y las organizaciones deben ser más maleables y cumplir con estas prioridades cambiantes. Como resultado, los empleados necesitan aflorar más habilidades y de ésta manera poder pasar rápidamente de un trabajo a otro, y es necesario aumentar los salarios y el reconocimiento para que coincidan con sus habilidades y las expectativas de los empleados (Wilson, 2004).

Parte del empoderamiento es la idea de dar poder, libertad e información a las personas, que influye en las decisiones y participación efectiva en la organización. La empresa debe utilizar cuatro elementos que permitirán a las personas actuar más libremente sobre ellos para hacer su tarea, estas son: Información, en las organizaciones las personas autorizadas no tienen información que permanezca confidencial. Conocimiento, las organizaciones utilizan una variedad de métodos de capacitación que ofrecen a las personas el conocimiento y las habilidades que necesitan y contribuir al desempeño de la organización. Poder, actualmente las organizaciones más competitivas empoderan a las personas para influir en el trabajo y las operaciones de la organización mediante ambientes de calidad y grupos de trabajo autogestionados, además determinar la manera más adecuada para atender al cliente. Recompensa, la organización recompensa en términos económicos, en base al desempeño de cada trabajador, mediante la distribución de beneficios y

programas para obtener participación en las acciones de la organización (Chiavenato, 2009).

Es importante conocer sobre facultamiento ya que se relaciona al empowerment porque permite dar a las personas la libertad de tener éxito en lo que hacen en lugar de que hagan lo que usted quiere, es una habilidad de “atraer” enfocada en las formas donde los gerentes pueden diseñar el caso de negocios de una manera que energice y proporcione motivación específica a los trabajadores, en este contexto los empleados se adhieren a las actividades dado que se sienten cautivados por su naturaleza, no se debe a un sistema de recompensa externo o técnica de impacto (Whetten, 2011).

Según Amezuca en 2019, la mayoría de las organizaciones dependían de sus propias políticas e instrucciones para su traslado verticalmente, solo la parte superior es responsable de tomar decisiones, y los socios solo aceptan las reglas y llevan a cabo las acciones planificadas. Sin embargo, el principio de su política de empoderamiento se basa en la autonomía, la difusión del conocimiento y el alcance como mecanismo que impulsa a lograr todos los objetivos con éxito dentro de su aplicación, como se describe a continuación.

Identificación potencial, antes de la puesta en servicio, es importante conocer y evaluar a las personas, si es posible a través de un grupo focal. Para medir la excelencia y el desempeño, los resultados medidos deben resaltar las ideas y los esfuerzos de los empleados, generar confianza al compartir información de la empresa y hablar con los empleados si tienen información, serán responsables ante la empresa. Margen de error, establecer los errores en oportunidades para mejorar el desempeño. Después de todo, el empoderar es la autorización, brinda oportunidades para nuevos desafíos, pero también arriesgar, prometer cómo trabajar con errores y dudas, bajo la única limitación de responsabilidad y respeto mutuo (Amezuca, 2019).

Referente a los modelos teóricos dados para compromiso organizacional, para Chiavenato (1992), enseña que es el conocimiento del pasado y el presente de una institución y son encarnados en un sentimiento, la razón y el comportamiento de cada uno de los objetivos planteados. Por otro lado Allen y Meyer (1997) lo define como un estado psicológico propio de la interrelación de los trabajadores con la organización, la misma que influye en la decisión de si el empleado quiere o no continuar siendo miembro de la misma. Así mismo Steers (1977) nos dice que es un impulso relativo donde un trabajador se encuentra identificado y participa en su organización. En síntesis, se conceptualiza como la actitud de los trabajadores hacia su lugar de trabajo y está determinada por el proceso de socialización mediante el cual los empleados pueden responder al proceso de socialización, influir en su organización manteniendo o no la relación costo-beneficio y si existe la obligación de ser leal a la institución.

Dentro de las definiciones más comunes sobre compromiso organizacional (CO) tenemos a trabajos publicados en los años 70, correspondiente a los siguientes autores: Lyman Porter, Richard Steers, Richard Mowday y Paul Boulian en el año 1974 los mismos que en conjunto con Porter et al en el año 1974 definen el CO como una fuerza relativa donde el empleado se identifica e involucra dentro de una organización, también consideran que está determinado por tres factores: a) la habilidad de invertir la energía considerable en apoyo de una organización, b) una enérgica creencia y aprobación de la organización sobre sus valores y metas, b) deseo del miembro de permanecer dentro de la organización (Aldana Edna, 2017).

El compromiso organizacional también es considerada como una fuerza relativa mediante la cual una persona se identifica con su organización específica, además está caracterizada por una elevada creencia, internalización y aprobación sobre valores y metas que se han establecido en la organización, el temple para dar su mayor esfuerzo y las ganas de continuar siendo parte de dicha organización (Medina, 2000).

Finalmente una de las definiciones actuales nos menciona que mientras sean más los empleados que se sientan involucrados con su trabajo dentro de una organización, será mayor el nivel de compromiso que tienen en la misma (Trofimov, 2017).

Para Meyer y Allen (1997), dividen las dimensiones de compromiso organizacional en tres, el compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo.

El compromiso afectivo se manifiesta por el apego emocional, donde los trabajadores se identifican con su organización, es un vínculo que une a la persona con una organización, afirman que al crear este enlace, los empleados reciben apoyo y beneficios de la empresa. Si su calificación es positiva, empezará a ver los objetivos de la empresa como si fuera sus propias metas y tendrá el deseo de seguir perteneciendo a ella, porque la considera parte de su vida; debido a esto, una persona desarrolla un fuerte vínculo emocional con su organización, la disfruta y quiere quedarse allí. Es un tipo emocional de compromiso que será el más importante dado que puede influir positivamente en su desarrollo.

El compromiso continuo que está relacionado al apego material por parte de los trabajadores que tiene con su organización, sabiendo cuáles serían los costos o consecuencias de abandonar su organización. En este punto, la persona siente que el tiempo y energía que invirtió en la organización representa una cantidad significativa, y dejarlo significa un costo, entonces se queda con la organización porque sería costoso irse. Esto se considera una alta conciencia de los empleados donde analizan el costo que implicaría su salida de la organización, esto se encuentra basado en un análisis de costo-beneficio. Por tal motivo la persona para tomar una decisión evaluará los sacrificios que ha realizado hasta el momento, y si renunciar repercutiría dentro de la familia y la probabilidad de encontrar un nuevo trabajo podría ser baja.

Dejar una organización está asociado con costos muy altos, las políticas de salarios, recompensas, relaciones, prestigio u otras políticas de gestión. Si los costos de dejar la organización como resultado de tales evaluaciones son mayores en lugar de beneficios, elegiría quedarse en la empresa por necesidad más que por un deseo propio. Por lo tanto, su vinculación a la misma será el resultado de una decisión consciente.

El compromiso normativo se refiere cuando el trabajador experimenta un fuerte sentimiento de obligación para seguir permaneciendo dentro de la organización donde labora. El énfasis está en la persistencia en la organización, construyendo este tipo de compromiso, principalmente el proceso de socialización por el que pasa el sujeto; es decir, respetar las normas, valorar los grupos, ser leal a los líderes y reconocer la contribución de la empresa al desarrollo personal (por ejemplo, costos de educación y capacitación, asistencia educativa a sus hijos, etc), todo esto genera en el trabajador un sentimiento de querer retribuir convirtiendo esto en una obligación de seguir permaneciendo a la empresa como un mecanismo de reconocimiento, refleja un sentido del deber o de la obligación.

Los factores que influyen en el aspecto emocional son: las características personales, en esta sección identifican varias características de los trabajadores, como grupo etario, género y antigüedad; las características del tipo de organización, asociadas a subcategorías, los autores mencionan primero las percepciones que inculcan a sus empleados, las políticas de trabajo que la empresa tiene y la experiencia en la organización; por otro lado, se encontró que la relación es la más fuerte de las asociaciones, ya que se consideraban como individuos en la medida en que se cumplían sus expectativas y/o las necesidades de la organización u organización, en la medida en que el trabajador se considere apegado a su organización, razón por la cual desarrollará un alto nivel de compromiso afectivo (Meyer, 1990).



Importancia del compromiso dentro de las organizaciones: Si los empleados son leales a la organización, deben ser afines con la misión, visión y los valores con los que cuenta la empresa para que puedan identificarse más con la empresa. Muchas veces los socios comerciales no importan y aquí es donde su comportamiento hacia la empresa se vuelve problemático porque el rendimiento es bajo, mantienen un ambiente de trabajo negativo, hay conflictos (Garcia, 2013).

Cuando un empleado se compromete con la empresa, ese compromiso puede ir relacionado con sus metas y objetivos personales y de acuerdo con la organización, esto hace que su compromiso sea más fuerte, por lo que se sienten más motivados y hacen su trabajo de manera más eficiente. Sí es posible conseguir empleados leales, entonces importa que vaya con personas motivadas que saben lo que buscan y adónde quieren llegar. Sin embargo, se ha observado en varias empresas que los trabajadores requieren más que una remuneración sino lo que realmente necesitan es la confianza, el trato que reciben y lo más importante es que ellos quieren saber qué tan importantes son para la organización (Garcia, 2013).

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Ésta investigación fue cuantitativa dado que permitió la recopilación de datos mediante la utilización de herramientas, vinculado a conteos numéricos y métodos matemáticos para de esa manera conocer la conducta y comportamiento del fenómeno en estudio (Hernández-Sampiere, 2018).

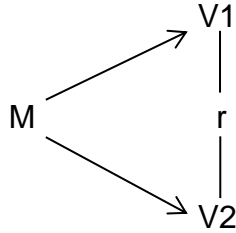
Fue básica de acuerdo al tipo de estudio, porque se utilizó para ampliar los conocimientos sobre el fenómeno estudiado, considerada también como una investigación pura o fundamental y sirvió como un cimiento para la investigación aplicada (Muntane, 2010).

Finalmente fue de nivel correlacional porque fue un estudio donde se buscó determinar si existe relación o no entre dos variables de estudio (Hernández-Sampiere, 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Ésta investigación tuvo un diseño no experimental, de corte transversal porque los datos se recopilaron en un momento único, cuya finalidad consiste en describir las variables analizando la relación e incidencia con otras variables, luego se procesó para ser descrito (Hernández-Sampiere, 2018).

#### **Esquema de investigación**



M: Trabajadores de un hospital de Cutervo.

V1: Empowerment

V2: Compromiso organizacional

r: Relación de las dos variables de estudio

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### V1: Empowerment

##### **Definición conceptual:**

Es el control por parte de los trabajadores donde los mismo tengan voz y voto de acuerdo a cómo se lleva a cabo el funcionamiento en su trabajo (Wilson, 2000).

##### **Definición operacional**

Esta variable fue medida por un cuestionario, en la cual se recopilaban las respuestas expresadas por los encuestados sobre empowerment, la misma que consta de 20 preguntas con la respuesta medida en escala de Likert. Sus dimensiones: significado, autodeterminación, competencia e impacto.

**Indicadores:** Objetivo, metas, valores, solución de problemas, confianza, habilidades, potestad, responsabilidad, dominio, predominio en los resultados, importancia del participante, toma de decisiones.

**Escala de medición:** ordinal.

## **V2: compromiso organizacional**

### **Definición conceptual**

Es un estado psicológico propio de la interrelación de los trabajadores con la organización, la misma que influye en la decisión de si el empleado quiere o no continuar siendo miembro de la misma (Allen, 1997).

**Definición operacional:** la valoración de ésta variable fue recopilada mediante un cuestionario en escala de Likert con 18 preguntas, de acuerdo al marco teórico está constituido por las siguientes dimensiones: afectivo, continuidad y normativo.

**Indicadores:** identificación con su entidad, sentimientos, apego emocional, costo, conveniencia, economía, lealtad, reciprocidad, sentimiento de obligación.

**Escala de medición:** ordinal

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población**

Estuvo constituido por una población de 345 trabajadores de un hospital de Cutervo.

#### **Criterios de inclusión**

- Todos los trabajadores asistenciales y administrativos.
- Trabajadores que tengan de 3 meses a más de continuidad.
- Trabajadores que con modalidad de trabajo nombrado y contratado.

- Trabajadores que aceptan formar parte de la investigación.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores con experiencia menor a 3 meses de continuidad.
- Trabajadores que no desean participar en el estudio.

#### **3.3.2. Muestra**

Es una parte estimada específica de la selección de la población para el proceso de estudio (Hernández-Sampiere, 2018).

Estuvo constituido por los trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en un hospital de Cutervo, la muestra se determinó por una fórmula de muestreo de manera aleatoria simple para una población finita que fue un total de 183.

#### **3.3.3. Muestreo**

Fue un muestreo probabilístico, debido a que todos los sujetos estudiados tuvieron igual probabilidad de formar parte del estudio, el modo de selección fue al azar (Hernandez, 1991).

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Cada trabajador de un hospital de Cutervo.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento de estudio 2 cuestionarios para recolectar los datos, una de ellas para estimar el empowerment y el otro para determinar el compromiso organizacional que tienen los trabajadores dentro de su establecimiento de trabajo, éstas pasaron por un proceso para su validación y confiabilidad.

### **Instrumento 1: cuestionario de empowerment**

Para obtener la información me basé en el modelo de empowerment de Spreitzer (1995), la misma que estuvo basada en la investigación de Thomas y Veltjouse, uno de los principales aportes es el empoderamiento psicológico. Por otro lado estuvo constituido por 20 ítems basado en 4 dimensiones que son: significado (1, 2, 3, 4, 5), competencia (6, 7, 8, 9, 10), autodeterminación (11, 12, 13, 14, 15) y de impacto (16, 17, 18, 19, 20). Además se calificó según la escala de Likert con 5 niveles que fueron totalmente desacuerdo 1, en desacuerdo 2, indiferente 3, de acuerdo 4 y totalmente de acuerdo 5, estará distribuida en tres niveles con la siguiente puntuación bajo de 1 a 46.67, medio de 47.67 a 73.33 y alto de 74.33 a 100.

### **Instrumento 2: cuestionario de compromiso organizacional**

Se utilizó el modelo de Allen y Meyer (1997), la misma que estuvo conformada por 18 ítems divididas en 3 dimensiones que son: compromiso afectivo (1, 2, 3, 4, 5, 6), compromiso continuidad (7, 8, 9, 10, 11, 12) y compromiso normativo (13, 14, 15, 16, 17, 18), dentro de la cual se analizó el compromiso por parte de los trabajadores en base a su permanencia dentro de su establecimiento de trabajo, el sentido de permanencia, familiaridad dentro de su entorno de trabajo, y otras ideas donde puede valorar las emociones o aspectos afectivos por parte de los trabajadores. Además se calificó según la escala de Likert con 5 niveles que fueron totalmente desacuerdo 1, en desacuerdo 2, indiferente 3, de acuerdo 4 y totalmente de acuerdo 5, estará distribuida en tres niveles con la siguiente puntuación bajo de 1 a 42, medio de 43 a 66 y alto de 67 a 90.

### **Validez**

Namakforoosh (2005), confirmó que los instrumentos de medición deben ser correctos o indicar puntos de interés que puedan ser medidos fácil y

efectivamente, se representa por el grado en que una prueba calcula lo que realmente pretende medir.

La evidencia que se relaciona con el constructo es posiblemente la más importante, especialmente desde un punto de vista científico y está representada por el grado en que una medida es consistente con otras medidas basadas en hipótesis derivadas de una teoría sobre los conceptos que se estudian. Una estructura de medición es una variable medible que ocurre en una teoría (Silva, 2006).

La validez de cada escala se realizó a través de valoraciones de juicio de 3 expertos mediante una matriz de comprobación en el cual cada experto da su opinión y sugiere referente a cada pregunta del cuestionario para sacar conclusiones sobre si es válido o no.

Confiabilidad del instrumento, esto se refiere al hecho de que se puede confiar en que las medidas tomadas son correctas; es decir, si se volvieran a medir los mismos aspectos, se obtendría la magnitud, si no igual, por lo menos similar (Ospino, 2004).

Una forma de evaluar la confiabilidad de una pregunta es usar el Alfa de Cronbach, que toma valores entre 0 y 1. Su ventaja es que no necesita dividir el instrumento de medición en dos partes, simplemente usa la medición y calcula el coeficiente (Silva, 2006).

Para comprobar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto tomando una muestra de 20 trabajadores tanto asistencial como administrativo de una Microred de Cutervo en el año 2023. El coeficiente del alfa de Cronbach obtuvo los siguientes resultados para empowerment 0.87 y para compromiso organizacional 0.88.

### **3.5. Procedimientos**

Para recopilar los datos de los trabajadores del hospital, se realizó lo siguiente: primero se hizo la coordinación con la dirección de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo para que me brinde la carta de presentación del proyecto de investigación, en segundo lugar se solicitó el permiso a la directora del hospital para poder aplicar el instrumento y se coordinó con cada servicio para las facilidades de recolección de datos, finalmente se programó tres días en los cuales se entregó un cuestionario a cada trabajador tanto administrativo como asistencial los mismos que llenaron dicho cuestionario previa explicación sobre la importancia, finalidad y objetivos de la investigación, se les brindó un tiempo prudente y luego se recogió los cuestionarios.

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

Una vez finalizada la recopilación de datos, se codificó las variables en hoja de Microsoft Office Excel, fueron incluidos todos los datos obtenidos en el cuestionario los que son considerados como válidos. Por otro lado el procesamiento de los datos fue realizando mediante el programa de SPSS versión 25, referente al procesamiento de información se utilizó un análisis bivariado donde se describió a las dos variable utilizando estadísticas descriptivas, finalmente para contrastar las hipótesis y determinar la correlación de las variables se manejó la prueba de coeficiente de Spearman, esto se determinó de acuerdo a la prueba de normalidad Kolmogorov-Smimov dado que la muestra utilizada fue superior a 50 trabajadores (Anexo 12).

### **3.7. Aspectos éticos**

Demostrar éticamente respeto hacia los encuestados por la confianza y la libertad de responder al instrumento, promoviendo así la salud, dignidad, bienestar y la integridad de los encuestados, con base en los principios de caridad, trabajando de acuerdo con la decisión de la Declaración de Helsinki



entre el fortalecimiento de las asociaciones entre empowemet y el compromiso organizacional, respetando la integridad física y psíquica de los participantes, promoviendo así una mayor confianza en su trabajo, el uso de sus talentos expresando ideas de mejora y una mayor motivación para trabajar en el departamento del hospital (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

## VI. RESULTADOS

**Tabla 1**

Nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Medio	39	21,3
Alto	144	78,7
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

### **Interpretación:**

En la tabla 1, se puede observar que el nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo alcanzó un 78,7% y presentó un nivel alto; sin embargo el 21,3% presentan un nivel medio. Todo esto nos indica que en su mayoría los trabajadores si se sienten empoderados dentro de sus áreas de trabajo.

**Tabla 2**

Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Adecuado	23	12,6
Alto	160	87,4
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

En la tabla 2, notamos que el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo el 87,4% que se sitúa en un nivel alto; sin embargo, el 12,6% presentan un nivel medio, esto nos indica un problema en esta variable. Lo que nos indica que los trabajadores en su mayoría se sienten comprometidos dentro de su trabajo y las actividades que les asignan.

**Tabla 3**

Prueba de relación de Spearman entre las variables Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023

		Compromiso Organizacional
	Coeficiente de correlación	
Empowermen	Rho de Spearman	,568**
t	Sig. (bilateral)	,000
	N	183

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

En la tabla 3, se alcanzó un valor de 0,568 lo que confirma una relación moderada positiva entre la variable empowerment y compromiso organizacional, habiendo una proporcionalidad directa, esto debido a que toda acción que aumente la variable empowerment incurrirá para que el nivel de Compromiso Organizacional aumente. De igual manera alcanzó un valor de significancia de 0,00 siendo un valor menos al 0.05 se acepta la hipótesis del investigador lo que determina de que existe relación significativa entre empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.

**Tabla 4**

Relación entre el empowerment y dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023

Compromiso organizacional	Empowerment				Total	
	Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%		
Compromiso afectivo						
Bajo	7	3,8%	83	45,4%	90	49,2%
Adecuado	32	17,5%	61	33,3%	93	50,8%
	Rho: -0,325		p: 0,00 sig.			
Compromiso continuo						
Adecuado	16	8,7%	3	1,6%	19	10,4%
Alto	23	12,6%	141	77,0%	164	89,6%
	Rho: 0,523		p: 0,00 sig.			
Compromiso Normativo						
Adecuado	14	7,7%	29	15,8%	43	23,5%
Alto	25	13,7%	115	62,8%	140	76,5%
	Rho: 0,152		p: 0,040sig.			
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>21,3%</b>	<b>144</b>	<b>78,7%</b>	<b>183</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: elaboración propia

### **Interpretación:**

En la tabla 4, se relaciona las dimensiones de compromiso organizacional con empowerment, obteniendo como resultado: compromiso afectivo Rh: -0,325 lo que representa una relación moderada baja y negativa con la variable empowerment lo que quiere decir que el trabajador no siente un apego emocional dentro del hospital; el compromiso continuo alcanzó un Rh: 0,523 lo que representa una relación moderada y positiva con la variable empowerment esto nos muestra que los trabajadores se sienten un compromiso pero por el tema remunerativo o material; por otro lado, la dimensión compromiso normativo alcanzó un Rh: -0,152 presenta una relación muy baja y positiva con la variable empowerment lo que nos indica que los trabajadores no se sienten en la obligación de retribuir al hospital, por tanto se llegó a la conclusión que las dimensiones de compromiso organizacional están relacionadas moderadamente en su mayoría con el nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.

## V. DISCUSIÓN

El empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores del hospital tiene mucha relevancia dado que permite evaluar su nivel de compromiso e identificación con su centro de trabajo. En la actualidad una gran cantidad de trabajadores no se sienten valorados dentro de su empresa, sienten que sus opiniones no son consideradas ni tomadas en cuenta, se encuentran bajo un desgaste emocional donde la mayoría solo acude por necesidad y no que por siente a gusto o motivado en su trabajo, no buscan estrategias de mejora, solo se abocan en cumplir sus actividades o funciones asignadas. De ahí viene la importancia de incluir a los trabajadores para que se sientan empoderados y de esta manera tengan un mayor compromiso dentro de su organización y busquen el surgimiento de la misma.

Las variables estudiadas han sido cuantitativas, la prueba de coeficiente de correlación que se aplicó fue la de Spearman, de escala ordinal, el objetivo general fue determinar si el empowerment se relacionaba al el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023; de igual manera, determinar si existía relación con las dimensiones de compromiso organizacional.

Podemos observar referente al objetivo general, que existe una correlación entre empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, la relación es directa, positiva medianamente significativa, lo que nos permite contrastar con la hipótesis de esta investigación; por lo cual, se puede decir que a medida que los trabajadores del hospital presenten un mayor nivel de empowerment, el nivel de compromiso organizacional será mayor.

Estos resultados coinciden con la investigación de Yaseen et al (2017) quienes dentro de sus hallazgos mostraron una relación significativa entre el empoderamiento organizacional y el autoempoderamiento de las enfermeras;

además, las enfermeras tuvieron un mayor empoderamiento organizacional y autoempoderamiento en el hospital Magnet en comparación con el hospital que no es Magnet. De igual manera Montero et al (2019) dentro de sus resultados se encontró que hay una relación positiva y significativa entre la agilidad organizacional y el compromiso organizacional, además que el empoderamiento psicológico está directamente relacionado con el compromiso organizacional y media positivamente la relación entre la agilidad organizacional y el compromiso.

En relación a los resultados mostrados Arata (2005), nos dice que el empowerment significa empoderar a los empleados para lograr sus propios resultados generando su confianza en la organización para que de ésta manera tengan comportamientos como si fueran dueños de la empresa y busquen su crecimiento. Mientras que Whetten (2011), nos manifiesta que los gerentes lo ven como una forma de reducir la burocracia e independizar a los trabajadores, el resultado es una mayor flexibilidad y capacidad de recompensar los esfuerzos individuales de los empleados altamente motivados, y cautivados por el concepto de empoderamiento; esto contribuye a un desarrollo positivo del compromiso con su organización. Coronado et al (2020) nos menciona que el compromiso organizacional es considerado como un vínculo por parte de los trabajadores y la organización en donde se busca la eficacia y mejor productividad. Por tal motivo, los trabajadores que muestran un empowerment muestran un mejor rendimiento y tienen una participación más eficiente dentro de su trabajo y generando un mayor compromiso dentro de su centro laboral (Moreno, 2019).

Con respecto al primer objetivo específico sobre nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo se alcanzó un 78,7% y presentó un nivel alto.



Los resultados han coincidido con las investigaciones realizadas por Rawah y Banakhar (2022), los resultados mostraron que las enfermeras en Makkah tenían un nivel moderado de empoderamiento y compromiso organizacional; por otro lado, este estudio mostró una significativa relación positiva entre empoderamiento y compromiso organizacional del personal de enfermería. De igual manera la investigación realizada por Albasal et al (2022) quienes tuvieron como resultados que las enfermeras reportaron un nivel moderado de empoderamiento tanto estructural como psicológico, y un nivel alto de compromiso organizacional. En conclusión se encontraron relaciones positivas significativas entre empoderamiento estructural y psicológico y compromiso organizacional.

Referente a los resultados mostrados Amezuca (2019), menciona que el empowerment suministra al trabajador la capacidad de poder desarrollarse y poder autogestionar los conocimientos que posee, también aumenta su desarrollo dentro de su institución. Murguialday et al (2005) de esta manera las personas fortalecerán su confianza en las capacidades que tienen y compartirán las mismas metas y luchas para lograr el éxito común del grupo de trabajo y alcanzar un sinergismo. Spreitzer (1995) cualquier empuje de empowerment dentro de una institución proporcionará mayores oportunidades de alcanzar el éxito.

Por otro lado el segundo objetivo específico sobre nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo un 87,4% se sitúa en un nivel adecuado alto.

Este resultado contradice la investigación de Zavala y Cuyos (2020) quienes dentro de sus resultados destacaron que el 27,2% de las enfermeras tienen un compromiso bajo o muy bajo organización; de manera similar, a medida que aumenta el empoderamiento, aumenta el compromiso organizacional de los enfermeros.

Referente a los resultados mostrados Porter y Lawler (1965) mencionan que el compromiso organizacional es el deseo de ejecutar esfuerzos elevados a fin de lograr el bien de la institución, por otro lado es la voluntad de seguir permaneciendo en su centro de trabajo y compartir de igual manera sus objetivos y valores principales. Gutiérrez, et al. (2012) el trabajador se encuentra comprometido dentro de su institución, creando así un sentimiento de estima. Meyer & Allen (1991) que se ve reflejado en un deseo y/o una obligación de seguir formando parte de la organización.

El tercer objetivo específico fue establecer la relación entre empowerment y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, se alcanzó un Rh de -0,325 y presenta una relación moderada baja y negativa con la variable de estudio, lo que nos indica que tiende a decrecer cuando el empowerment aumenta.

Este resultado guardó una relación con los estudios realizados por Gholami y Saki (2019) donde se evidencio que los enfermeros tenían un puntaje bajo moderado en su percepción de empoderamiento laboral, los puntajes de percepción más altos y más bajos se encontraron para "compromiso continuo" y "compromiso afectivo", concluyeron de que los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre la percepción de los enfermeros sobre el empoderamiento laboral, el compromiso organizacional y la confianza. Por otro lado, Loes y Tobin (2022) encontraron que tres subescalas (significado, autodeterminación e impacto) se asociaron positivamente con el compromiso organizacional. Sin embargo, una subescala (competencia) se relaciona negativamente con el resultado. En conclusión las dimensiones de empoderamiento están asociadas con un mayor compromiso organizacional entre las enfermeras.

El compromiso afectivo para Uriostegui (2019) lo considera como un apego emocional por parte de un trabajador hacia su centro de trabajo el mismo que lo

motiva para continuar en la organización independiente del pago que recibe, esto se puede identificar al momento en que el trabajador se expresa y se muestra feliz de pertenecer a dicha organización. Allen y Meyer (1979) los individuos se comprometen con las organizaciones que comparten ciertos valores; por ende, se esforzaran para cumplir con las metas que se hayan establecido dado que es una manera en que ellos actúan en sintonía con sus valores, en otras palabras se refiere a la congruencia que existe entre los valores individuales y los valores organizacionales siendo crucial para el ajuste persona-organización (O'Reilly et al, 1991).

Por otro lado el cuarto objetivo específico en relación empowerment y su relación con la dimensión compromiso continuo se obtuvo un Rh de 0,523 y presenta una relación moderada y positiva con la variable empowerment.

Estos resultados coincidieron con los de Cossi (2021), quien encontró que el 92% de los profesionales de la salud tienen empoderamiento de alto nivel y magnitud, las dimensiones de competencia, significado, autodeterminación e impacto alcanzaron más del 80% y 54% tenían alto compromiso organizacional, concluyó que hay un efecto significativo en las variables estudiadas.

Fundamentando el compromiso de continuidad para Becker (1960), es la necesidad de un trabajador por permanecer dentro de su institución por los costos que se generarían al momento de la renuncia o despido, estos pueden ser financieros o no financieros que se ve relacionado al status o incomodidades que puedan surgir a raíz de un cambio de trabajo. Tormo y Osca (2011) apuntan a un deseo de permanecer o abandonar la organización. Meyer y Allen (1996) esto quiere decir, que el trabajador siente un vínculo con su institución debido a que ha invertido dinero, horas de trabajo, energía y abandonarla implicaría perderlo todo; por otro lado, las oportunidades que tenga fuera de la empresa

podrían ser reducidas y esto hace que aumente el apego con su empresa o institución.

Por último el quinto objetivo específico empowerment y su relación con la dimensión compromiso normativo se tuvo un Rh de -0,152 presenta una relación muy baja y positiva con la variable empowerment.

Así mismo Ramírez (2022), realizó una investigación cuyos resultados muestran que existe una correlación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional, el 89,2% de los trabajadores médicos han logrado un alto nivel de empoderamiento, y la proporción de empoderamiento en las dimensiones de significado, competencia, autodeterminación, impacto y seguridad con un 84%, esto supera al compromiso en sus tres dimensiones continuo, afectivo y continuo, donde los participantes superaron el 70% y el 85%, respectivamente, concluyó que existe una relación positiva significativa entre el empoderamiento y dimensiones del compromiso organizacional con niveles altos de ambas variables.

Fundamentando el compromiso normativo Meyer y Allen (1997) manifiestan que es cuando el trabajador experimenta un fuerte sentimiento de obligación para seguir permaneciendo dentro de la organización, ser leal a los líderes y reconocer la contribución de la empresa al desarrollo personal. Morrow (1995) todo esto genera un sentimiento de retribución que se convierten en la obligación moral de permanecer en la empresa. Betanzos et al (2006) deber del trabajador de participar y seguir perteneciendo por una razón de reciprocidad, gratitud y lealtad a su organización.

Fundamentando las dimensiones del compromiso organizacional Mowday et al. (1979) menciona que se relaciona con la fuerza relativa a fin de que los trabajadores se ven involucrados e identificados con su organización pero para

ello se distribuyen en 3 dimensiones las mismas que no pueden ser mutuamente excluyentes; sin embargo, se pueden diferenciar entre sí.

Dentro de las limitaciones para la realización de esta investigación trabajo fue el momento de recolección de datos con la aplicación de encuestas, esto debido a que se trabajó tanto con el personal asistencial como administrativo, la recolección de datos en el área administrativa fue más accesible y tomó menor tiempo de espera, la mayor dificultad fue con los trabajadores asistenciales, considerando que es un hospital y que la afluencia de pacientes para consulta externa y emergencia rebasa el tiempo de los profesionales de salud, todo esto generó muchas dificultades como por ejemplo malestar e incomodidad en alguno de los trabajadores, porque refirieron no contar con mucho tiempo disponible para llenar el cuestionario; por otro lado hubieron profesionales que se negaron por completo a brindar el apoyo solicitado donde se respetó la decisión de los mismos; sin embargo, y pese a las limitaciones y falta de apoyo por parte de algunos trabajadores se logró alcanzar la meta completando la muestra estimada. Se pide mejorar la empatía con los futuros investigadores para facilitar la recolección de datos y obtener mejores resultados, considerando que esta información servirá de mucho para encontrar debilidades en el hospital y buscar estrategias de mejora que beneficiaran no solo al hospital sino también a los mismos trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** El nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo alcanzó un 78,7% y presentó un nivel alto, lo que nos indica que los trabajadores en su mayoría sí se sienten empoderados dentro del hospital; sin embargo, es importante considerar el porcentaje que no se siente empoderado y poder determinar las causas para de esta manera obtener un mejor desenvolvimiento dentro de las actividades que les asignen.

**Segundo:** El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo el 87,4% que se sitúa en un nivel alto, lo que nos indica que el mayor porcentaje de trabajadores si está comprometido con su trabajo y con las actividades que le asignan, de igual manera, es importante identificar las causas de los trabajadores que no se sienten comprometidos, para de esta manera obtener mejores resultados dentro del hospital.

**Tercero:** estadísticamente se alcanzó un valor de 0,568 lo que confirma la relación moderada positiva entre las variables, además la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional tuvo un nivel de significancia de ( $p=0,00$ ) aceptando la hipótesis que nos indica la relación significativa entre empowerment y compromiso organizacional, en otras palabras tiene una proporcionalidad directa, ya que toda acción que permita aumentar la variable empowerment incidirá en que el nivel de compromiso organizacional aumente.

**Cuarto:** La relación entre empowerment y la dimensión compromiso afectivo, se alcanzó un Rh de -0,325 y presenta una relación moderada baja y negativa con la variable empowerment, lo que indica que esta

dimensión tiende a decrecer cuando la variable aumenta, es decir los trabajadores no sienten un apego emocional con el hospital.

**Quinto:** La relación entre empowerment y la dimensión compromiso continuo se tuvo un Rh de 0,523; así mismo, presenta una relación moderada y positiva con la variable empowerment, lo que indica que si esta dimensión aumenta o disminuye también lo hará la variable, esto quiere decir que los trabajadores se sienten comprometidos pero por un tema económico o material.

**Sexto:** La relación del empowerment y la dimensión compromiso normativo se tuvo un Rh de -0,152; así mismo, presenta una relación muy baja y positiva con la variable empowerment, lo que nos infiere de que a pesar que se baja la relación entre ésta dimensión y la variable, los cambios que puedan haber en esta dimensión también repercutirán en la variable en baja proporción, esto quiere decir que los trabajadores no sienten un obligación completa de retribuir al hospital.

**Sétimo:** Las dimensiones de compromiso organizacional se relacionan moderadamente en su mayoría con el nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al director del hospital, pueda tomar en consideración los resultados de la presente investigación, para de ésta manera lograr mantener el empowerment en los trabajadores y obtener un mayor compromiso organizacional por parte de los mismos, adecuando sus estrategias en las dimensiones que obtuvieron una puntuación más baja, es decir es importante que los trabajadores sientan una conexión afectiva hacia su centro de trabajo y no solo acudan por la responsabilidad de cumplir su horario y conservar su trabajo; por otro lado, es trascendental que los trabajadores se sientan cómodos y sobre todo que las opiniones que brinden sean escuchadas y tomadas en cuenta para que de esta manera puedan empoderarse sin temor alguno, donde sumen para un cambio positivo y una mejora continua del hospital.

**Segundo:** Construir una cultura de confianza, predicando con el ejemplo, sobre todo los jefes de cada área ya que son el pilar principal para un buen funcionamiento del servicio y correcto trabajo en equipo, los trabajadores deben poder informar fácilmente sobre errores, incidentes y más que se puedan presentar, expresar sus preocupaciones y hacer preguntas; esta confianza les permitirá hablar cuando vean oportunidades para mejorar.

**Tercero:** Realizar capacitaciones donde se incluya a todo el personal tanto administrativo como asistencial, de esta manera se podrá enriquecer sus conocimientos lo cual repercutirá en su desenvolvimiento para resolver cualquier dificultad que se les presente, participando con ideas de mejora y teniendo una mayor seguridad de sentirse capaces al momento de realizar su trabajo.



**Cuarto:** Ser más empáticos con los trabajadores y permitir que resuelvan sus problemas, independiente del rango jerárquico y respeto que se merecen los jefes de cada área, es importante considerar las necesidades de cada trabajador no siendo indiferentes, en cambio al escuchar con empatía, y ser un facilitador, los trabajadores pueden aprender a resolver problemas de forma independiente, desarrollar autoestima, autonomía y responsabilidad.

**Quinto:** Disminuir las barreras entre los superiores o líderes y los demás trabajadores, integrándose para que de esta manera pueda ser considerado parte del grupo, si los líderes realmente quieren influir y empoderar a su gente, es importante que sepan escuchar activamente para que entiendan lo que realmente necesitan los miembros de su equipo.

**Sexto:** No dudar de las capacidades que posee cada trabajador, por el contrario dar las facilidades a los trabajadores para poder desarrollar las actividades que se le asignen, para que se sienta importante y valorado dentro de su trabajo, contribuyendo a un incremento de su empoderamiento y un mejor compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Albasal NA, Eshah N, Minyawhi HE, Albashtawy M, Alkhalwaldeh A. Structural and psychological empowerment and organizational commitment among staff nurses in Jordan. *Nurs Forum*. 2022 Jul;57(4):624-631. doi: 10.1111/nuf.12721. Epub 2022 Mar 29. PMID: 35352360.
- Aldana Edna, T. J. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla. *Espacios*, 11.
- Aldo, T. (2019). Relación entre el empowerment y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajamarca. Cajamarca.
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allen, J. M. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, research and application*. California: Sage publications, inc.
- Al Mutair A, Al Mutairi A, Chagla H et al.. Examining and adapting the psychometric properties of the Maslach burnout inventory-health services survey (MBI-HSS) among healthcare professionals. *Appl Sci*. 2020;10(5):1890. <https://doi.org/10.3390/app10051890> Crossref
- Al-Hussein, R. Y. H. (2020). Psychological empowerment and organizational commitment among nurses. *Indian Journal of Forensic Medicine and Toxicology*, 14(1), 1457-1462. doi:10.37506/v14/i1/2020/ijfmt/193118
- Amezcuca, P. V. (12 de Julio de 2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*, pág. 5.
- Amezcuca, L. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. Veracruz.

- Arata, A. (2005). Organización liviana y gestión participativa. Santiago de Chile: Ril Editores.
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Dimensions of organizational commitment among mexican, 22, 25–43.
- Ccosi, D. (2021). Empoderamiento en el compromiso organizacional del. Cusco.
- Coronado G.; Valdivia M.; Aguilera, A; Alvarado, A. (2020) Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica, 60, 2020.  
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico: Thomson Learning.
- Chumbiuaca, J. (2018). el empoderamiento y su relacion con el compromiso organizacional de los empleados de una oficina regional de huaraz de osinergmin. Huaraz.
- Concur, S. (04 de Mayo de 2022). SAP Concur . Recuperado el 06 de Mayo de 2023, de <https://www.concur.pe/news-center/empowerment-en-la-gestion>
- Elizabeth, C. (2021). empowerment y su relación con el compromiso . Tacna.
- Eskandari, F.,Siahkali, S.,Shoghli, A.,Pazargadi, M. y Tafreshi, M.(2017). Investigation of the relationship between structural empowermwnt and organizational commitment of nurses in Zanjan hospitals.African Health Sciences.2017,17(1),285-292.  
<https://www.ajol.info/index.php/ahs/article/view/156394>
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in

public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>

Fragkos, K. C., Makrykosta, P., & Frangos, C. C. (2020). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing* (John Wiley & Sons, Inc.), 76(4), 939–962. <https://doi.org/10.1111/jan.14289>

Gholami M, Saki M, Hossein Pour AH. Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *J Nurs Manag*. 2019 Jul;27(5):1020-1029. doi: 10.1111/jonm.12766. Epub 2019 Apr 10. PMID: 30848036.

Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X. y Luo, Z. (2020). Psychological Empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction . *Frontiers in Psychology* 2020.11(232). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00232/full>

Gutierrez, et al. (2012). “Estudio del Compromiso Organizacional en un Colegio Particular, en Ensenada, B.C.”. Ponencia presentada en el Global Conference on Business and Finance Proceedings. Vol. 7 num.1

Hernandez, o. (1991). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW - HILL INTERAMERICANA.

Hernández-Sampiere. (2018). *Investigation methodology*. Mexico: Digital University Journal of Social .

Icart, T y Fuentelzas, C. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona. [https://www.google.com.pe/books/edition/Elaboraci%C3%B3n\\_y\\_presentaci%C3%B3n\\_de\\_un\\_proye/5CWKWi3woi8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=muestra+probabilistica+definicion&pg=PA56&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Elaboraci%C3%B3n_y_presentaci%C3%B3n_de_un_proye/5CWKWi3woi8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=muestra+probabilistica+definicion&pg=PA56&printsec=frontcover)

- José Monteiro, J., Andrade dos Santos, E., João Lunkes, R., & Schnorrenberger, D. (2019). Efeitos Da Agilidade Organizacional No Comprometimento Organizacional: O Papel Mediador Do Empowerment Psicológico. *Revista de Ciências Da Administração*, 21(55), 101–114. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2019.e65235>
- Loes, C. N., & Tobin, M. B. (2022). Does empowerment enhance nurses' organizational commitment? *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3123-3130. doi:10.1111/jonm.13725
- Mabeth, M. (2020). Empowerment y su relación en el compromiso organizacional . Cajamarca.
- Martinez, C. &. (2022). Empoderamiento y compromiso organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo. Caraz.
- Meyer, N. A.-J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Estados Unidos: *Journal Of Occupational Psychology*.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Riview*
- Moreno, R. M., Gallach, H. C., Blanco, I., & Salazar, Y. (2019). La innovación social, ¿prácticas para producir autonomía, empoderamiento y nueva institucionalidad?. *Revista Internacional de Sociología*, 77(2), e126-e126. [https://plataformavoluntariado.org/wpcontent/uploads/2019/06/la\\_innovacion\\_social\\_practicas\\_para\\_producir\\_auton.pdf](https://plataformavoluntariado.org/wpcontent/uploads/2019/06/la_innovacion_social_practicas_para_producir_auton.pdf)
- Muñoz, H. (2020). Liderazgo y empoderamiento como estrategia para alcanzar el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector restaurantero de la ciudad de Aguascalientes. Mexico.
- Murguialday, C. (2005). Hegoa. Recuperado el 28 de Junio de 2023, de <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/86>

- OIT. (2014). La cooperación en el lugar de trabajo La base del éxito empresarial. SCORE, 88.
- OIT. (06 de Abril de 2022). Recuperado el 17 de Mayo de 2023, de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_841338/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841338/lang--es/index.htm)
- OPS. (2022). Política de igualdad de género. Recuperado el 06 de MAYO de 2023, de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2680:gender-equality-policy&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=2680:gender-equality-policy&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. y Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison to assessing person-organization fit. *The Academy of Management Review*, 34(3), 487–516. <http://dx.doi.org/10.2307/256404>
- Ospino, J. (2004). Metodología de la investigación en ciencias de la salud. Colombia: Universidad Operativa de Colombia.
- Porter y Lawler (1965). "Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior." *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.
- Rafael, P. &. (2020). Empowerment y su relación con el compromiso organizacional . San Martín.
- Rawah, & Banakhar, M. (2022). The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment from Nurse's Perspective in the Ministry of Health Hospitals. *Healthcare (Basel)*, 10(4), 664–. <https://doi.org/10.3390/healthcare10040664>
- Rocío, Z. (2021). empoderamiento y compromiso. Huancayo.
- Silva, R. (2006). Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico. México.

- Solís, E. (2020). empoderamiento y compromiso organizacional del personal .  
Lima.
- Spreitzer, G. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation". The Academy of Management Journal.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Psychological\\_Empowerment\\_and\\_Job\\_Satisf/cOFmDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=thomas+y+velthouse+empowerment+dimensiones&pg=PA51&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Psychological_Empowerment_and_Job_Satisf/cOFmDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=thomas+y+velthouse+empowerment+dimensiones&pg=PA51&printsec=frontcover)
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 46-56.
- Susy, S. (2019). Empowerment y compromiso organizacional en los colaboradores de un . Lima.
- Trofimov, E. a. (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. Espacios, 24.
- Trabajo, O. I. (06 de Abril de 2022). OIT. Recuperado el 06 de Mayo de 2023, de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_841338/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841338/lang--es/index.htm)
- UGT. (2015). Fundacion para la prevencion de riesgos laborales. Recuperado el 13 de Julio de 2022, de <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/>
- Uriostegui, M. (14 de Febrero de 2019). Compromiso afectivo. Recuperado el 27 de Junio de 2023, de <https://desarrollandoeltalento.com.mx/compromiso-afectivo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20compromiso%20afectivo,y%20filosof%C3%ADa%20de%20la%20empresa.>
- Wilson, T. (1996). Manual del Empowerment. Reino Unido: Gestión 2000.

Wilson, T. (2000). Manual del empowerment: Cómo conseguir lo mejor de tus colaboradores. España: S.L. Editorial.

Yackson, S. (17 de Junio de 2022). BUSINESS INSIDER MEXICO. Recuperado el 08 de Julio de 2022, de Trabajadores alrededor del mundo han alcanzado un nuevo pico de estrés laboral: [https://businessinsider.mx/estres-laboral-alcanza-nuevo-pico-trabajos-mundo\\_estrategia/](https://businessinsider.mx/estres-laboral-alcanza-nuevo-pico-trabajos-mundo_estrategia/)



**ANEXOS**

## ANEXO 01

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES	RANGOS
<b>VARIABLE EMPOWERMENT</b>	Es el control por parte de los trabajadores donde los mismo tengan voz y voto de acuerdo a como se lleva a cabo el funcionamiento en su trabajo (Wilson, 2000)	Esta variable será medida por un cuestionario para recopilar las respuestas expresadas por los encuestados sobre empowerment, la misma que consta de 20 preguntas con respuestas determinados por escala de Likert. Siendo sus dimensiones: significado, autodeterminación, competencia e impacto	1. Significado	Objetivo Metas Valores	<b>Escala de Likert</b>  Totalmente desacuerdo (1)  En desacuerdo(2)  Indiferente (3)  De acuerdo (4)  Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (1- 46.67)  Medio (47.67 – 73.33)  Alto ( 74.33 – 100)
			2. Competencia	Solución de problemas Confianza Habilidades		
			3. Autodeterminación	Autoridad Responsabilidad Poder		
			4. Impacto	Influencia en resultados Importancia del colaborador Toma de decisiones		
<b>VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Es un estado psicológico propio de la interrelación de los trabajadores con la organización la misma que influye en la decisión de si el empleado quiere o no continuar siendo miembro de la misma (Allen, 1990).	La valoración de ésta variable será mediante un cuestionario determinada en escala de Likert con 18 ítems, de acuerdo al marco teórico está constituido por las siguientes dimensiones: afectivo, continuidad y normativo.	1. -Afectivo	Identificación con su entidad Sentimientos Apego emocional	<b>Escala de Likert</b>  Totalmente desacuerdo (1)  En desacuerdo(2)  Indiferente (3)  De acuerdo (4)  Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (1-42)  Medio ( 43 – 66)  Alto (67 – 90)
			2. Continuidad	Costo Conveniencia Economía		
			3. Normativo	Lealtad Reciprocidad Sentimiento de obligación		

## ANEXO 02

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título:</b> Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de una hospital de Cutervo, 2023 <b>Autor:</b> Karin del Rocío León Pérez							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1: EMPOWERMENT				
<b>Problema general</b>  ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023?  <b>Problemas específicos</b>  ¿Cuál es el nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023?  ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023?  ¿Cuál es la relación entre empowerment y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023?	<b>Objetivo general</b>  Determinar si existe relación el empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.  <b>Objetivos específicos</b>  Determinar el nivel de empowerment en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023  Determinar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023  Determinar la relación entre empowerment y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.	<b>Hipótesis general</b>  <b>H<sub>1</sub>:</b> la relación es significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional de un hospital de Cutervo , 2023  <b>H<sub>0</sub>:</b> le relación no es significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional de un hospital de Cutervo , 2023	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Niveles</b>
	-Significado	Objetivo Metas Valores	1-5	Ordinal	Escala de Likert  Totalmente desacuerdo (1)  En desacuerdo(2)  Indiferente (3)  De acuerdo (4)  Totalmente de acuerdo (5)		
	-Competencia	Solución de problemas Confianza Habilidades	6-10				
	-Autodeterminación	Autoridad Responsabilidad Poder	11-15				
	-Impacto	Influencia en resultados Importancia del colaborador Toma de decisiones	16-20				
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Niveles</b>			
-Afectivo.	Identificación con su entidad Sentimientos Apego emocional	1-6	Ordinal	Escala de Likert  Totalmente desacuerdo (1)  En desacuerdo(2)  Indiferente (3)  De acuerdo (4)  Totalmente de acuerdo (5)			
-Continuidad	Costo Conveniencia Economía	7-12					
-Normativo	Lealtad Reciprocidad Sentimiento de obligación	13-18					

<p>-¿Cuál es la relación entre empowerment y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre empowerment y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre empowerment y la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre empowerment y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--

### ANEXO 03

<b>FICHA TECNICA PARA EVALUAR EL EMPOWERMENT</b>	
<b>Instrumento</b>	Cuestionado de empowerment
<b>Autor</b>	Ramirez Alburqueque, Lissel Nataly (adaptado por Paitan Sedano, Elio, 2017)
<b>Adecuación</b>	Karin Del Rocío León Pérez
<b>Objetivo</b>	Determinar el nivel de empowerment.
<b>Dimensiones</b>	Significado, autodeterminación, competencia e impacto.
<b>Ítems</b>	20
<b>Aplicación</b>	Personal asistencial y administrativo.
<b>Nivel de aplicación</b>	Individual.
<b>Duración</b>	10 minutos.
<b>Prueba de validez</b>	Alfa de Cronbach
<b>Índice de fiabilidad</b>	0,871
<b>Medición</b>	Escala de Likert en 5 categorías <ul style="list-style-type: none"><li>- Totalmente desacuerdo (1)</li><li>- En desacuerdo (2)</li><li>- Indiferente (3)</li><li>- De acuerdo (4)</li><li>- Totalmente de acuerdo (5)</li></ul>
<b>Rango</b>	Bajo (1 - 46.67) Medio (47.67 - 73.33) Alto (74.33 - 100.)

## ANEXO 04

<b>FICHA TECNICA PARA EVALUAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	
<b>Instrumento</b>	Cuestionado compromiso organizacional
<b>Autor</b>	Ramirez Alburqueque, Lissel Nataly (adaptado por Sosa Castilla, Erika, 2020)
<b>Adecuación</b>	Karin Del Rocío León Pérez
<b>Objetivo</b>	Determinar el nivel de compromiso organizacional
<b>Dimensiones</b>	Afectivo, continuo y normativo.
<b>Ítems</b>	18
<b>Aplicación</b>	Personal asistencial y administrativo.
<b>Nivel de aplicación</b>	Individual.
<b>Duración</b>	10 minutos.
<b>Prueba de validez</b>	Alfa de Cronbach
<b>Índice de fiabilidad</b>	0,881
<b>Medición</b>	Escala de Likert en 5 categorías <ul style="list-style-type: none"><li>- Totalmente desacuerdo (1)</li><li>- En desacuerdo (2)</li><li>- Indiferente (3)</li><li>- De acuerdo (4)</li><li>- Totalmente de acuerdo (5)</li></ul>
<b>Rango</b>	Bajo (1 - 42) Medio (43 - 66) Alto (67 - 90)

## ANEXO 05

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL EMPOWERMENT (EMPODERAMIENTO) Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PROFESIÓN:.....

TIPO DE CONTRATO: ( CAS ) ( NOMBRADO ) OTRO: Especificar:.....

SEXO: ( F ) ( M ) Edad:..... TIEMPO DE SERVICIO:.....

#### INSTRUCCIONES

Estimados participantes la presente encuesta permitirá recopilar información de manera anónima sobre empowerment y compromiso organizacional en un hospital de Cutervo, 2023. Se le pide llenar los espacios en blanco, tener en cuenta que sus respuestas son importantes por lo que deberá leer detenidamente y marcar "X" la alternativa que considere pertinente.

#### Escala de valoración para cada ítem

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

VARIABLE 1: EMPOWERMENT		ESCALA				
N°	DIMENSION 1: SIGNIFICADO	1	2	3	4	5
01	1.-El trabajo que realizo es de importancia para mí					
02	2.-Las actividades que realizo tienen un valor personal					
03	3.-El trabajo que a diario realizo tiene un valor significativo para mí					
04	4.-Creo que las metas del establecimiento son importantes para mí					
05	5.-Asumo con responsabilidad mi trabajo					
	<b>DIMENSION2: COMPETENCIA</b>					
06	Tengo la capacidad de manejar y solucionar los problemas que se puedan presentar en mi servicio o área de trabajo					
07	Cuento con los conocimientos necesarios para tomar decisiones importantes en mi trabajo					
08	Mi jefe confía en mis capacidades para realizar mi trabajo					
09	Mi trabajo está acorde a mis habilidades y capacidades concernientes a mi trabajo					
10	Tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo					
	<b>DIMENSION 3: AUTODETERMINACION</b>					
11	Mi jefe me deja tomar decisiones referentes a lo que tengo que realizar en mi trabajo					
12	Estoy seguro de las habilidades que tengo para realizar mi trabajo					
13	Mi jefe me permite tomar iniciativa para llevar a cabo mi trabajo					

14	Soy independiente y libre de decidir la manera en cómo hacer mi trabajo, sin interferencia de mi jefe					
15	Puedo realizar todos los trabajos referentes a mi área sin necesidad de pedir ayuda a un superior					
<b>DIMENSION 4: IMPACTO</b>						
16	Las aportaciones que doy para la toma de decisiones influye en los resultados					
17	El trabajo que realizo dentro de mi servicio tiene buenos resultados					
18	Soy importante dentro de mi establecimiento y área de trabajo					
19	Tengo control sobre lo que pueda ocurrir en mi servicio					
20	Las opiniones que doy son tomadas en cuenta dentro de mi trabajo					

<b>VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
N°	DIMENSION 5: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
01	Me siento identificado con mi lugar de trabajo					
02	Me siento contento al realizar las actividades dentro de mi trabajo					
03	Mi centro de trabajo tiene un valor significativo para mí					
04	Disfruto hablando de mi trabajo con otras personas					
05	Estoy feliz de trabajar en ésta institución					
06	Siento que somos como una familia en mi centro de trabajo					
<b>DIMENSION 6: COMPROMISO CONTINUIDAD</b>						
07	El esfuerzo que realizo en mi trabajo es agradable para mí					
08	El tiempo que estoy laborando ha sido satisfactorio					
09	Siento la necesidad de seguir trabajando en ésta institución					
10	Me siento a gusto trabajando dentro de esta entidad					
11	No busco otro trabajo porque siento que ésta institución cumple con todas mis necesidades y requisitos					
12	Si no hubiera empleado tanto de mí en éste trabajo consideraría buscar uno nuevo					
<b>DIMENSION 7: COMPROMISO NORMATIVO</b>						
13	Considero que ésta institución merece toda mi lealtad					
14	Me siento en obligación por lo cual permanezco en éste establecimiento					
15	Siento un vínculo fuerte con mi institución					
16	Tendría un sentimiento de culpa si abandono mi institución de trabajo					
17	Tengo un apoyo especial dentro de mi institución de trabajo					
18	Creo que estoy en deuda con mi centro de trabajo					



# ANEXO 06

## VARIABLE EMPOWERMENT PROCESADA EN EXCEL PARA DETERMINAR CONFIABILIDAD

No	DATOS GENERALES		SIGNIFICADO					COMPETENCIA					AUTODETERMINACION					IMPACTO					TOTAL
	EDA D	SEXO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	40	F	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	91
2	35	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	32	F	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	88	
4	38	M	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	91	
5	42	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	78	
6	42	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	98	
7	27	F	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	
8	31	M	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	84	
9	27	F	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	85	
10	40	M	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
11	38	M	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	86	
12	30	M	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	86	
13	39	F	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	84	
	35	F	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80	
15	29	F	5	4	5	5	5	4	1	4	4	5	4	4	1	5	4	4	1	1	4	74	
16	30	F	4	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	80	
17	26	F	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	85	
18	33	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
19	29	F	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	90	
20	28	F	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	86	
<b>VARIANZA POBLACIONAL</b>			0.35	0.55	0.55	0.31	0.16	0.31	0.81	0.23	0.24	0.25	0.39	0.24	0.69	0.33	0.30	0.15	0.76	0.81	0.21	0.35	<b>39.43</b>
																						<b>7.98</b>	

$$K = 20 \text{ item}$$

$$K/(K-1) = 1.053$$

$$\sum_{i=1}^k s_i^2 = 7.98$$

$$s_i^2 = 39.43$$

$$\text{ALFA} = 0.840$$

**ESCALA: EMPOWERMENT PROCESADO EN SPSS PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,734	,871	21

## ANEXO 07

### VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL PROCESADA EN EXCEL PARA DETERMINAR CONFIABILIDAD

No	DATOS GENERALES		COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO CONTINUIDAD						IMPACTO						TOT AL
	edad	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	40	F	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	3	2	5	1	5	4	3	2	67
2	35	F	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69
3	32	F	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	69
4	38	M	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	66
5	42	M	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	64
6	42	F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
7	27	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8	31	M	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	76
9	27	F	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	64
10	40	M	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
11	38	M	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	72
12	30	M	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
13	39	F	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3	3	3	71
14	35	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	65
15	29	F	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	1	5	1	4	1	4	1	59
16	30	F	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	64
17	26	F	3	4	3	3	3	1	4	3	2	2	2	4	5	4	2	4	2	3	54
18	33	M	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	65
19	29	F	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	4	4	4	1	71
20	28	F	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	77

VARIANZA POBLACIONAL	0.36	0.46	0.31	0.29	0.65	1.31	0.31	0.36	0.65	0.66	1.05	1.35	0.41	1.44	0.53	0.95	0.46	1.30	73.65
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

**12.84**

$$K = 18 \text{ item}$$

$$K/(K-1) = 1.059$$

$$\sum_{i=1}^k s_r^2 = 12.84$$

$$s_r^2 = 73.65$$

$$\text{ALFA} = 0.874$$

**ESCALA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL PROCESADO EN SPSS PARA DETERMINAR CONFIABILIDAD**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,873	,881	19

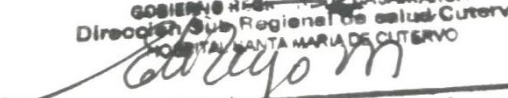
## ANEXO 08

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador	DNI	Formación académica
Mg. M.C Víctor Humberto Barboza Rojas	46358998	Universidad Cesar Vallejo
Mg. Lic. Enf. Eli mego Mondragón	42931321	Universidad Cesar Vallejo
Mg. Lic. Obst. Mercedes Elizabeth Millones Carrillo	76678999	Universidad Cesar Vallejo

  
-----  
**Mg. Víctor H. Barboza Rojas**  
MEDICO ESPECIALISTA  
MEDICINA FAMILIAR Y SALUD COMUNITARIA  
CMP 075227 - RNE 043792

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo  
HOSPITAL SANTA MARIA DE CUTERVO  
  
-----  
**Mg. GSS Eli Mego Mondragon**  
ENFERMERO - CEP N° 52778

  
-----  
  
**Mercedes E. Millones Carrillo**  
OBSTETRA  
C.O.P 37131

## ANEXO 09

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPOWERMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SIGNIFICADO</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	El trabajo que realizo es de importancia para mí	X		X		X		
2	Las actividades que realizo tienen un valor personal	X		X		X		
3	El trabajo que a diario realizo tiene un valor significativo para mí	X		X		X		
4	Creo que las metas del establecimiento son importantes para mí	X		X		X		
5	Asumo con responsabilidad mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : AUTODETERMINACION</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Tengo la capacidad de manejar y solucionar los problemas que se puedan presentar en mi servicio o área de trabajo	X		X		X		
7	Cuento con los conocimientos necesarios para tomar decisiones importantes en mi trabajo	X		X		X		
8	Mi jefe confía en mis capacidades para realizar mi trabajo	X		X		X		
9	Mi trabajo está acorde a mis habilidades y capacidades concernientes a mi trabajo	X		X		X		
10	Tengo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 : COMPETENCIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Mi jefe me deja tomar decisiones referentes a lo que tengo que realizar en mi trabajo	X		X		X		
12	Estoy seguro de las habilidades que tengo para realizar mi trabajo	X		X		X		
13	Mi jefe me permite tomar iniciativa para llevar a cabo mi trabajo	X		X		X		
14	Soy independiente y libre de decidir la manera en cómo hacer mi trabajo, sin interferencia de mi jefe	X		X		X		

15	Puedo realizar todos los trabajos referentes a mi área sin necesidad de pedir ayuda a un superior	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: IMPACTO</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
16	Las aportaciones que doy para la toma de decisiones influye en los resultados	X		X		X		
17	El trabajo que realizo dentro de mi servicio tiene buenos resultados	X		X		X		
18	Soy importante dentro de mi establecimiento y área de trabajo	X		X		X		
19	Tengo control sobre lo que pueda ocurrir en mi servicio	X		X		X		
20	Las opiniones que doy son tomadas en cuenta dentro de mi trabajo	X		X		X		

## ANEXO 10

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Me siento identificado con mi lugar de trabajo	X		X		X		
2	Me siento contento al realizar las actividades dentro de mi trabajo	X		X		X		
3	Mi centro de trabajo tengo un valor significativo para mí	X		X		X		
4	Disfruto hablando de mi trabajo con otras personas	X		X		X		
5	Estoy feliz de trabajar en ésta institución	X		X		X		
6	Siento que somos como una familia en mi centro de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO CONTINUIDAD</b>								
7	El esfuerzo que realizo en mi trabajo es agradable para mí	X		X		X		
8	El tiempo que estoy laborando ha sido satisfactorio	X		X		X		
9	Siento la necesidad de seguir trabajando en ésta institución	X		X		X		
10	Me siento a gusto trabajando dentro de esta entidad	X		X		X		
11	No busco otro trabajo porque siento que ésta institución cumple con todas mis necesidades y requisitos	X		X		X		
12	Si no hubiera empleado tanto de mí en éste trabajo consideraría buscar uno nuevo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
13	Considero que ésta institución merece toda mi lealtad	X		X		X		
14	Me siento en obligación por lo cual permanezco en éste establecimiento	X		X		X		
15	Siento un vínculo fuerte con mi institución	X		X		X		
16	Tendría un sentimiento de culpa si abandono mi institución de trabajo	X		X		X		
17	Tengo un apoyo especial dentro de mi institución de trabajo	X		X		X		
18	Creo que estoy en deuda con mi centro de trabajo	X		X		X		



# ANEXO 11

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Instituciones:** Universidad Privada César Vallejo, Hospital público de Cutervo-Cajamarca

**Investigador(a):** León Pérez Karin del Rocío.

**Título del estudio:** Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023

**Propósito de Estudio:** Estimado señor o señora: Se le propone participar en un estudio sobre empowerment y compromiso organizacional. Antes que decida participar del estudio es importante que usted sepa por qué se hace esta investigación y los beneficios. Es un estudio desarrollado por investigadores del Hospital Santa María de Cutervo y la Universidad César Vallejo. El propósito de esta investigación es determinar la relación entre empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de Cutervo, 2023

**Procedimientos:** Si participa en este estudio se recopilará la información relacionada con su edad, género y los resultados del cuestionario de empowerment y compromiso organizacional. *Riesgos de procedimiento:* No existe ningún riesgo para la salud de los participantes. *Beneficios:* Usted como trabajador se beneficiará dado que sus opiniones serán de importancia para ser tomados en cuenta y buscar mejoras para su centro de trabajo. Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los cuestionarios realizados. *Costos e incentivos:* Usted no realizará ningún pago por los estudios a realizar ni recibirá alguna compensación por su participación en el estudio. *Confidencialidad:* Todos los datos que sean tomados (con su autorización) serán confidenciales. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en esta investigación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena sin su consentimiento. *Derechos del participante:* Si usted acepta participar en esta investigación, se le pide amablemente que complete el resto de este formulario.

Debe obtenerse su consentimiento antes de realizar cualquier forma de registro. Usted puede pedir información adicional en cualquier momento durante el estudio. La participación es voluntaria, su tratamiento y las atenciones hacia usted no se afectarán si decide o no participar en el estudio. Usted en cualquier momento puede retirarse del estudio sin que esto afecte su trabajo en el hospital. Si usted tiene alguna duda adicional llamar a la Cirujano Dentista Karin del Rocío León Pérez al teléfono celular: 973321042.

## ANEXO 12

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

<b>Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			
<b>Variable</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Empowerment	,458	183	,000
Compromiso Organizacional	,522	183	,000

Como la muestra que se utilizó fue superior a 50, se manejó la prueba de Kolmogorov-Smirnov en la prueba de normalidad, se puede observar que ambas variables obtuvieron un nivel de significancia menor a 0.05 (0.000), lo cual indica que el empowerment y compromiso organizacional presentan una distribución no paramétrica, por tanto las pruebas de correlación se realizarán con la Rho de Spearman,

## ANEXO 13

FORMULA PARA ENCONTRAR MUESTRA:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n= Número de la muestra = 183

z = Puntuación z con significancia de 0.05= 1,96

p= Probabilidad de ocurrencia= 0,5

q= Probabilidad de no ocurrencia= 0,5

e= Nivel de significancia= 0,05

N= Población= 347

# ANEXO 14

## CARTA DE AUTORIZACION



**GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA**  
**DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA**  
**RED IV DE SERVICIOS DE SALUD SAN MARCOS**



*"Año de la Unidad, la Paz y desarrollo"*

Cutervo, 08 de junio del 2023.

CARTA N° 01-2023- CAJ-DSRSC-DSRSC/HSMC.

C.D. Karin del Rocío León Pérez.

**ASUNTO** : AUTOORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN EL H5MA-C.

**REFERENCIA** : Solicitud.

Por medio del presente, me permito saludarlo cordialmente y al mismo tiempo hago de conocimiento que atendiendo al documento indicado en la referencia, esta oficina esta **AUTORIZANDO** a su persona a realizar el **TRABAJO DE INVESTIGACION**, denominado "Empowerment y su relación con el compromiso organizacional" a través de la aplicación de una encuesta al personal administrativo y asistencial del Hospital Santa María – Cutervo, por lo que deberá coordinar con Lic. Liliana Duaréz Barturen – asistente de la oficina de personal de nuestra institución, para que le facilite el levantamiento de su información.

Atentamente,

Lic. Ent. María Ney Dávila Llatas

Responsable del área de Capacitación, Docencia e Investigación.

Hospital Santa María – Cutervo.

# ANEXO 13

No	VARIABLE 1: empowerment																				VARIABLE 2: compromiso organizacional																
	D1					D2					D3					D4					D5						D6				D7						
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7
1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	5	5	3	4	4	2	2	1	4	1	3	4	1	2	3
2	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	5	5	4	4	5	5	1	4	3	5	4	2	4	4	2
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	1	5	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	5	5	3	4	4	2	2	1	4	1	3	4	1	2	3
6	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	5	5	4	4	5	5	1	4	3	5	4	2	4	4	2
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	1	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	1	5	5	1
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	
9	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	5	5	1	5	4	2	
10	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	3	3	3	4	3	5	5	1	5	4	5	4	2	4	4	2
11	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	3	3	3	4	3	5	5	1	5	4	5	4	2	4	4	2
12	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	3	3	3	4	3	5	5	1	5	4	5	4	2	4	4	2
13	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5
15	4	2	4	2	5	4	5	4	2	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4	2	5	2	2	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	2	5	4	2
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	2	5	4	2
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	2	5	4	2
19	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	3
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	1	5	5	1
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	5	1	4	4	5	4	2	3	4	1
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	
23	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	5	1	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	1
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	1	4	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	2	2	3	4
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4
26	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	1	4	4	4	5	5	5	1	5	3	5	1	2	2	5	2
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	1	4	5	3	3	4	4	2	4	3	5	2	2	2	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	1	5	5	4	4	4	5	1	4	2	5	4	2	4	4	2
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	1	4	2	5	5	1	5	4	3
31	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	1	4	4	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	1

32	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	4	4	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	2	4	3	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	2	2	2	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	2	1	1	5		
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	1	4	5	4	5	5	5	1	4	4	5	4	2	5	5	1	
36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	1	2	4	1	5	4	5	1	5	3	5	4	2	1	5	5	
37	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	1	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	1	2	4	4	
38	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	1	1	4	5	2	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	4		
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	1	4	5	4	5	5	5	1	4	4	5	4	2	5	5	1	
41	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	1	2	4	1	5	4	5	1	5	3	5	4	2	1	5	5	
42	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	1	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	1	2	4	4	
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	1	1	4	5	2	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	4		
45	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	2	
46	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	2	4	4	2	
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	5	4	
48	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	1	5	2	4	4	3	5	4	4	2	3	2	4	3	3	1	3	4	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	1	2	3	4	5	
50	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2		
51	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	5	4	4	4	1	3	3	5	4	2	3	4	3		
52	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4		
53	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	1	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	1	2	4	4	
54	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	1	1	4	5	2	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	4		
56	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	2	
57	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	2	4	4	2	
58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	5	4	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	1	2	1	1	4	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1
61	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1
63	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1
64	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1
65	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	4	2	4	5	2	
66	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	5	

67	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	1	5	5	1
68	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	1	5	2	5	4	5	5	5	4	1	3	2	4	4	2	3	4	2
69	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	5	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	1	5	5	3
71	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	5	4	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	1	5	5	3
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	1	5	1	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	1	5	4	2	
74	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	1	4	4	5	4	2	4	5	2	
75	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	5	
76	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	1	5	5	1	
77	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	1	5	2	5	4	5	5	5	4	1	3	2	4	4	2	3	4	2
78	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	5	4	
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	1	5	5	3
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	1	5	1	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	1	5	4	2	
81	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	5	4	
82	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	1	5	5	1	
83	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	1	5	2	5	4	5	5	5	4	1	3	2	4	4	2	3	4	2
84	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	5	4	
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	1	5	5	3
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	1	5	1	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	1	5	4	2	
87	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2	1	5	1	5	4	1	5	5	5	1	5	2	5	2	1	5	1	4
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	2	1	5	1	1	5	4	2	
89	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	2	1	5	1	1	5	4	2	
90	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	2	1	5	1	1	5	4	2	
91	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	5	
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	1	2	2	4	
93	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	5	
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	1	2	2	4	
95	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	5	
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	1	2	2	4	
97	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	5	
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	1	2	2	4	
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	1	2	2	4	
100	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	5	
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	1	2	2	4	



102	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	5	
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	1	2	2	4	
104	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	1	5	5	5	4	5	2	2	2	4	2	2	2	4	4	
105	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	5	
106	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	
107	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	1	5	5	5	4	5	2	2	2	4	2	2	2	4	4	
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	
110	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	
111	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	1	5	5	1	
112	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	
113	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	5	2	5	5	1	4	5	5	1	1	2	2	4	
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5		
115	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	5	4	1	
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5		
117	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	5	4	1	
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5		
119	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	5	4	1	
120	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	2	4	1	4	5	3	5	4	2	4	4	4	4	2	5	3	3	
121	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	1	5	1	3	5	3	5	4	2	2	1	3	5	1	2	3	2	3
122	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	5	1	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	1	4	5	1	
123	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	1	4	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3
124	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3
125	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3
126	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	5	1	5	5	4	5	5	1	5	4	4	2	1	4	5	4	
127	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	
128	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
129	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	1	
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	4	
131	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	1	3	4	2	2	2	3	2	4	
132	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	1	5	1	4	5	4	5	5	1	4	2	5	5	1	5	4	2	
133	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	
134	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	
135	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	4	2	4	5	5	5	4	5	1	4	2	5	4	1	4	5	1
136	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	5	4	4	4	4	2	5	3	4	3	2	4	5	5	

137	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	2	4	4	
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	2	2	4	4	
139	5	5	5	4	5	5	2	2	5	5	1	4	1	1	1	4	4	3	1	4	2	5	2	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	1	4	3	
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	4	3	
141	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	2	4	4	2
142	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	5	1	4	4	5	4	2	4	4	2
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	1	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	2	4	5	1
144	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	5	5	5	4	5	1	4	4	4	1	2	4	4	5
145	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	3	4	5	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	5		
146	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	2	4	3	4	4	2	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	2	5	4	1	4	4	2	
147	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	1	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	4	
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	1	5	5	1	
149	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	4	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	2	
150	3	3	2	3	2	5	4	3	5	3	2	4	1	5	1	1	3	4	4	1	5	1	2	3	2	4	3	3	2	5	2	1	5	5	5	4	1	3	
151	4	1	2	2	1	2	5	3	5	5	4	1	4	4	3	1	3	2	3	3	3	2	5	5	4	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	1	2	4	
152	3	4	5	2	5	2	2	2	1	4	1	1	3	5	5	5	2	2	4	4	1	5	1	5	5	1	4	3	2	1	3	2	2	5	4	1	3	5	
153	5	4	1	3	3	5	1	4	4	4	2	4	5	2	1	2	5	3	1	2	2	5	4	5	1	1	5	1	1	4	4	5	5	2	1	5	4	5	
154	2	5	1	1	3	4	3	3	1	5	5	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	1	1	5	5	2	1	5	4	5	1	5	3	5	2	5	2	3	
155	1	4	1	3	5	5	2	5	1	1	2	2	4	5	2	4	3	2	4	4	1	2	4	4	3	4	1	2	5	2	2	3	1	3	3	4	4	5	
156	1	1	5	3	5	2	2	2	1	4	1	4	3	1	3	1	4	5	3	5	3	3	3	5	3	2	5	1	5	2	4	3	3	5	1	3	2	5	
157	3	2	4	3	4	3	5	1	5	4	2	4	5	4	4	5	1	2	4	4	4	5	5	5	5	3	1	2	1	5	5	4	3	2	1	4	4	1	1
158	5	3	3	2	5	1	4	2	2	2	2	2	5	1	5	3	1	1	1	2	2	2	1	5	2	1	2	2	3	1	4	4	4	5	1	2	3	4	
159	4	5	1	5	3	3	3	5	1	2	1	2	3	4	2	1	3	4	2	4	5	4	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	5	5	3	4	3	3	
160	4	2	5	5	3	5	5	2	2	1	3	2	2	5	2	4	3	5	3	1	3	2	3	4	2	4	2	1	4	3	5	4	3	4	1	1	2	4	
161	4	5	5	4	5	4	2	2	5	3	4	1	1	1	4	3	1	3	2	5	4	4	4	1	1	1	5	5	4	5	5	2	3	3	5	3	4	3	
162	1	2	4	5	4	4	5	5	5	1	3	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	4	2	3	5	3	4	4	1	1	1	1	5	2	4	4	2	4	
163	4	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	3	2	2	3	1	1	3	3	4	3	5	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	5	3	1	
164	1	1	1	5	2	2	4	5	4	4	1	2	2	4	2	5	4	4	1	2	1	4	3	2	5	2	4	3	2	5	4	1	3	3	2	3	3	4	
165	5	1	4	3	3	2	4	5	1	1	3	3	1	4	3	2	3	2	3	1	2	1	4	4	4	2	5	2	4	3	3	3	1	4	5	3	5	4	5
166	4	1	2	4	4	1	4	5	4	3	3	5	5	2	2	5	4	4	4	5	5	4	1	3	1	1	2	5	3	1	5	1	2	1	1	2	5	3	
167	4	3	4	5	1	5	4	5	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	5	1	4	2	5	5	1	2	1	1	4	3	4	2	3	5	5	
168	2	4	5	5	1	5	4	2	3	5	2	2	4	4	1	5	3	4	3	1	3	1	1	2	3	3	5	5	4	1	3	4	3	4	5	4	1	5	
169	5	1	3	1	3	3	4	1	1	3	1	2	3	5	1	3	4	4	2	3	5	4	4	2	4	1	5	2	5	5	2	2	4	2	3	2	2	5	
170	5	3	3	2	2	3	4	2	1	1	4	3	2	3	1	1	4	2	2	5	5	1	2	5	4	5	4	3	3	5	3	1	2	4	1	2	2	4	
171	3	4	2	2	1	2	4	5	5	3	2	4	4	3	2	3	1	3	3	3	4	4	5	3	2	3	4	5	4	4	2	1	2	1	2	2	3	2	

172	5	2	3	5	2	2	4	3	5	1	4	3	1	2	1	1	1	4	4	1	1	1	1	2	3	3	3	1	4	1	3	5	2	2	5	5	5	2	
173	2	2	3	2	4	4	5	3	4	1	2	1	3	1	4	3	1	2	4	4	4	4	2	5	2	1	2	1	4	3	1	5	4	1	3	2	2	2	2
174	3	2	2	1	4	2	4	5	5	3	2	2	4	5	4	3	1	3	5	1	3	4	4	5	1	1	3	3	3	4	1	2	5	1	5	1	3	5	
175	4	5	2	3	4	5	4	1	2	1	2	1	4	3	4	1	2	1	5	1	1	2	2	2	1	5	4	2	3	2	3	3	4	1	5	2	2	5	
176	4	4	5	1	4	5	5	2	2	1	1	1	4	5	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	3	5	5	3	5	2	5	1	1	4	5	5	1	1	
177	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	4	5	5	2	1	2	2	3	4	2	2	4	3	5	5	1	2	2	1	3	4	4	5	3	1	1	
178	5	4	5	5	4	1	2	3	1	4	2	5	2	1	1	4	1	5	3	5	2	4	5	5	2	3	4	4	2	5	1	3	1	2	2	1	1	4	
179	5	1	4	3	5	4	1	4	4	4	1	4	1	1	5	3	5	4	3	1	5	2	1	1	4	3	2	4	4	4	3	1	4	1	5	1	5	1	
180	5	4	2	2	5	2	3	2	1	4	2	4	5	2	1	1	5	4	1	4	5	5	5	1	4	5	4	4	3	3	5	1	3	2	1	1	1	4	
181	2	3	4	2	5	1	3	1	4	3	5	4	1	3	2	3	4	3	1	4	3	5	4	3	3	1	1	2	1	5	2	4	1	1	2	5	3	1	
182	1	2	2	5	2	3	4	3	4	4	1	4	1	5	2	1	4	1	3	5	2	5	5	5	3	3	1	3	2	3	5	5	5	1	5	5	2	3	
183	1	2	2	5	4	4	1	3	4	2	5	1	2	1	1	5	1	4	4	5	5	1	2	2	2	4	5	2	1	1	1	3	3	1	4	4	2	1	