



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Empoderamiento en el compromiso organizacional del  
personal de salud en un hospital público-Cusco 2021

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Ccosi Paucar, Dina Ruth (ORCID: 0000-0002-8265-2648)

**ASESOR:**

Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

**Dedicatoria:**

Dedico el presente trabajo a mi hijo  
Jonathan.

**Agradecimiento:**

Agradezco a Dios por permitir seguir  
con salud y empeño para realizar  
el presente trabajo

## Índice de contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. Resultados	18
V. Discusión	24
VI. Conclusiones	27
VII. Recomendaciones	29

Anexos

Anexo 1: Declaratoria de autenticidad del autor

Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 3: Matriz de consistencia

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 5: Evidencias de análisis estadístico

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de empoderamiento del personal de salud de un hospital público del Cusco.	18
Tabla 2: Nivel de compromiso organizacional del personal de un hospital público de Cusco	19
Tabla 3: Influencia del empoderamiento en el compromiso organizacional	20
Tabla 4: Influencia del significado en el compromiso organizacional	21
Tabla 5: Influencia de las competencias en el compromiso organizacional	22
Tabla 6: Influencia de la autodeterminación en el compromiso organizacional	22
Tabla 7: Influencia del impacto en el compromiso organizacional	23
Tabla 8: Influencia de la seguridad en el compromiso organizacional	23

## **Resumen**

El objetivo fue establecer la influencia del empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. El enfoque fue cuantitativo de tipo básica, correlacional causal y diseño no experimental, la muestra fue de 119 trabajadores de un hospital público del Cusco, se emplearon como instrumentos la escala de empoderamiento psicológico y la escala de compromiso organizacional. Los resultados evidenciaron que el 92% del personal de salud se encuentra empoderado en el nivel alto y las dimensiones de significado, competencia, autodeterminación e impacto tienen un porcentaje mayor al 80% y el 54% tiene un compromiso organizacional en el nivel alto. Se concluyó que existe una influencia significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco.

*Palabras clave: empoderamiento, compromiso organizacional, personal de salud.*

## **Abstract**

The objective was to establish the influence of empowerment on the organizational commitment of the health personnel of a public hospital in Cusco. The approach was quantitative of a basic type, causal correlation and non-experimental design, the sample consisted of 119 workers from a public hospital in Cusco, the psychological empowerment scale and the Organizational Commitment Scale-OCQ were used as instruments. The results showed that 92% of health personnel are empowered at the high level and the dimensions of meaning, competence, self-determination impact have a percentage greater than 80% and 54% have an organizational commitment at the high level. It was concluded that there is a significant influence between the empowerment and the organizational commitment of the health personnel of a public hospital in Cusco. Keywords: empowerment, organizational commitment, health personnel.



## **I. Introducción**

En los últimos años el empoderamiento y el compromiso organizacional son estudiados y analizados por diferentes investigadores, encontrándose cambios significativos en la forma como las personas enfrentan su entorno laboral. Estos cambios están modificando los rasgos psicológicos del personal de salud para afrontar situaciones adversas.

Es por ello que el empoderamiento pertenece a una modalidad de gestión dentro de una institución de salud, pues hace factible la comunicación, información, poder de tomar decisiones y resolver los problemas mejorando el desempeño y el compromiso organizacional del servidor de salud.

Por lo que el empoderamiento psicológico se define como un proceso de motivación intrínseca en los recursos humanos que es un punto clave para que las personas o equipos confíen en que pueden realizar sus actividades laborales por su cuenta (Spreitzer,1995).

El concepto del compromiso organizacional es la identificación de un individuo con una institución y por ello posee un fuerte deseo de pertenecer a ella (Meyer y Allen, 1997).

Sosa (2020) en el estudio que realizó encontró un mayor predominio en el nivel medio de compromiso organizacional por lo que sugiere que se deben de fortalecer los proyectos de mejora continua con la participación activa del personal de salud para optimizar la eficiencia.

Palomino (2017) encontró que el personal de un centro de hemodiálisis de Lima presentó un mayor porcentaje en el nivel medio de empoderamiento por lo que recomienda implementar políticas para mejorar dicha variable.

A nivel internacional existen reportes de trabajadores con niveles altos de empoderamiento y compromiso organizacional esto se califica como una ventaja contar con personal empoderado puesto que asumen con más responsabilidad sus tareas y a medida que aumentan sus responsabilidades comienzan a trabajar independientemente con falta de supervisión que posteriormente se convertiría en una desventaja debido a la falta de orientación y apoyo posiblemente aumentarían los riesgos y errores ( Obando,2020).

De acuerdo a los estudios previos se evidencian que los trabajadores que poseen niveles altos de empoderamiento psicológico manifiestan un mejor compromiso con la organización donde laboran (Coronado,2020).

Y en base a los estudios existentes sobre el compromiso organizacional del empleado de salud se evidenció que existen factores que estimulan e inhiben las capacidades de las personas por lo que se consideró que el empoderamiento que posee el personal es un elemento con influencia en el compromiso organizacional.

Los hospitales de la ciudad del Cusco no cuentan con publicaciones referentes sobre el tema es por ello que el presente estudio es una de las pioneras en este campo.

La investigación se desarrolló en un hospital público de la ciudad del Cusco que brinda atención las 24 horas del día a la población cusqueña, así como a los habitantes aledaños de los departamentos de Puno, Apurímac, Madre de Dios y Ayacucho, el cual funciona como un hospital de contingencia constituido por personal de salud administrativo, asistencial, técnico y de apoyo.

En este hospital existe una organización jerárquica encabezada por el Director General quién asume la dirección del hospital con responsabilidad para decidir sobre los otros órganos de control institucional que son regidos por normas y resoluciones ministeriales e institucionales que deben ser cumplidas dentro de la institución a pesar de no estar de acuerdo con los mandatos ,también se evidenció que durante la pandemia el personal de salud que brinda atención fueron contagiados por lo que tuvieron que guardar cuarentena y existía mucha inestabilidad emocional donde primaba el miedo a contraer el virus con riesgo de enfermar y morir es así que se laboró con personal de salud reducido evidenciándose rotación constante del personal principalmente en el área covid por lo que también se apreció inestabilidad laboral. Por esta razón fue necesario buscar evidencias acerca de la influencia del empoderamiento en el compromiso organizacional de la entidad de salud.

La información que se obtuvo permitirá al hospital implementar y fortalecer las estrategias para el mejor desenvolvimiento y desarrollo de los trabajadores de

salud para ofrecer una atención eficiente y eficaz al paciente y lograr cumplir con los objetivos trazados.

Frente a tal situación se formuló el siguiente problema general : ¿Cómo influye el empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco, 2021 ?. y para el planteamiento de los problemas específicos se han considerado las dimensiones del empoderamiento y es como sigue ¿cómo influye el significado, las competencias, la autodeterminación, el impacto y la seguridad en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco,2021?.

El presente estudio se justificó por lo siguiente: Por conveniencia porque tiene como objetivo analizar la influencia en el compromiso organizacional en un hospital público de salud del Cusco, para ello se hizo una encuesta que se aplicó al personal de salud de la institución cuyo fin fue determinar que el compromiso organizacional del personal de salud ha sido influenciado por el empoderamiento . También el estudio tuvo relevancia social por que se obtuvo datos de influencia del empoderamiento en el compromiso organizacional que también corroboró en el impacto positivo de la variable dependiente. Como implicancias práctica se concluye que se tienen resultados del nivel de empoderamiento en el compromiso organizacional con lo que ya se pueden sugerir y establecer modelos de estudios para fortalecer el empoderamiento y por ende el compromiso organizacional.

También tiene valor teórico porque creó una base de investigación para realizar posteriores estudios y proyectos de investigación ya que el empoderamiento en el servidor de salud del hospital público del Cusco no es tomado en consideración a pesar de tener relevancia para cumplir los objetivos de la institución de salud. Tiene utilidad metodológica porque motiva y aporta información para posteriores estudios puesto que los instrumentos son válidos y confiables y podrán ser la base para las posteriores investigaciones en el tema como valores e identificación.

Por lo tanto el objetivo general de la investigación fue: Determinar como influye el empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco. Así como establecer los objetivos específicos de

acuerdo a las dimensiones del empoderamiento planteándose de la siguiente manera: Determinar cómo influye, el significado, las competencias, la autodeterminación, el impacto y la seguridad en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco.

Y para responder a los problemas trazados se propuso la hipótesis general : El empoderamiento influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco y como hipótesis específicas las siguientes: El significado, las competencias, la autodeterminación, el impacto y la seguridad influyen el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco.

## II. Marco teórico

En este apartado se presentaron las investigaciones previas con las variables empoderamiento en el compromiso organizacional. Cabe resaltar que se encontraron mayor cantidad de estudios a nivel internacional donde se hallan incluidas las dos variables y a nivel nacional tenemos escasos estudios con las dos variables, pero existen estudios de investigación con una sola variable asociadas a otras que no se consideran en el estudio es por ello que tomamos como antecedentes dentro de este trabajo porque a nivel local no existe estudio alguno.

En cuanto a los antecedentes a nivel internacional, Eskandari et al.(2017) tuvieron como propósito evaluar la correspondencia entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de las enfermeras de un nosocomio de Zanján-Irán, fue un estudio descriptivo correlacional, utilizaron como herramientas el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, los datos fueron analizados por SPSS16. Analizaron con las pruebas estadísticas de varianza, prueba T, R de Pearson y la regresión lineal , en cuyos resultados se evidenciaron que la percepción de los enfermeros del mencionado hospital sobre el empoderamiento fue de nivel medio con un 67% seguido por el nivel bajo con un 29% y de nivel alto con un 4%,en cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional los tres componentes tuvieron nivel alto de percepción y las enfermeras que trabajan en hospitales no académicos tenían mayor compromiso organizacional que las que trabajan en hospitales académicos y hubo una relación específica entre el empoderamiento y el compromiso organizacional concluyendo que un alto empoderamiento aumenta el compromiso organizacional.

Al igual Asiri et al.(2016) realizaron un estudio para medir los efectos de la percepción general de las enfermeras del estilo del liderazgo de sus gerentes y el empoderamiento en su compromiso organizacional en las unidades críticas en Arabia Saudita, fue un estudio transversal, utilizaron tres instrumentos, el cuestionario de Liderazgo Multifactorial por Bass y Avolio (1997), la escala de empoderamiento psicológico desarrollada por Spreitzer también con el modelo de Compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen. Se tuvo como resultados que el 83.2% se percibieron en un nivel moderado psicológicamente

empoderadas, se calificaron altos en la dimensión de significado y moderados en las dimensiones de confianza y autonomía y fue menor en la dimensión de impacto. En cuanto al compromiso organizacional las enfermeras se percibían como moderadamente comprometidas con la organización y en cuanto a las dimensiones el normativo fue alto, de continuidad tuvieron un nivel moderado y el componente afectivo un nivel bajo. Las enfermeras parecen estar más influenciadas por el componente normativo y algo menos por los componentes de continuidad y afectivo. Hubo una diferencia significativa de compromiso organizacional por nacionalidad que mostró que las enfermeras de América del Norte tenían puntuaciones más bajas que las enfermeras Árabes.

García y Fernández (2018) analizaron las correspondencias entre el empoderamiento y el estilo de liderazgo de los directores y el compromiso de las enfermeras en una organización de salud en España, el diseño de estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal, realizaron una encuesta a una muestra aleatoria de 131 enfermeras, cuyos resultados fueron que el liderazgo transformacional influye directamente y positivamente en el empoderamiento y éste a su vez influye en el compromiso organizacional.

También para Asmaa et al.(2018) el objetivo del estudio fue examinar la reciprocidad entre el empoderamiento y el compromiso organizacional entre las enfermeras de dos hospitales de Egipto, el diseño fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 100 enfermeras ,los resultados fueron que encontraron bajo nivel de empoderamiento y compromiso organizacional por lo que recomiendan crear estrategias para promover el empoderamiento y crear un ambiente de trabajo motivador.

Así mismo Reyes (2019) determinó la correspondencia entre estilos de liderazgo y empoderamiento en el personal médico de atención primaria de México, desarrolló un estudio correlacional, se encuestaron a 48 médicos. Se encontró que el empoderamiento es mayor en mujeres con 56%, siendo el 20% para el nivel de empoderamiento medio bajo y el 80% para el nivel medio alto.

De igual forma Dinapoli et al. (2016) describieron las dependencias entre el empoderamiento y el compromiso entre las enfermeras de un hospital de New York, realizaron una encuesta a 280 enfermeras encontraron que las enfermeras

tenían una alta percepción del empoderamiento estructural y el empoderamiento psicológico y estaban moderadamente comprometidas.

Así mismo Gong et al.(2020) hicieron una revisión sistemática y un meta-análisis y tuvo como objetivo sintetizar y analizar estudios del empoderamiento psicológico y la satisfacción del entorno laboral en las enfermeras de China, realizaron una revisión sobre los artículos sobre empoderamiento y satisfacción laboral de PubMed, PsycINFO, EMBASE y Web of science .Todos los estudios tuvieron un diseño cuantitativo en cuanto a los resultados revelaron una alta heterogeneidad en los estudios posiblemente debido a las diferencias en el entorno de trabajo, el tamaño de la muestra, y la diversidad de medidas y culturas mixtas entre los incluidos.

En cuanto a los antecedentes de estudios nacionales tenemos los siguientes:

Palomino (2017), desarrollo un estudio sobre empoderamiento y compromiso organizacional en un centro de hemodiálisis de Lima , con muestra censal de 75 trabajadores, el diseño fue no experimental, correlacional, y transversal en cuanto a los resultados encontrados el empoderamiento presentó en mayor porcentaje en el nivel medio con un 47% y el compromiso organizacional fue de 45% también en el nivel medio .

Paitan (2019), determinó la correspondencia que existe de la gestión administrativa y el empoderamiento de enfermería del nosocomio San Juan de Lurigancho-Lima, se evaluaron a 152 profesionales, el método fue básico, correlacional de diseño no experimental con enfoque cuantitativo encontró el 86% de enfermeros se encuentran empoderados altamente, en cuanto a las dimensiones del empoderamiento las dimensiones significado, competencia y autodeterminación alcanzaron niveles altos más del 77% y las dimensiones impacto y seguridad alcanzaron un 58% y 47% respectivamente ubicándose dentro de los niveles medio-alto.

Cayllahua (2021) estableció el nivel de relación del empoderamiento psicológico y el clima organizacional de enfermería del hospital regional de Abancay, el estudio es básico de enfoque cuantitativo, correlacional, se realizó la encuesta a 86 enfermeras, cuyos resultados fueron:El 85% considera que el

empoderamiento es bueno, y que a mayor empoderamiento existirá un adecuado clima en la organización.

Portilla (2017) estudió la correspondencia de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en un nosocomio de salud mental de Lima, de tipo correlacional, encuestaron a 200 trabajadores por muestreo probabilístico aleatorio, encontró los siguientes resultados: En el área afectivo-normativo 46% y en el área de continuidad 41%. La satisfacción correlacionó positivamente con el compromiso.

Angulo (2017) determinó la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los servidores de salud en una clínica de Lima, de corte transversal, correlacional-causal, trabajó con una muestra probabilística aleatoria por 211 profesionales de la salud, encontró que el 52% presentan un compromiso organizacional medio, el 42% bajo y el 6% alto.

Sagastegui (2018) analizó la correlación de la cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de Essalud de la Libertad, el estudio fue de diseño correlacional-causal, se realizó la encuesta a 80 trabajadores, el 50% presentó compromiso bajo, el 29% medio y el 1% alto, en cuanto a los resultados de las dimensiones los compromisos normativo y de continuidad presentó un nivel bajo en un 70% respectivamente y el compromiso afectivo un nivel medio con un 50%.

Continuamos con el estudio de las teorías sobre las variables correspondientes:

La palabra empoderamiento se relaciona con el fortalecimiento, la potenciación, apoderamiento y como poder que es un fenómeno social. Con respecto al empoderamiento no solo es un concepto operativo también es un valor como base de la transformación de la cultura. (Sánchez Vidal, 2013).

El empoderamiento es un término desarrollado por el brasileño Paulo Freire que inicialmente se utilizó como empowerment en inglés y luego fue traducido al español como empoderamiento.

McWhirter, citado por Rowlands (1995) describe como las personas u organizaciones sin poder siguen una secuencia de pasos como



conciencia, desarrollan competencias ejercen control y apoyan y apoyan el empoderamiento de otros.

Conger y Kanungo (1988) mencionan que el empoderamiento es importante para el individuo y los grupos adquieran confianza para desarrollar sus actividades laborales por su cuenta. Desarrollar prácticas organizacionales formales y técnicas informales que proporcionan información con eficacia. Se clasifica en términos de cinco etapas. La primera etapa implica el diagnóstico de las condiciones dentro de la organización que son responsables de los sentimientos de impotencia entre los empleados. Esto lleva al uso de estrategias de empoderamiento por parte de los gerentes en la etapa dos, dirigidas a eliminar las condiciones externas responsables de la impotencia. En la etapa tres, los empleados reciben información sobre la autoeficacia. Como resultado de recibir dicha información los empleados se sienten empoderados en la etapa cuatro.

Thomas y Velthouse (1990) proponen un modelo cognitivo en el que el empoderamiento está determinado por el contexto laboral y los rasgos de personalidad de un individuo. Según ambos autores el empoderamiento psicológico consiste en un conjunto de cuatro cogniciones que reflejan la orientación de un empleado hacia su función a saber, el significado (el valor de su trabajo), la competencia (capacidad para realizar el trabajo), elección (elección de iniciar y regular acciones) e impacto (capacidad de afectar los resultados de una organización)

Spreitzer (1995) modificó el modelo de Thomas y Velthouse y definió el empoderamiento de la siguiente manera: Un constructo motivacional manifestado en cuatro cogniciones: significado, competencia, autodeterminación e impacto. Juntas estas cuatro cogniciones expresan una disposición activa, en lugar de pasiva, a un rol laboral. Por disposición activa se entiende un rumbo en la que una persona desea y se siente capaz de dar forma a su rol o contexto de trabajo.

Las cuatro dimensiones del empoderamiento psicológico como el significado, la competencia, la autodeterminación y el impacto se combinan de forma aditiva construyendo el empoderamiento psicológico. La falta de una dimensión única

desinflará, pero no eliminará por completo el efecto general del empoderamiento experimentado.

El significado refleja un sentido de propósito o conexión personal con el trabajo (Mishra y Spreitzer,1998).Quin y Spreitzer (1997) afirman que las personas empoderadas sienten que su trabajo es importante para ellas y se preocupan por lo que están haciendo. Competencia, indica que los individuos creen que tienen las habilidades necesarias para realizar bien su trabajo (Mishra y Spreitzer,1998). Esta dimensión se designa competencia más que autoestima debido a un enfoque en la eficacia específico de un rol laboral. La autodeterminación refleja un sentido de libertad sobre cómo los individuos hacen su propio trabajo (Mishra y Spreitzer,1998).La autodeterminación se relaciona con la oportunidad de seleccionar actividades que tengan sentido y que se realicen de maneras que parezcan apropiadas (Quin y Spreitzer,1997).Impacto describe la creencia de que los individuos pueden influir en el sistema en el que están integrados (Mishra y Spreitzer,1998).Esto describe la capacidad de un individuo para influir en los resultados en el trabajo y el impacto es el logro que uno siente al alcanzar las metas.

Respecto a los modelos teóricos encontrados para el compromiso organizacional, según Chiavenato (1992) indica que es el conocimiento del pasado y del presente de la institución y se plasma en un sentimiento, la comprensión y el compartimiento de los objetivos planteados. También Robbins (1998) define como la identificación y pertenencia de un empleado hacia una organización así como en sus metas y objetivos de un trabajo específico y organizacional. Por otro lado Hellriegel (1999) define como la intensidad de identificación hacia su trabajo por parte de un empleado. Así Carman-Tobin (2011) define el compromiso organizacional como el nivel de fidelidad de un empleado hacia su organización. El compromiso organizacional ha sido definido por Meyer y Allen(1991,1997) como un estado psicológico del trabajador relacionado con la institución donde labora para seguir perteneciendo a ella .Es así que tienen una fuerte disposición y realizan un sobre-esfuerzo para apoyar, aceptar las metas ,objetivos y los valores para continuar en ella. Por este motivo los autores introdujeron un modelo tridimensional del compromiso: y son el afectivo, de continuidad y normativo, En resumen se conceptualiza como la

actitud del trabajador hacia su centro laboral que va desarrollando a través del proceso de socialización, en tal virtud un personal puede corresponder afectivamente a su organización y simultáneamente puede mantener, o no, vínculos de costo beneficio, y tener, o no, la obligación de ser leal a su institución.

Se define las dimensiones del compromiso organizacional como sigue:  
Compromiso afectivo: Expresa una inclinación emocional de identificación con la organización. El personal involucrado continua siendo parte porque desean hacerlo.

Compromiso de continuidad: Revela la inclinación de carácter material que el personal tiene con la organización y reconoce los costos asociados con dejarla. El personal permanecerá en la organización porque deben de hacerlo.

Compromiso Normativo: Expresa una necesidad moral de permanecer en la institución como consecuencia de los beneficios obtenidos durante el tiempo que se ha laborado en ella. El personal permanece en la organización porque sienten que deben hacerlo.

### III. Metodología

La recopilación de los datos de la presente investigación estuvo bien documentada esto representa una técnica con base (Baena, 2017).

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo

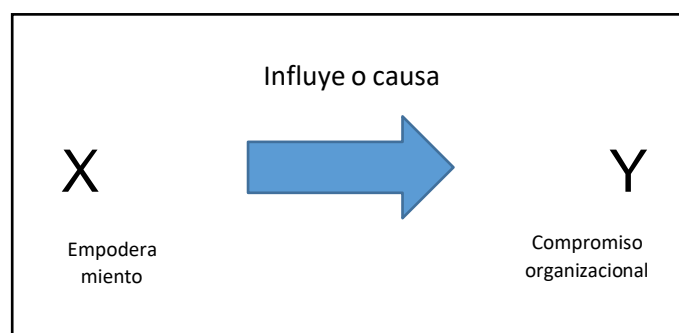
El tipo de investigación se ha escogido de acuerdo con los objetivos planteados, de los recursos que se tuvo y la problemática que se abordó.

De acuerdo a la clasificación según la orientación, el tipo de investigación fue básica, porque según Alvarez (2020) es cuando la investigación se orienta a la obtención y recopilación de información para constituir una base de conocimientos que se va sumando a la información previa existente y es la principal fuente de ideas y conceptos nuevos que constantemente refuta y valida teorías existentes y elabora teorías nuevas.

##### Diseño de investigación

En cuanto al diseño de la investigación se ubica dentro de no experimental porque no se han maniobrado las variables (Alvarez,2020) y se clasifica dentro del estudio transversal puesto que es observacional y analiza los datos de las variables en un período de tiempo es decir solamente se han medido una sola vez las características en un momento específico(Rodríguez,2018) .

Se utiliza un diseño correlacional causal, debido a que el investigador es quién determina el agente causal y el efecto que éste produce, debiendo existir covariación entre las variables (Hernández et al.,2014)



## **Enfoque**

Así mismo la investigación tuvo un enfoque cuantitativo que ha seguido un conjunto de procesos de manera ordenada y cuidadosa además permitió comprobar la hipótesis con base en la medición numérica, analizó la realidad objetiva ,se aplicó un análisis estadístico, tuvo un proceso deductivo , secuencial y probatorio ( Hernández et al.,2014) .

## **Nivel**

Instauran relaciones entre variables manifestando explicaciones causales. En el diseño no experimental es que las causas y los efectos ya han sucedido o están sucediendo en el momento real durante el proceso de investigación y quien esta investigando no pierde de vista y lo informa (Salgado- Lévano,2018)

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable 1: Empoderamiento**

#### **Definición conceptual**

Proceso de motivación intrínseca en los recursos humanos que es un punto clave para que las personas o los equipos confien en que pueden realizar sus actividades por cuenta propia. (Spreitzer, 1995).

#### **Definición operacional**

Para medir el empoderamiento se hizo uso de un instrumento denominado cuestionario elaborado por Spreitzer (2006), actualizado por Paitán( 2019). Constituido por 5 dimensiones ,cada una constituida por 4 indicadores haciendo un total de 20 indicadores con respuestas de tipo Likert y se obtienen valoraciones de tipo ordinal las cuales son: El significado se refiere que para lograr concretar una tarea que realiza el personal de salud tiene alto compromiso y mucha concentración, la competencia se refiere a las capacidades que posee el personal de salud haciendo uso de sus habilidades para realizar las tareas asignadas;la autodeterminación se refiere al interés por aprender, por adquirir nuevas habilidades fuera de las actividades que realiza en el hospital y perseverar ante cada reto que se le presente.,el impacto se refiere a la percepción de tener un efecto sobre los procesos y las prácticas(Shapira-

Lishchinsky,2018) y la seguridad se trata sobre los niveles de responsabilidad del personal de salud sobre su futuro e iniciativa.

## **Variable 2: Compromiso organizacional**

### **Definición conceptual**

El concepto del compromiso organizacional es la identificación de un individuo con una institución y por ello posee un fuerte deseo de pertenecer a ella (Meyer y Allen, 1997).

### **Definición operacional**

Para medir se hizo uso de la herramienta denominada cuestionario que evaluó compromiso organizacional (CECO) perfilado por Meyer y Allen(1997) ,adaptado por Sosa(2020).Constituido por tres dimensiones con un total de 16 indicadores y se asigna puntuaciones de tipo ordinal y son los siguientes: Compromiso afectivo, se describe al apego emocional y tipificación del personal con la institución y consta con 6 indicadores, el compromiso de continuidad se refiere al apego material del personal y examina los costos con dejar la institución y consta de 5 ítems.

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

### **Población.**

La población de estudio estuvo constituido por 119 servidores de salud de manera no probabilística de conveniencia de un hospital público del Cusco .

- **Criterios de inclusión**

Trabajadores de salud activos y presentes en el momento de la encuesta.

- **Criterios de exclusión**

- personal de salud destacado a otros hospitales,
- personal de salud con licencia por maternidad
- personal con permiso por salud por estar considerado dentro del grupo de vulnerabilidad.

## **Muestra.**

La muestra está constituida por 119 personas de salud como médicos, enfermeras, personal técnico de enfermería, de laboratorio, farmacia y administrativos, obteniéndose de manera no probabilística de conveniencia que cumplieron los criterios de inclusión.

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

Para la recolección de datos se utilizó la técnica: encuesta, por lo que se entregaron a los servidores de salud las dos encuestas perfiladas con la escala de Likert.

#### **Instrumento:**

Bernardo y Calderero, indican que el instrumento es un recurso del investigador que le permite aproximarse a los fenómenos a investigar y así obtener información (López,2008).

#### **Cuestionario:**

Baena (2017) define a la herramienta cuestionario como un documento importante en las técnicas de interrogación por lo que es importante la ubicación, redacción y elaboración de preguntas.

El instrumento utilizado para evaluar la variable empoderamiento fue el cuestionario de evaluación sobre el empoderamiento. Se hizo uso de la escala de Likert, en base a una escala de 5 niveles dividido en: Totalmente en desacuerdo se asignó el número de 1, parcialmente en desacuerdo se asignó el número de 2, indeciso se asignó el número de 3, parcialmente de acuerdo con el número de 4 y totalmente de acuerdo con el número de 5. Además tiene cinco dimensiones, tal como se menciona a continuación; significado, competencia, autodeterminación, impacto y seguridad y cada dimensión cuenta con cuatro indicadores haciendo un total de 20 indicadores, el tiempo para el llenado del instrumento fue de 8 a 10 minutos.

En cuanto al instrumento de la variable compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional consta con tres dimensiones como son el componente afectivo, el componente normativo y el componente de continuidad basado en una escala de cinco niveles y son: Nunca se asignó el

valor de 1 , casi nunca con un valor de 2 , a veces con un valor de 3, casi siempre con un valor de 4 y siempre con un valor de 5, la dimensión del compromiso afectivo está constituido por 6 indicadores ,el compromiso continuo por 5 indicadores y el compromiso normativo también por 5 indicadores haciendo un total de 16 indicadores, el tiempo de llenado del cuestionario fue de 5 a 6 minutos.

### **Validez**

Para Hernández, et al (2014), se refiere al grado en que un instrumento expresa un dominio determinado de lo que se mide.

La investigación fue validado el contenido, teniendo en cuenta: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los indicadores de los instrumentos.

### **Validez del instrumento empoderamiento**

La validez del presente instrumento fue actualizado por Paitán (2017) con los 20 ítems, fue validado por juicio de expertos resultando aplicable

### **Confiabilidad del instrumento empoderamiento**

La variable empoderamiento fue adaptado por Paitán (2017) con un alfa de Cronbach 0,655 resultando de moderada confiabilidad.

### **Validez del instrumento Compromiso organizacional**

La validez del instrumento fue actualizado por Sosa (2020) con los 16 ítems de la variable compromiso organizacional, este instrumento fue validado por juicio de expertos con el resultado: Es aplicable

### **Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional**

La variable compromiso organizacional fue adaptado por Sosa (2020) con un Alfa de Cronbach igual a 0,949 demostrando que tiene muy buena confiabilidad.



### **3.5. Procedimiento**

El instrumento para la recolección de datos fue la encuesta , correspondiente a cada una de las variables con sus respectivas dimensiones y ítems, se hizo entrega al personal de salud de manera presencial y aleatoria con un tiempo de duración del llenado de 5 a 8 minutos. Una vez recogida todas las encuestas se elaboró la base de datos en el programa Excel. Luego se emplea el programa Spss versión 25 para los análisis de los datos, luego se realizó el análisis descriptivo mediante las tablas de frecuencia y tablas de porcentaje, luego se realizó el análisis para la contrastación de hipótesis, comprobando con el análisis de Regresión Logística Ordinal.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se empleó el método estadístico Prueba de Regresión logística ordinal por ser un estudio de Correlación Causal que mide la influencia de la variable independiente y sus dimensiones hacia la variable dependiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio cumple con lo señalado por la Universidad César Vallejo, particularmente acerca de esta investigación que es cuantitativa, de la misma manera se respetó la autoría de los estudios teóricos usados, se registraron la información pertinentes al APA en el listado de referencias bibliográficas.

## IV. Resultados

### 4.1 Resultados descriptivos

La tabla 1 muestra los niveles de empoderamiento que presenta el personal de un hospital público del Cusco, evidenciándose que el 92% de los trabajadores presentan un nivel de empoderamiento alto, el 8% un nivel de empoderamiento medio, no encontrándose trabajadores con niveles de empoderamiento bajo. Esta misma tendencia se observa en cada una de las dimensiones, más del 79% de trabajadores presentan niveles altos de significado, competencia, autodeterminación e impacto, sin embargo sólo el 50% de los trabajadores alcanzó el nivel alto en la dimensión de seguridad.

**Tabla 1**

*Nivel de empoderamiento del personal de salud en un hospital público del Cusco.*

Nivel	Empoderamiento		Significado		Competencia		Autodeter.		Impacto		Seguridad	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Bajo	0	0	1	1	1	1	3	3	0	0	18	15
Medio	9	8	7	6	5	4	14	12	25	21	42	35
Alto	110	92	111	94	113	95	102	86	94	79	59	50
TOTAL	119	100	119	100	119	100	119	100	119	100	119	100

La tabla 2 muestra los niveles de compromiso organizacional que presentan las personas de salud en un hospital público del Cusco, respecto a las dimensiones se observa que la dimensión normativa es más desarrollada y el 73% del personal de salud presentan un nivel de compromiso alto seguido del afectivo en un 53%, siendo el menos desarrollado o más afectado el de continuidad porque sólo el 23% obtuvo un nivel alto.

**Tabla 2**

*Nivel de compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco.*

Nivel	Compromiso Organizacional		Afectivo		Continuidad		Normativo	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Bajo	2	2	3	3	14	12	4	3
Medio	53	44	53	44	78	65	28	24
Alto	64	54	63	53	27	23	87	73
TOTAL	119	100	119	100	119	100	119	100

**Los resultados de la tabla se trabajaron con los agrupados: Ver en anexos.**

#### **4.2. Contrastación de hipótesis**

Para la contrastación de las hipótesis se empleó una prueba de Regresión Logística Ordinal para mostrar la dependencia de la variable dependiente (compromiso organizacional) en relación a la variable independiente (empoderamiento). Se empleó esta prueba, debido que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal y para su presentación se tomó el reporte del software Spss 25.

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

##### De la hipótesis general.

En la tabla 3 se presentan los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general. El reporte presentado por el programa, indica que el nivel de compromiso organizacional en un hospital público del Cusco depende del empoderamiento, de acuerdo al Chi cuadrado= 283,476 y p valor= ,000 <  $\alpha$  = ,05, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke=,909 indicando que la variable predictora empoderamiento influye en un 90.9% sobre el nivel de compromiso organizacional

**Tabla 3**

*Influencia del empoderamiento en el compromiso organizacional*

	Chi- cuadrado	gl	Sig	PseudoR cuadrado
Empoderamiento y compromiso organizacional	283,476	79	,000	,908 ,909 ,349

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

El reporte presentado por el programa, indica que el nivel de compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público de Cusco depende de la dimensión significado de acuerdo al Chi cuadrado =22,168 y p valor=0.014< $\alpha$ =0.05, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke =, 170, indicando que la dimensión predictora significado influye sólo en un 17% sobre el nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 4**

*Influencia de la dimensión significado en el compromiso organizacional*

	Chi-cuadrado	gl	Sig	PseudoR cuadrado
Significado y compromiso organizacional	22,168	10	,014	,170
				,170
				,027

#### 4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

La tabla 5, explica que el nivel de compromiso organizacional depende de la dimensión competencia del personal de salud de un hospital público del Cusco, de acuerdo al Chi cuadrado=2,198 y p valor=0.988 $\alpha$ =0.05, se debe aceptar la hipótesis nula.

**Tabla 5**

*Influencia de la dimensión competencia en el compromiso organizacional*

	Chi-cuadrado	gl	Sig	PseudoR cuadrado
Competencia y compromiso organizacional	2,198	9	,988	,018 ,018 ,003

#### 4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

La tabla 6, muestra que el nivel de compromiso organizacional no depende de la autodeterminación del personal de un hospital público del Cusco, de acuerdo al Chi cuadrado=9,742 y p valor=0.639 $\alpha$ =0.05, se debe aceptar la hipótesis nula.

**Tabla 6**

*Influencia de la dimensión autodeterminación en el compromiso organizacional*

	Chi-cuadrado	gl	Sig	PseudoR cuadrado
Autodeterminación y compromiso organizacional	9,742	12	,639	,079 ,079 ,012

#### 4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

La tabla 7 muestra que el nivel de compromiso organizacional depende de la dimensión del impacto del personal de salud de un hospital público del Cusco, de acuerdo al Chi cuadrado=10,105 y p valor=,521> $\alpha$ =0.05, se debe aceptar la hipótesis nula.

**Tabla 7**

*Influencia de la dimensión impacto en el compromiso organizacional*

	Chi-cuadrado	gl	Sig	PseudoR cuadrado
Impacto y compromiso organizacional	10,105	11	,521	,081 ,082 ,012

#### 4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

La tabla 8, explica que el nivel de compromiso organizacional depende de la dimensión seguridad del personal de salud de un hospital público del Cusco, de acuerdo al Chi cuadrado=24,727 y p valor=0.54> $\alpha$ =0.05, se debe aceptar la hipótesis nula.

**Tabla 8**

*Influencia de la dimensión seguridad en el compromiso organizacional*

	Chi-cuadrado	gl	Sig	PseudoR cuadrado
Seguridad y compromiso organizacional	24,727	15	,054	,188 ,188 ,030

## V. Discusión

Respecto a las discusiones del presente estudio , primero se realizó un análisis de implicación de la información encontrada al realizar el presente estudio y posteriormente la contrastación de los reportes obtenidos con las investigaciones nacionales e internacionales que fueron realizados durante los últimos cinco años y en la parte final concluimos con las limitaciones que presentó este estudio.

Se empieza la discusión con los resultados descriptivos obtenidos de las variables empoderamiento y compromiso organizacional siendo la variable dependiente (compromiso organizacional) y sus tres dimensiones(afectivo, de continuidad y normativo) y la variable independiente empoderamiento con sus cinco dimensiones(significado, competencia, autodeterminación, impacto y seguridad) ,de manera general se encontró que más del 90% del personal de salud de un hospital público del Cusco presentaron niveles altos de empoderamiento, es decir que en este hospital público del Cusco los trabajadores son capaces de tomar decisiones y pueden realizar el trabajo por su cuenta ello refleja que el personal de salud tiene orientación activa hacia su rol de trabajo (Spreitzer,1995).

También se halló que el 54% del personal de salud de un hospital público del Cusco tiene un compromiso organizacional de nivel alto, es decir que el personal de salud se identifica con la institución con una serie de valores y virtudes por lo que tiene un deseo fuerte de pertenecer a ésta(Meyer y Allen 1997)

De acuerdo a ambos resultados decimos que el empoderamiento y el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco muestran niveles altos lo cual indica que se encuentran enérgicamente involucrados con el trabajo en el hospital por lo que incluyen en sus funciones acciones que van más lejos de sus obligaciones (Meyer y Allen ,1984,1991)

En cuanto a las dimensiones del empoderamiento se evidencia que presenta el recurso humano de un hospital público del Cusco niveles altos en la dimensión competencia con un 95%, que indica que existe energía y desempeño continuo en el entorno laboral (Spreitzer,1995).De igual manera el resultado de la dimensión significado tiene un 94% y se encuentra en el nivel alto lo cual conlleva



a un alto compromiso y concentración de energía hacia el logro de una tarea(Spreitzer,1995).En cuanto a la dimensión autodeterminación se encuentra también ubicado en el nivel alto con un 86% que indica que el personal de salud tiene interés por el aprendizaje y también para realizar actividades fuera de su rol profesional y son perseverantes ante los retos laborales(Spreitzer,1995).De la misma forma la dimensión impacto se ubica en el nivel alto con un 79% e indica que el personal de salud ve que su comportamiento tiene influencia en los resultados de operación (Spreitzer,1995),sin embargo en la dimensión seguridad el personal de salud logró niveles altos en un 50% esto indica que no se sienten seguros entre sí y con el hospital donde laboran y se reflejan los resultados de seguridad en los tiempos actuales de pandemia que afronta el Perú.

Estos resultados son positivos y directos puesto que benefician a los trabajadores de salud y al paciente que recibe atención en un hospital público del Cusco .Estos resultados coinciden con algunos reportes internacionales y nacionales así tenemos Dinapoli et al (2016) encontró que las enfermeras de un hospital de New York tenían alta percepción del empoderamiento sin embargo estaban moderadamente comprometidos, Paitan(2019) en el estudio que realizó en un hospital de Lima encontró que el 86% de enfermeros se encontraban empoderados altamente también evidenció que las dimensiones significado, competencia y autodeterminación alcanzaron niveles altos similares a los resultados encontrados en el presente estudio.

También existen estudios con niveles de empoderamiento y compromiso organizacional medio Eskandari et al (2017) ,Asiri et al(2016) y Palomino(2017)

Sin embargo existen estudios internacionales con resultados de empoderamiento y compromiso organizacional en los niveles bajos Asmaa et al (2018) y Sagastegui (2018).

Gong et al (2020) realizaron un meta-análisis a varios estudios sobre la variable empoderamiento encontraron heterogeneidad en los resultados tal como también se encuentra en la revisión de los antecedentes que revisamos y estos posiblemente sean a los diferentes entornos laborales, tamaño de muestra, diferente cultura etc.

Reyes (2019) encontró en sus resultados que las mujeres presentaban mayor empoderamiento en un 50%.

Una de las limitaciones del presente estudio fue que se aplicó al personal de salud que se hallaba laborando en número reducido en cada área y/o servicio por la pandemia respetando los protocolos de distanciamiento y de bioseguridad. Sin embargo los resultados obtenidos pueden ser un aporte importante que puede ser adoptado como una estrategia en cualquier institución de salud sin ningún perjuicio. Investigaciones futuras podrían extender el estudio a otras regiones del país.

## VI. Conclusiones

**Primero.** En base al objetivo general se concluye que existe una influencia significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público del Cusco 2021, debido a que se encontró un valor de  $p = ,000$  y la prueba de Pseudo R cuadrado tiene un coeficiente de Nagelkerke =  $,909$  indicando una influencia de 90,0%.

**Segundo.** Así mismo en la dimensión significado se encontró que existe una influencia significativa entre el significado y el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco, debido a que se encontró un valor de  $p = ,014$  y la prueba de pseudo R cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke =  $,170$  indicando que la dimensión predictora significado influye en un 17%.

**Tercero.** Sin embargo no existe influencia entre la competencia y el compromiso organizacional puesto que tiene un valor de  $p = ,988$  cuyo resultado es mayor a  $,05$ .

**Cuarto.** Del mismo modo no existe influencia entre la autodeterminación y el compromiso organizacional debido a que se obtuvo  $p = ,639$  también es mayor a  $,05$ .

**Quinto.** Así mismo no existe influencia entre el impacto y el compromiso organizacional cuyo resultado de  $p = ,521$  también es mayor a  $,05$

**Sexto.** También no existe influencia entre la seguridad y el compromiso organizacional cuyo resultado fue  $p = ,054$  que también es mayor a  $,05$ .

**Séptimo.** El conocer el nivel de empoderamiento de los colaboradores de salud ha sido determinante, ya que se ha logrado conocer que los

colaboradores sí se sienten empoderados, además se dieron a conocer que se toma en cuenta sus opiniones, que existe una comunicación efectiva y hay un trato equitativo entre los trabajadores. Además ha quedado demostrado que los colaboradores de salud se sienten comprometidos ya que se sienten integrados plenamente, sienten un gran sentido de lealtad y pertenencia permitiendo esto que la institución de salud lleve al cumplimiento de sus metas.

## VII. Recomendaciones

- Primera.** Este estudio ha demostrado la fuerza que tienen los entornos laborales empoderadores en el compromiso organizacional, ambos son esenciales para impulsar una unidad de trabajo de alto rendimiento y el personal se sienta orgulloso por estar comprometidos con su trabajo por lo tanto se evidenciará beneficios de una atención de calidad al paciente , por lo que se recomienda al hospital público del Cusco mediante el área de gestión de recursos humanos potenciar el desarrollo de un entorno laboral empoderador facilitando las herramientas necesarias para influir en un cambio positivo y lograr mayor compromiso organizacional.
- Segunda.** La dirección del hospital público del Cusco debe emitir resoluciones directorales de reconocimiento por los logros y objetivos alcanzados por el prestador de salud. De tal forma se hallarán empoderados y comprometidos siendo más propensos para aceptar y prosperar en este nuevo entorno.
- Tercera.** El área de capacitación de un hospital público del Cusco debe implementar estrategias para estimular, permitir el acceso a cursos especializados de acuerdo al área en que labora el personal de salud creando oportunidades, información y apoyo académico.
- Cuarta.** El área de Calidad de un hospital público del Cusco debe diseñar un plan de aplicación de técnicas coaching en los diferentes grupos profesionales como médicos, enfermeras, técnicos y administrativos para fortalecer y potenciar la autodeterminación en el compromiso organizacional.
- Quinta** Los jefes de los diferentes departamentos y/o servicios de un hospital público del Cusco deben promover el trabajo en equipo ,construyendo confianza, estableciendo objetivos comunes, creando

sentido de pertenencia, involucrando al personal en las decisiones, impulsando la comunicación, celebrando los éxitos grupales, aprovechando la diversidad y motivando la responsabilidad y el compromiso organizacional.

**Sexta.** Este estudio ha demostrado la fuerza que tienen los entornos laborales empoderadores en el compromiso organizacional, ambos son esenciales por lo que se recomienda impulsar una unidad de trabajo de alto rendimiento y el personal se sientan orgullosos por estar comprometidos con su trabajo por lo tanto se evidenciará beneficios de una atención de calidad al paciente .

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Clasificación de la investigaciones. Universidad de Lima. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%202%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Angulo, G. (2017) *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo>
- Asiri, S., Roher, W., Al-Surimu, K., Da` Arkansas, O. y Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses organizational commitment in an acute health care setting a cross sectional study. *BMC nursing*, 15(38). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4901399/>
- Asmaa, A. (2018). Relationship between Empowerment and Organizational Commitment among Staff Nurses care. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)* e-ISSN, 2320-1959. <file:///C:/Users/FAMILIA/Desktop/Asmaacompromiso%20y%20empoderamiento.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.) Grupo Editorial Patria [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Banda, C. y Morales, A. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de psicología*. 33(1)3-20 <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v33n1/a01v33n1.pdf>

- Cabezas, M., Andrade, Diego. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Cpnv. Hugo Pérez. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Cayllahua ,O.(2020) *Empoderamiento psicológico y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega. Abancay*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo ]. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59305>
- Coronado, G., Valdivia, M. ,Aguilera, A. y ,Alvarado, A. (2020) Compromiso organizacional Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica ,Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México(60)* <https://www.redalyc.org/jatsRepo/944/94465715006/94465715006.pdf>
- DiNapoli, J.,Flaherty, D.,Musil, C.,Clavelle, J. y Fitzpatrick, J.(2016).The relationship of clinical nurses'perceptions of structural and psychological empowerment and engagement on their unit.*J Nurs Adm.* 46(2): 95-100. doi: 10.1097/NNA.0000000000000302. PMID: 26796822.
- Eskandari, F.,Siahkali, S.,Shoghli, A.,Pazargadi, M. y Tafreshi, M.(2017). Investigation of the relationship between structural empowerment and organizational commitment of nurses in Zanzan hospitals.*African Health Sciences.*2017,17(1),285-292. <https://www.ajol.info/index.php/ahs/article/view/156394>
- García, R. y Fernandez, J.(2018).Relationships between leadership, structural empowerment ,and engagement in nurses.*Journal of Advanced Nursing,* 74(12),2809-2819. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.13805>
- 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>



Hernández, R, Fernandez, R. y Baptista, P.(2014).*Metodología de la Investigación* (6ª ed.).México: McGrawHill Education.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Jaros, S.(2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues.*The Icfal University Press*.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55247918/Meyer\\_and\\_Allen\\_Model\\_of\\_Organizational\\_Commitment.pdf?1512854418=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D7\\_Meyer\\_and\\_Allen\\_Model\\_of\\_Organizational.pdf&Expires=1626184770&Signature=c6GhJm8kbYY6JAEDihqrEwmvPvz0dtR3iaJAbmbSpbWbE1P1nDfYI9oY9Hz5pCUk6tJf4625mHxFe1iqOggRE6B24g70OHkK31rv0vR16kYoE1wvnmlyhl0egP6xZ4srCP5u8rXE~K1EAEiRO-J62T5kYWqKXU8-J62soGI2oCdCiD2Rrni~SubKt-XhvZQXsTxlu2aoWdfQ2V5KKEj9a~epj~kShO4Cg8vCkpKy6l02K7rNzWDqZ86Jjzf3G-cjfd-N2Mw-ZrigZHnpVc9OSXg~RLpwOD4o5vfhW9woleanu-Y9E4sxYXHSV9YNdLBDIFCU0~Khp85gFD8PvSOpQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55247918/Meyer_and_Allen_Model_of_Organizational_Commitment.pdf?1512854418=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D7_Meyer_and_Allen_Model_of_Organizational.pdf&Expires=1626184770&Signature=c6GhJm8kbYY6JAEDihqrEwmvPvz0dtR3iaJAbmbSpbWbE1P1nDfYI9oY9Hz5pCUk6tJf4625mHxFe1iqOggRE6B24g70OHkK31rv0vR16kYoE1wvnmlyhl0egP6xZ4srCP5u8rXE~K1EAEiRO-J62T5kYWqKXU8-J62soGI2oCdCiD2Rrni~SubKt-XhvZQXsTxlu2aoWdfQ2V5KKEj9a~epj~kShO4Cg8vCkpKy6l02K7rNzWDqZ86Jjzf3G-cjfd-N2Mw-ZrigZHnpVc9OSXg~RLpwOD4o5vfhW9woleanu-Y9E4sxYXHSV9YNdLBDIFCU0~Khp85gFD8PvSOpQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Obando, M. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. *ResearchGate* Universidad de las fuerzas armadas de Ecuador.DOI:[10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88](https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88)

Palomino, Y. (2017) *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada*,Lima-2017. [Tesis de maestría en Gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo ] Repositorio UCV  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14322/Palomino\\_FY.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14322/Palomino_FY.pdf?sequence=1)

- Paitan, E.(2019). *Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho* [Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud,Universidad César Vallejo] Repositorio UCV  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan\\_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Portilla, R.(2017)*Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental de Lima-Perú* [Tesis de grado académico .Universidad Peruana de Ciencias aplicadas  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla\\_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y)
- Reyes, M.(2019).Relación entre estilos de liderazgo, liderazgo organizacional y empoderamiento, en personal médico en primer nivel de atención. XXVI Congreso internacional de contaduría, administración e informática.Universidad Autónoma de ciudad Juárez México.  
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiv/docs/3.07.p>
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal.*Tópicos en investigación clínica*.Rev.Médica Sanitas 21(3):141-146.  
[https://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%2021-3\\_MRodriguez\\_et\\_al.pdf](https://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%2021-3_MRodriguez_et_al.pdf)
- Ruiz de Alba, J.(2013).El compromiso organizacional :Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*.segunda época 67-86.  
[file:///C:/Users/FAMILIA/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/FAMILIA/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649%20(1).pdf)
- Salgado-Lévano, C.(2018).*Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Perú:Universidad Marcelino Champagnat. <https://www.scribd.com/document/488018995/040-MasterTESIS-Manual-de-investigacion-teoria-y-practica-para-hacer-la-tesis-segun-la-metodologia-cuantitativa-Cecilia-Salgado-Levano-2018-pdf>

- Sagastegui, M.(2018) *Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital / La Esperanza – Essalud La Libertad,2017.* . [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo ]. Repositorio UCV [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29959/sagastegui\\_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29959/sagastegui_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Shapira-Lishchinsky, O y Benoliel, P.(2018).Nurses’empowerment:An integrative approach. 27(3):661-670. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12726>
- Sosa, E. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus(SARS-COV-2) en un hospital público Lima-2020* [tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo].Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58099>
- Spreitzer, G.(1995).Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement,and validation. *Academy of Management Journal* 38(5),1442-1465. <http://www.jstor.org/stable/256865>
- Stander, M.,Rothmann, S.(2009).Psychological empowerment of employees in selected organisations in South Africa.*ResearchGate.* 35(1):1-8 [file:///C:/Users/FAMILIA/Downloads/Psychological\\_empowerment\\_of\\_employees\\_in\\_selected.pdf](file:///C:/Users/FAMILIA/Downloads/Psychological_empowerment_of_employees_in_selected.pdf)
- Vásquez,W. (2020).*Metodología de la Investigación :Manual del estudiante.*Ciudad Universitaria de Santa Anita-Lima Perú.
- Zapata, R.(2018) *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud,Lima-2016.* [Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo].Repositorio UCV [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14475/Zapata\\_QR.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14475/Zapata_QR.pdf?sequence=1)

<https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

## Anexo 1

### Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, Dina Ruth Ccosi Paucar, alumna de la Escuela de post programa académico de Gestión de los servicios de la s Universidad César Vallejo Lima Norte, declaro bajo juramer los datos e información que acompañan a la “Empoderamiento en el compromiso organizacional del en un hospital público, Cusco 2021”, son:

1. De mi autoría
2. La presente Tesis no ha sido plagiado ni tota
3. La presente Tesis no ha sido publicado ni
4. Los resultados presentados en la preser  
falseados, ni publicados, ni copiados

En tal sentido asumo la responsabi' falsedad, ocultamiento u omisió información aportada, por lo cu académicas vigentes de la U'

## Anexo 2

### Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Miluska Vega Guevara docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesor de la Tesis titulada: “Empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público, Cusco 2021” de la autora Dina Ruth Ccosi Paucar, constato que la investigación tiene un índice de similitud del % verificable en el reporte de originalidad del programa Turniting, el cual ha sido realizado son filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 30 de Julio del 2021.

Vega Guevara, Miluska Rosario	
Asesor	
DNI 28284526	Firma
ORCID <a href="https://orcid.org/0000-0002-0268-3250">https://orcid.org/0000-0002-0268-3250</a>	

### Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público. Cusco 2021							
AUTOR: Dina Ruth Ccosi Paucar							
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿ Cómo influye el empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco, 2021?	Establecer la influencia entre el empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de un hospital público del Cusco,2021.	Existe influencia entre el empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de un hospital público del Cusco, 2021	Variable 1: Empoderamiento (Spreitzer 1995)				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
			Significado	-Importancia del trabajo. -Significación del trabajo	20 items	<b>Escala de Likert:</b> 1: Totalmente en desacuerdo 2:Parcialmente en desacuerdo 3: Indeciso 5:Parcialmente de acuerdo 6:Totalmente de acuerdo	Bajo: 20-46 Medio:47-73 Alto: 74-100
			Competencia	-Confianza en las capacidades -Confianza en las habilidades			
			Autodeterminación	-Autonomía -Oportunidad			
Impacto	-Impacto en el trabajo -Control						

Seguridad	-Confianza en los compañeros -Soporte emocional			
-----------	--	--	--	--

Variable 2: Compromiso organizacional (Meyer y Allen 1997)

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Compromiso afectivo	-Integración emocional -Sentimiento de pertenencia	16 ítems	Escala de Likert: 1: Nunca	Bajo:6-13 Medio:14-22 Alto:21-30
Compromiso continuo	-Permanencia -Interés económico -Opciones laborales		2: Casi nunca	Bajo:5-11 Medio:12-18 Alto:19-25
Compromiso normativo	-Lealtad -Obligación personal de permanencia		3: A veces	Bajo:5-11 Medio:12-18 Alto:19-25
			4: Casi siempre	
			5: Siempre	



<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
¿ Cómo influye el significado en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021	Establecer la influencia entre el significado y el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021	Existe influencia entre el significado y el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021
¿ Cómo influye las competencias en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021	Establecer la influencia de las competencias con el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021	Existe influencia de las competencias con el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021
¿ Cómo influye la autodeterminación en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021	Establecer la influencia de la autodeterminación en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021	Existe influencia de la autodeterminación en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021
¿Cómo influye el impacto en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco.2021	Establecer la influencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco.2021	Existe influencia del impacto en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco.2021
¿ Cómo influye la seguridad en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021	Establecer la influencia de la seguridad en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021	Existe influencia de la seguridad en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital público del Cusco. 2021

## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE EVALUACION SOBRE EL EMPODERAMIENTO

La información que Ud. nos proporcione será utilizada con fines de investigación por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, así mismo le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de los mismos. Agradecemos su participación.

DATOS GENERALES:

1. **EDAD** \_\_\_\_\_ años.
2. **GÉNERO:** F ( ) M( )
3. **CONDICIÓN LABORAL:** Nombrado( ) Contratado( ) CAS( )  
Terceros( )
4. **TIEMPO DE SERVICIO EN EL ESTABLECIMIENTO:**  
De 1 A 2 años ( ) De 2 A 5 años ( ) De 5 a 10 años ( ) Más de 10 años ( )
5. **NIVEL DE ESTUDIOS:** Universidad completa ( ) Técnica completa( )  
Secundaria completa( ) Secundaria incompleta( ) Otros: posgrado ( )

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

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indeciso	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

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

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

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### INSTRUCCIONES

La información que Ud. nos proporcione será utilizada con fines de investigación por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, así mismo le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de los mismos. Agradecemos su participación.

DATOS GENERALES:

6. **EDAD** \_\_\_\_\_ años.
7. **GÉNERO:** F ( ) M ( )
8. **CONDICIÓN LABORAL:** Nombrado( ) Contratado( ) CAS( )  
Terceros( )
9. **TIEMPO DE SERVICIO EN EL ESTABLECIMIENTO:**  
De 1 A 2 años ( ) De 2 A 5 años ( ) De 5 a 10 años ( ) Más de 10 años ( )
10. **NIVEL DE ESTUDIOS:** Universidad completa ( ) Técnica completa( )  
Secundaria completa( ) Secundaria incompleta( ) Otros: posgrado ( )

A continuación tiene una serie de preguntas que permitirán medir el compromiso organizacional del establecimiento de salud. Deberá responderlas según la siguiente tabla de valores.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Dimensiones/items	5	4	3	2	1
		<b>I. COMPROMISO AFECTIVO</b>				
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad					
2	Una de las principales razones por la que continuo trabajando en este hospital es porque siento la necesidad moral de permanecer en ella					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi hospital					
4	No espero un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi hospital					
5	Me sentiría culpable si dejase ahora mi hospital considerándolo todo lo que me ha dado					
6	Este hospital tiene un gran significado para mí					
<b>II. COMPROMISO CONTINUO</b>						
7	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual					
8	Ahora mismo no abandonaría el hospital porque me siento obligado con toda su gente					
9	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en este hospital es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
10	Disfruto hablando de mi hospital con gente que no pertenece a ella					
11	Si continuo en este hospital es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
<b>III. COMPROMISO NORMATIVO</b>						
12	Me siento como parte de una familia en este hospital					
13	Realmente siento como si los problemas de este hospital fueran mis propios problemas					
14	El hospital donde trabajo merece mi lealtad					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el hospital donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo					







SPSS Empoderamiento.sev [C:\ProgramData\SPSS\SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	EMPOD	SIGN	COMP	AUTOD	IMPAC	SEGUR	COMP_O RG	AFEC	CONT	NORM	EDAD	SEXO	CON_LA B	T_SERV
1	92	20	20	20	20	12	47	23	9	15	2	1	2	3
2	92	20	20	20	20	12	54	26	17	11	2	1	1	4
3	94	18	20	20	20	16	40	18	10	12	2	2	1	4
4	85	20	20	19	18	8	65	26	14	25	3	2	1	4
5	84	19	19	20	16	10	67	21	23	23	3	2	1	4
6	81	15	18	18	14	16	52	20	9	23	3	1	1	4
7	82	19	20	19	16	8	56	20	16	20	2	1	1	4
8	87	17	20	20	16	14	47	17	15	15	2	1	3	2
9	80	16	18	15	15	16	55	23	12	20	1	1	4	2
10	75	18	18	13	15	11	57	22	16	19	2	2	1	2
11	96	20	20	20	20	16	59	24	14	21	2	1	1	4
12	95	20	20	20	19	16	41	15	14	12	3	1	1	4
13	89	20	20	19	15	15	51	21	11	19	2	1	1	4
14	91	20	20	20	16	15	70	29	18	23	3	1	1	4
15	83	20	19	17	15	12	63	23	16	24	2	1	3	1
16	85	20	19	18	16	12	56	21	16	19	2	1	1	3
17	73	20	16	14	15	8	51	18	14	19	2	1	3	2
18	54	12	10	10	12	10	55	21	17	17	2	2	2	2
19	93	20	20	20	17	16	50	17	14	19	1	2	4	1
20	77	14	17	18	16	12	53	15	16	22	2	2	3	1
21	85	20	19	18	16	12	63	24	16	23	2	1	3	3
22	62	20	16	4	10	12	59	21	18	20	1	2	2	1
23	92	20	20	20	16	16	75	30	25	20	3	2	1	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

resultados de empoderamiento spss - Word (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Diseño Presentación ¿Qué desea hacer?

Página 2 de 3 309 palabras

EMPOD (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	9	7,6	7,6	7,6
Alto	110	92,4	92,4	100,0
Total	119	100,0		

EMPOD (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	9	7,6	7,6	7,6
Alto	110	92,4	92,4	100,0
Total	119	100,0		

COMP (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	,8	,8	,8
Medio	5	4,2	4,2	5,0
Alto	113	95,0	95,0	100,0
Total	119	100,0		

AUTOD (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	3	2,5	2,5	2,5
Medio	14	11,8	11,8	14,3
Alto	102	85,7	85,7	100,0
Total	119	100,0		

IMPAC (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	25	21,0	21,0	21,0
Alto	94	79,0	79,0	100,0
Total	119	100,0		

SEGUR (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	18	15,1	15,1	15,1
Medio	42	35,3	35,3	50,4
Alto	59	49,6	49,6	100,0
Total	119	100,0		

COMP\_ORG (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	1,7	1,7	1,7
Medio	53	44,5	44,5	46,2
Alto	64	53,8	53,8	100,0
Total	119	100,0		

AFEC (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	3	2,5	2,5	2,5
Medio	53	44,5	44,5	47,1
Alto	63	52,9	52,9	100,0
Total	119	100,0		

Escribe aquí para buscar

1°C Despejado 6:21 06/07/2021

resultados de empoderamiento spss - Word (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Diseño Presentación ¿Qué desea hacer?

Página 3 de 3 309 palabras

CONT (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	14	11,8	11,8	11,8
Medio	78	65,5	65,5	77,3
Alto	27	22,7	22,7	100,0
Total	119	100,0		

NORM (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	4	3,4	3,4	3,4
Medio	28	23,5	23,5	26,9
Alto	87	73,1	73,1	100,0
Total	119	100,0		

Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

Estadístico	g	Sig.	
EMPOD	,103	,119	,004
SIGN	,369	,119	,000
COMP	,312	,119	,000
AUTOD	,216	,119	,000
IMPAC	,286	,119	,000
SEGUR	,148	,119	,000
COMP_ORG	,055	,119	,200 <sup>b</sup>
AFEC	,112	,119	,001
CONT	,110	,119	,001
NORM	,157	,119	,000

Escribe aquí para buscar

1°C Despejado 6:22 06/07/2021