



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

- Empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Villarroel Baylon, Carmen Lourdes (ORCID: 0000-0002-1490-7047)

Torres Villar, Jhaneth Sandra (ORCID: 0000-0003-2128-0032)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2022

Dedicatoria

A nuestros padres, hijos y esposo, por su constante apoyo a lo largo de nuestra formación académica.

Agradecimiento

A nuestro asesor por habernos guiado en la elaboración de la tesis por su paciencia, entrega, por sus conocimientos y experiencia, a la UCV por darnos la oportunidad de ser parte de esta institución.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

Tabla 1	Características de la muestra.	24
Tabla 2	Niveles de empoderamiento estructural, en general y por dimensiones.	24
Tabla 3	Niveles de compromiso organizacional, en general y por dimensiones. .	25
Tabla 4	Análisis del ajuste de los datos a la distribución normal.	25
Tabla 5	Relación entre empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Callao-2021 (n=246).	26
Tabla 6	Relación entre la dimensión apoyo del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).	26
Tabla 7	Relación entre la dimensión acceso a la información del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).	27
Tabla 8	Relación entre la dimensión acceso a los recursos del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).	27
Tabla 9	Relación entre la dimensión oportunidades del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).	28
Tabla 10	Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión afectivo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).	28
Tabla 11	Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión normativo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).	28
Tabla 12	Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).	29

Resumen

La investigación se ejecutó en torno a determinar la relación entre empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021. Siguió una ruta cuantitativa, de tipo aplicada, según el diseño no experimental con una sola medición de alcance correlacional. Participaron 246 profesionales, quienes fueron evaluados con la Escala de Empowerment Estructural (CWEQ-II) y Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados mostraron que el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s > 0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande; la misma tendencia se observó en todas las dimensiones. La investigación concluye señalando que los profesionales en enfermería que se sienten más empoderados desde una perspectiva estructural en su trabajo tienden a mostrar mayores evidencias de estar más comprometidos con la organización.

Palabras clave: *Empoderamiento, estructural, compromiso, organizacional, enfermería.*

Abstract

The research was carried out to determine the relationship between structural empowerment and organizational commitment in the collaborators of the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Callao-2021. It followed a quantitative route, applied type, according to a non-experimental design with a single correlational measurement. A total of 246 professionals participated, who were evaluated with the Structural Empowerment Scale (CWEQ-II) and Organizational Commitment Questionnaire. The results showed that structural empowerment and organizational commitment correlate significantly ($p < .05$) describing a positive slope ($r_s > 0$), with a strength of association corresponding to a large effect size; the same tendency was observed in all dimensions. The research concludes by pointing out that nursing professionals who feel more empowered from a structural perspective in their work tend to show greater evidence of being more committed to the organization.

Keywords: *Empowerment, structural, commitment, organizational, nursing.*

I. INTRODUCCIÓN

Todas las organizaciones trabajan en un entorno en constante cambio que se produce a nivel de mercado y en la estructura organizativa; así un mayor número de organizaciones deben desarrollar un sistema para atraer, desarrollar, motivar y retener al personal, quienes serán un garante para el funcionamiento eficiente y la supervivencia de la organización, además de potenciar al recurso humano.

La organización de las Naciones Unidas, en el año 2013 reportó que poco menos de la mitad de las mujeres se sienten empoderadas en el área laboral (47.1%), a pesar de esta cifra, la misma organización menciona que, a comparación de los varones, están en desventaja en la participación laboral.

Las últimas estimaciones realizadas en el Perú, se tiene que, cerca del 80% del potencial humano no se aprovecha de manera óptima en las organizaciones más grandes. No obstante, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MINP) señala que cerca del 70% de las mujeres que pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), están empoderadas en su centro de labores.

Tradicionalmente, las empresas buscaban que el personal responda únicamente a las órdenes, cumpliendo solo con las tareas encomendadas y conllevando a una fuerte dependencia de estos respecto de la organización, en el sentido en el que reciben expresamente instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde realizar las actividades para desarrollar su trabajo (Lee hecht Harrison, 2016).

En la actualidad, las organizaciones han percibido el déficit en el desarrollo del capital humano, por ende, se han planteado mejorar esta situación mediante el involucramiento tanto del personal como de los líderes de la organización, buscando para ello que su personal aprenda a tomar decisiones, que encuentren soluciones a los problemas y cuenten con iniciativa que lleve al éxito a la empresa, con el fin de emplear el conocimiento y el capital intelectual; sin embargo, los métodos empleados para ello (incentivos monetarios, buena dirección administrativa o gerencial, entre otras) no se implementan adecuadamente fracasando sin lograr los resultados esperados, debido en gran medida, a que no se instruye adecuadamente al personal (Ríos, 2011).

Torres (2017), menciona que el empoderamiento y el compromiso organizacional evaluado en 100 trabajadoras del sexo femenino, presentan relación de manera muy significativa y directa obteniendo que más de la mitad del personal evaluado (52.0%) evidencian nivel alto de empoderamiento y de compromiso organizacional.

El empoderamiento que es el delegar poder y autoridad a los subordinados para que sean responsables de sus propios espacios, es una de las técnicas empleadas con las que se intenta lograr el éxito de la organización; para ello se debe lograr que el personal sepa de qué trata, la manera correcta para implementarlo y los resultados que se esperan de ese proceso (Giraldo, 2012).

Tomando en consideración lo expuesto en el párrafo anterior, para que las organizaciones mantengan su permanencia en el mercado, será necesario mantener la integración adecuada del personal; esto significa fomentar la creación de un entorno de trabajo donde el personal sienta que tienen un impacto real en los estándares de calidad, servicio y eficiencia en su área que beneficiara al negocio.

Desde la perspectiva de este trabajo, se sustenta la noción de la existencia de una asociación de conceptos, estableciendo que el empoderamiento será determinante para el desarrollo del compromiso organizacional. Es decir, si una organización tiene la capacidad de empoderar al recurso humano mediante la promoción de la autosuficiencia en conocimientos, habilidades y competencias, entonces, dicha organización podrá desarrollar el compromiso que las personas requieren. Esta posibilidad puede significar una ruptura con la organización, ya que permite al individuo independizarse y buscar otras posibilidades fuera; sin embargo, no tiene por qué ser así, sino que el individuo podrá reconocer que, organizándose puede lograr esta posibilidad y, por tanto, responder obteniendo un compromiso que fortalecerá la relación entre los dos.

Así, desde una perspectiva teórica, esta investigación optó por el constructo teórico propuesto por Kanter para definir el empoderamiento estructural, conceptualizándolo como un elemento que brinda acceso a estructuras que aumentan las características específicas del trabajo y fortalecen las relaciones interpersonales, creando las condiciones que permitan aumentar la motivación

para la ejecución de las tareas eficientemente; por otro lado, respecto al compromiso organizacional, se empleó la base teórica propuesta por Meyer y Allen quienes señalan que es un estado mental caracterizado por la relación individuo - organización y, que influye en la decisión de permanecer o dejar la organización.

Mientras que, desde una perspectiva práctica, la evidencia que se obtendrá de los datos fue la base que sustente la investigación ya que al presentarse de forma tangible, podrá observarse específicamente las carencias en el desempeño por parte de los empleados hacia sus labores o al hacer contribuciones significativas; por ello, será necesario crear una metodología en la cual se potencie o empodere al personal a fin de tratar de eliminar la sensación de frustración y de bajos niveles de eficacia personal.

Por último, desde una perspectiva metodológica, el presente estudio, sirvió de evidencia científica para posteriores investigaciones en las cuales se emplee los fenómenos psicólogos, para estudios prospectivos en la misma institución, además de facilitar la comparación, contraste o replicación metodológica (validez y confiabilidad).

Por lo expuesto, se formuló el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021?.

Además, se planteó un objetivo general que consiste en determinar la relación entre empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021, del cual se desprenden siete objetivos específicos, tales como: 1) Determinar la relación entre la dimensión *apoyo* del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2) Determinar la relación entre la dimensión *acceso a la información* del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 3) Determinar la relación entre la dimensión *acceso a los recursos* del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de

enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 4) Determinar la relación entre la dimensión *oportunidades* del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 5) Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión *afectivo* del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 6) Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión *normativo* del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, y 7) Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión *continuidad* del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Como respuesta tentativa al problema de investigación se espera encontrar que el empoderamiento estructural se correlaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2021. Como hipótesis específicas se espera encontrar que relación entre las dimensiones: He1) apoyo, He2) acceso a la información, He3) acceso a los recursos, He4) oportunidades; y el compromiso organizacional es de manera directa y significativa; así mismo, la relación entre el empoderamiento estructural y las dimensiones He5) componente afectivo, He6) componente de continuidad y He7) componente normativo, se correlacionan de manera directa y significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Con fines de encontrar un soporte científico para esta investigación, se revisaron trabajos desarrollados bajo la metodología de tipo aplicada y diseño no experimental en el ámbito nacional, los cuales fueron descritos en los siguientes párrafos.

Saldarriaga y Agurto (2020) realizaron un estudio para esclarecer la relación entre empoderamiento y compromiso laboral de los trabajadores que laboran en organizaciones públicas de la ciudad de Piura. Este estudio es un estudio de correlación descriptivo tipo aplicación con un diseño transversal no experimental. Participaron 89 empleados y fueron evaluados por el Cuestionario de Paiva y Gelga sobre Escala de Empoderamiento (SPES) y Compromiso Organizacional. Como resultado, el empoderamiento se correlaciona directa y significativamente con el compromiso laboral ($Rho = .490^{**}$), y el empoderamiento es la dimensión del compromiso organizacional, el compromiso emocional ($.396^{**}$) y el compromiso normativo ($.355^*$). *), Mostró una correlación positiva con el compromiso continuo ($.267^*$).

Villa (2019) realizó un estudio en Moyobamba para esclarecer la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional. Este estudio es un enfoque descriptivo de correlación, diseño no experimental y estudio cuantitativo transversal. Un total de 115 empleados participaron en la evaluación utilizando el cuestionario de empoderamiento de Derrel y los cuestionarios de compromiso organizacional de Meller y Allen. Como resultado, el análisis de regresión lineal mostró que la correlación entre estas dos variables fue de 0.370. De él se derivó el coeficiente de determinación, y se demostró que los cambios en el empoderamiento estructural explican el 13,7% de los cambios en el compromiso organizacional.

Chumbiauca (2019) realizó un estudio en Huaraz para esclarecer la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional de los empleados en las oficinas regionales encargadas de llevar a cabo el proceso de supervisión. Este es un estudio cuantitativo que utiliza un enfoque de correlación transversal. Un total de 140 trabajadores participaron en el Cuestionario II de Condiciones para la Efectividad Laboral (CWEQ-II) y el Cuestionario de Compromiso

Organizacional de Meyer y Allen. Como resultado, las variables centrales de este estudio muestran una correlación directa y altamente significativa ($r = .307^{**}$), así como información ($r = .456$), conocimiento ($r = .121$) y poder de delegación ($r = .121$), se encontró una correlación positiva entre las dimensiones del empoderamiento como $r = .293$). En general y dimensionalmente, el empoderamiento estructural tiene una correlación directa y significativa con el compromiso organizacional.

Quintanilla (2018) realizó un estudio en Cusco con el objetivo de esclarecer la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en las agencias de viajes. Este estudio es un estudio cuantitativo aplicado que utiliza un enfoque de correlación transversal. Con 270 participantes, el empoderamiento fue solo un nombre y fue evaluado en una escala con características psicométricas y en las escalas de compromiso organizacional de Meller y Allen. Como resultado, se encontró que estas variables no estaban correlacionadas significativamente.

Torres (2017) realizó un estudio en Lima para esclarecer la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres en empresas que brindan servicios y cuidado a otras personas. Este estudio es un estudio cuantitativo aplicado que utiliza un enfoque de correlación transversal. Los 100 participantes fueron evaluados en la escala de empoderamiento psicológico en el lugar de trabajo y la escala del compromiso organizacional de Meyer y Allen. En la evaluación de probabilidad de la prueba de significación estadística con el coeficiente de correlación como entrada, las variables se asocian con una pendiente positiva y una varianza de los datos de $0,825^{**}$, y cuanto mayor es la calificación de empoderamiento del trabajador, mayor es la puntuación de compromiso organizacional.

Palomino (2017) realizó un estudio de investigación en Lima para esclarecer la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en una clínica privada de hemodiálisis. Este estudio es un estudio cuantitativo aplicado con un rango correlacionado y un diseño transversal no experimental. Se evaluó a 75 participantes utilizando la Escala del Cuestionario de Empoderamiento Adhoc y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados de la correlación mostraron que el

empoderamiento mostró una correlación directa y significativamente más fuerte ($Rho = .874^{**}$), y que cuanto mayor era la calificación de empoderamiento, mayor tendía a ser el puntaje de compromiso organizacional.

Así mismo se realizó la búsqueda de antecedentes de ámbito internacional que fueron detallados a continuación:

Gholami et al. (2019) realizaron un estudio en Irán destinado a aclarar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en las enfermeras de los hospitales universitarios de Khorramabad. Este estudio es un estudio cuantitativo aplicado, descriptivo y correlacionado con un diseño transversal no experimental. La muestra fue de 160 enfermeras que realizaron la Escala de Empoderamiento Estructural (CWEQ-II) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Encontraron que el empoderamiento estructural se asoció significativamente con el compromiso organizacional ($p < .05$), con esa asociación mostrando una pendiente positiva.

Fragkos et al. (2019) realizaron una revisión sistemática y un estudio de metanálisis en Rusia con el objetivo de revisar los estudios cuantitativos que estudiaron la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras. Este estudio se desarrolló en un diseño transversal no experimental bajo el método de correlación descriptiva cuantitativa. 204 estudios fueron el tema de este metanálisis. El resultado más importante fue que el empoderamiento estructural se correlacionó fuertemente con el compromiso organizacional ($r = 0.43$). Esto muestra que aquellos con una calificación más alta de empoderamiento estructural tienden a mostrar un compromiso organizacional más fuerte.

Aljameez (2019) realizó un estudio en Arabia Saudita con el objetivo de aclarar la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras sauditas y extranjeras. Este estudio fue un estudio de correlación descriptivo cuantitativo y fue un diseño transversal no experimental. 398 enfermeras participaron y evaluaron utilizando la Escala de Empoderamiento Estructural (CWEQ-II) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran que existe una correlación directa y positiva entre las variables centrales, y que, a mayor

evaluación de empoderamiento estructural, mayor puntuación de compromiso organizacional.

Aggarwal et al. (2018) realizaron un estudio en India para determinar el impacto del empoderamiento estructural en el compromiso organizacional (generalmente enfatizando el compromiso emocional) en mujeres que trabajan en organizaciones públicas. Este estudio es un estudio cuantitativo descriptivo-correlacionado y un diseño transversal no experimental. El número de participantes fue de 389 y fueron evaluados mediante el "Cuestionario II de Condiciones para los Efectos Laborales" y el "Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen". Como resultado, el compromiso emocional exhibido por los empleados se correlaciona directamente con la dimensión de empoderamiento de oportunidad ($r = .162^{**}$) y poder de información ($r = .138^{**}$), y viceversa con la dimensión de recursos ($r = -$). Hubo una correlación entre el .141 **) y la dimensión de recursos ($r = -.159^{**}$), y no se encontró correlación significativa con la dimensión de apoyo ($r = -.075$). En general, se observa que el empoderamiento estructural tiende a asociarse significativamente con la dimensión de apoyo ($r = -0.075^{**}$).

Eskandari et al. (2017) realizaron un estudio en Irán para aclarar la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Zanzan. Este estudio fue un estudio descriptivo de correlación de 583 participantes y fue evaluado por el Cuestionario de Condiciones para la Efectividad en el Trabajo-II (CWEQ-II) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Como resultado, la suma del empoderamiento estructural mostró una correlación relativamente fuerte con el compromiso organizacional de la enfermera ($r = 0.444$). De las dimensiones, "poder formal" mostró la correlación más fuerte con el compromiso organizacional ($r = 0.372$), seguida por "acceso a la información" ($r = 0.361$). La correlación más baja fue entre la dimensión de "oportunidad" y el compromiso organizacional de la enfermera ($r = 0.161$).

Respecto a la variable empoderamiento, este fue introducido al ámbito laboral, aproximadamente en el año 1977, esto debido a que numerosos estudios describían que su implicación en las organizaciones se debía a ser un constructo

multinivel integrador, basado en tres planos de índole individual, organizacional y comunitario, que interrelacionan entre sí (Kanter, 1993).

Rowlands (1997) brinda una perspectiva diferente asumiendo que el empoderamiento relaciona una percepción de poder basada en el establecimiento de relaciones sociales y el impulso del poder compartido, entendiendo el poder como “*poder para*”, “*poder con*”, “*poder desde*” y “*poder interior*” como nuevos conceptos de poder.

Por su parte, Kanter (1993) sostiene que las personas reaccionan racionalmente a la situación en la que se encuentran, por lo tanto, cuando estas situaciones se construyen de manera que los empleados se sientan empoderados, responderán en consecuencia y estarán al nivel de los desafíos que surjan en la organización a la que pertenecen, siendo que estas estructuras son consideradas particularmente por Kanter como importantes para el crecimiento de la sensación de empoderamiento en los empleados.

En lo que respecta a Kanter (1993), cree que las personas reaccionarán racionalmente a las situaciones en las que se encuentran. Por lo tanto, cuando estas situaciones se construyen de manera que los empleados se sientan empoderados, responderán en consecuencia y estarán en el nivel de desafíos que surgen en el trabajo. La organización a la que pertenecen, porque Kanter cree que esta estructura es particularmente importante para mejorar el sentido de empoderamiento de los empleados.

Dentro de los principales modelos de empoderamiento podemos mencionar al modelo propuesto por Kenneth y Velthouse (1990) en el cual desarrollan bases teóricas del empoderamiento centrado en la relación de tres aspectos psicológicos fundamentales; el primero asociado a la *motivación intrínseca* para desenvolverse productivamente obteniendo una sensación de satisfacción; el segundo relacionado a las *cogniciones* que son propias de la persona produciendo en motivación y, la tercera, relacionada a los procesos interpretativos mediante los cuales se llegan a las cogniciones (Orgambídez et al., 2017). Estos tres aspectos, mencionados en las líneas anteriores son fundamentales y se encuentran subdivididos en cuatro cogniciones que componen el modelo del empoderamiento psicológico:

- *Impacto*: a menudo se lo conoce como la intensidad o influencia de un individuo en la estrategia, la gestión o los resultados del trabajo en general.
- *Competencia*: expresado en habilidades que posee el personal para desarrollar las actividades correspondientes a su puesto de trabajo.
- *Significado*: relación entre el sentido del valor de una meta y los requisitos que se deben cumplir para el desarrollo del trabajo juzgados por las percepciones personales.
- *Autodeterminación*: es la elección que hace una persona como iniciativa y ajuste de acción.

El modelo desarrollado por Spreitzer (1995) se basa en el modelo de las *cogniciones* de Thomas y Velthouse, siendo su principal aporte el desarrollo y validación de una escala multifuncional que mide y analiza la información recolectada en un contexto laboral, en la cual se asumen las cuatro cogniciones como un solo factor o como un componente adicional; es decir, que estas proceden conjuntamente en el instante en el que se evalúa el empoderamiento, sin embargo, para Spreitzer, la ausencia de alguno de ellos no significa necesariamente extinción, sino solo un mínimo impacto (Jáimez y Bretones, 2011).

En general, esta teoría surge de tres supuestos; el primero considera al empoderamiento como un conjunto eventos para el correcto desarrollo de las actividades laborales, el segundo se expresa como una *herramienta continua*; es decir que se encuentra en constante evolución y, por último, la tercera, la estima como un *constructo* específico no generalizable para desarrollar cada trabajo. Finalmente, Spreitzer señala que la *orientación activa* hacia el trabajo es una tendencia que muestran los individuos al intentar dar forma a su trabajo; es decir, desarrollar sentimientos y/o deseos de autovalía en el desempeño de sus labores (Spreitzer, 1995).

Menon (2001) conceptualiza al empoderamiento como un estado cognitivo cuya peculiaridad está asociada al sentido de control, capacidad e internalización; por lo tanto, trasladar el poder de toma de decisiones a un nivel

más bajo en la jerarquía organizacional, otorgando al personal la capacidad para influir significativamente en los resultados que obtenga la organización.

De acuerdo con este plan, el autor considera que la raíz de esta estructura se encuentra en el concepto de *poder* experimentado por los empleados que, a nivel personal, se basan en las tres dimensiones principales de la experiencia del poder para desarrollar el empoderamiento; dando como resultado un constructo multifacético reflejado en diferentes dimensiones (Ruiz et al., 2016). Estas son:

- Percepción de control: enfatiza la posibilidad de que una persona deba tomar decisiones (autonomía), el uso de recursos y la creencia de una persona en el modelo de autoridad.
- Competencia: implica la realización competente de una o más tareas o posibles complicaciones (tareas no rutinarias).
- Internalización de las metas: relacionadas con las creencias sobre uno mismo, además de estar preparado para actuar, también optan por asimilar las metas organizacionales a las propias.

El modelo de Kanter (1993) está compuesto por dos vertientes, el psicológico y el estructural, que en conjunto conllevaran a la mejora de la gestión del personal en las organizaciones; sin embargo, la no existencia de uno de ellos, no quita la eficiencia del otro. Así, empoderamiento basado en la concepción de *poder*, define la capacidad de un individuo de utilizar todos los recursos disponibles para alcanzar metas, siendo una contraposición al modelo tradicional (Choque, 2014).

Para esta investigación nos centraremos en el empoderamiento estructural que toma en cuenta el trabajo del personal, la obtención de factores laborales específicos y la mejora de las relaciones interpersonales como fundamentos para lograr las metas; es decir, obtener información, recursos, apoyo y oportunidades de la organización fortalece la comunicación efectiva, logra el desarrollo personal y, por ende, se obtiene un mayor compromiso organizacional (Kanter, 1993). Las estructuras de empoderamiento también incluyen ciertos recursos en su teoría, los cuales se basan en la información y el soporte desarrollado en cada uno de los factores que los integran; estos son:

Recursos: representada las habilidades o destrezas que posee un individuo para ayudar a completar su trabajo; estos pueden ser recursos materiales, financiación y/o tiempo, esenciales para lograr las metas.

- *Acceso a la información*: se refiere a los conocimientos adquiridos en el ámbito profesional y a través de la experiencia, que también son necesarios para un trabajo eficaz.
- *Apoyo*: asociado con la retroalimentación que se recibe de los compañeros, ya sean de subordinados, pares o superiores, siendo esta orientación una mejora de la estructura piramidal y, por tanto, una mejora de la estructura social del lugar de trabajo.
- *Oportunidad de desarrollo*: referido a la posibilidad crecer y ganar una promoción en la empresa, así como el desarrollo de conocimientos y habilidades, que mejorarán la capacidad de aprender y desarrollarse profesionalmente en el lugar de trabajo a través del contacto y la visibilidad profesional.

Por su parte, las bases teóricas que sustentan la variable *compromiso organizacional*, coinciden en considerarla como un tipo de *vínculo* que relaciona al colaborador y a la organización en un nivel de *integración* de intereses, objetivos y necesidades personales. Por ende, autores como Chiavenato (1992) infieren una asociación entre los sentimientos y la comprensión de la situación, pasada como presente, de la organización logrando con ello el compenetrarse con los objetivos.

Robbins (1998) emplea la palabra *estado* para definir el compromiso organizacional, esto debido a que el colaborador tiende a identificarse con las metas y objetivos que se han establecido en la organización, logrando con ello mantenerse en su puesto de trabajo. Hellriegel (1999) aúna ciertas características compromiso organizacional, siendo ellas las asociadas a las creencias, metas, valores, participación, identificación, y deseo de pertenencia que debe poseer el colaborador con el fin de beneficiar a la organización y por ende a él mismo. Por otro lado, Steers (1977), conceptualiza el compromiso organizacional como los niveles de identificación e involucramiento que posee un colaborador dentro de una organización.

Sin embargo, existen diversas perspectivas relacionadas al compromiso organizacional; siendo Becker (1980) uno de los primeros investigadores en adoptar tres perspectivas del compromiso organizacional que siguen los principios de los individuos:

Perspectiva de intercambio social: esta asume que el compromiso es un *vínculo* instaurado entre el colaborador y la organización a través del tiempo en el que, los aportes que cada uno de ellos realiza es en beneficio mutuo; aunque es el colaborador quien asume un *rol activo* al plantearse el no dimitir de su trabajo ya que ello significaría una especie de *perdida* de la inversión realizada (Becker, 1980). Esta perspectiva se relaciona, a su vez, con el principio de *continuidad* en la cual los incentivos recibidos sumados al tiempo de continuidad en la organización o en el puesto de labores tienen una relación directa y significativa al nivel de incentivos que le ofrecen, siendo esta una percepción subjetiva del colaborador (Peña et al., 2016).

Perspectiva Psicológica: esta se basa en la intensidad relacionada con la identificación personal y la participación en una organización; es decir, depende de las recompensas psicológicas, relacionadas con el componente emocional, que el colaborador obtiene y que están caracterizadas por el deseo de permanencia, los esfuerzos que son beneficiosos para la organización y, por último, una clara creencia de aceptación de valores y metas de la organización, que son resultado de que los individuos asuman la organización como un fin para sí mismos (Becker, 1980).

Perspectiva de Atribución: esta tiene como base las emociones del colaborador hacia la organización y se define como una *obligación* de realizar determinadas mediante esfuerzos voluntarios, claros e irrevocables. Esta dimensión tiene mayor vinculación con la *ética profesional*, que es responsabilidad del individuo como deuda u obligación derivada del puesto de trabajo que se le brinda y que lo motiva a realizar un buen trabajo (Morrow, 1983).

Dentro de los modelos podemos encontrar el de Baker (1995) quien expone que la socialización entre los nuevos trabajadores y los veteranos un impacto positivo significativo en la orientación laboral y el compromiso

organizacional, especialmente en el primer sexenio, período durante el cual se deben fomentar este tipo de intercambios (Baker, 1995).

Para los recién llegados, no es fácil obtener un comportamiento laboral innovador (que rompa con esquemas preexistentes) y un alto compromiso organizacional al mismo tiempo, por lo que el responsable del plan de socialización debe ser consciente del objetivo que pretenden utilizar antes de aceptar utilizar un cierto sistema para incorporar a los nuevos trabajadores (Gallardo y Sandoval, 2014).

Mathieu y Zajac (1990) definen que este modelo es esencialmente explicativo y los resultados obtenidos están avalados mediante la integración de las variables que son antecedentes de compromisos de como las que reciben su influjo. Por tanto, los aspectos teóricos y metodológicos relacionados con la medición de diversas formas de compromiso organizacional, sus interrelaciones con otras formas de apego y su rol en los modelos causales de comportamiento organizacional son parte de las direcciones prominentes en futuras investigaciones, siendo las variables las que tienen mayores efectos en el compromiso organizacional, la percepción de niveles de competencia personal (efecto positivo), consideración del líder (positivo), Liderazgo estructural (positivo), rol ambiguo (negativo) y Conflictos en el puesto de trabajo (negativo).

Finalmente, Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado de ánimo, caracterizado por la relación entre el individuo y la organización, que incide en la decisión de permanecer en la organización o dejarla. Por otro lado, los autores se basaron en la diferencia de compromiso entre las actitudes y los métodos conductuales reflejados en la tradición investigadora, siendo las actitudes y las condiciones previas las consecuencias que contribuyen al desarrollo de compromiso; mientras que, para los métodos conductuales, la investigación se centra principalmente en determinar la conducta una vez que se manifiesta, repitiéndose el efecto de esta conducta sobre una actitud cambiante.

Por ende, los autores en su modelo de compromiso, además de la relación complementaria, los autores también combinaron actitudes y métodos de comportamiento, lo que significa que la naturaleza del compromiso es el

deseo, la necesidad o la responsabilidad de permanecer en la organización, aunado a tres componentes: efectivo, de continuación y normativo; así:

- *El Compromiso Afectivo* se basa en el deseo, que se refiere al vínculo emocional que las personas establecen con la organización cuando perciben sus necesidades (especialmente las psicológicas) y se cumplen sus expectativas, por lo que disfrutan de su permanencia en la organización.
- *El Compromiso de Conveniencia o de Continuidad* (en base a necesidades), es probable que los individuos sean conscientes de la inversión de tiempo y energía que se perderá cuando deje la organización, es decir, el costo de índole financiero, físico, mental al retirarse, o la baja probabilidad de encontrar otro trabajo. Aquí se refleja un aspecto calculador por parte del colaborador, ya que se refiere al seguimiento de las inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizajes, etc.) recibidas al pertenecer a la organización.
- *El compromiso normativo (deber)*, es definido como una especie de creencia, en el sentido moral, sobre la lealtad que se tiene con una organización, esto debido a, en cierto sentido, a la aceptación de algún beneficio como son las capacitaciones conduce a un sentido correspondiente de obligación. Este aspecto es consistente con la teoría de la reciprocidad, en la que se menciona que, a la obtención de alguna especie de beneficio, se desarrolla un precepto moral de retribución (Gouldner, 1960).

Cabe señalar que a medida que ampliamos el concepto de compromiso para incluir los deseos, necesidades y obligaciones de permanencia, ya no pertenece a la definición psicosocial tradicional de la actitud, siendo que, para evitar confusiones, el término *compromiso* será empleado tanto para referirnos al estado psicológico o para la identificación de su naturaleza en el empleado, como para la persistencia conductual que este demuestre.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación según lo que sustenta Vargas (2009) fue de tipo aplicada, describiéndola como un estudio en el que se emplearán sustentos teóricos validados empleando el método científico cuyo fin consiste en el estudio de cada uno de los fenómenos encontrados en la realidad problemática. Para el presente estudio, se aplicaron los constructos teóricos que sustentan las variables centrales de investigación, a fin de conocer el comportamiento de las mismas, de manera individual y relacional.

La investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, dado que no habrá manipulación de variables para ver efectos en otras y, por último, fue de corte transversal, ya que la medición y recolección de datos de las variables será dada en un solo momento determinado en el tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Empoderamiento estructural

Definición conceptual

Es considerado como un aliciente para el correcto desarrollo de las funciones que desempeñan los empleados con el fin de conseguir las metas propuestas, tanto personales como organizacionales, siendo necesario que la organización otorgue a cada uno de los empleados acceso a la información, recursos, apoyo, además de brindar las oportunidades para desarrollar sus conocimientos (Laschinger, et al., 2001).

Definición operacional

Será medido a través de doce reactivos, formulados a manera de proposiciones; los cuales forman parte de una estructura de cuatro dimensiones (3 ítems cada uno). Con fines de interpretación, se tiene que, a los niveles bajos (hasta 28), medio (29 a 44) y alto (45 a 60).

Indicadores

- Apoyo
- Acceso a la información
- Acceso a los recursos
- Oportunidades

Escala de medición

- Intervalo

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Los autores definen el compromiso como una característica psicológica relacional entre el individuo y la organización, la cual repercute en su decisión para continuar o no en su puesto de trabajo y se explica en tres componentes tales como el afectivo, continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional

Será evaluado a través de la sumatoria de la puntuación obtenida en cada ítem de la Escala adaptada de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Con fines interpretativos, los valores son, hasta 18 (bajo); de 19 a 125 (promedio); de 126 a más (alto).

Indicadores

- Afectivo
- Normativo
- Continuidad

Escala de medición

- Intervalo

3.3. Población, muestra, muestreo

La población estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería que desempeñan sus labores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, cuya cantidad ascendió a 685 unidades de análisis.

Como criterios de selección, se incluyeron a los profesionales que llevan trabajando más de 6 meses en la entidad, de ambos sexos, los que desearon participar libre y voluntariamente; se excluyeron a aquellos profesionales que, a pesar de haber llenado los cuestionarios, denotaron algún sesgo o aquiescencia; asimismo, se excluyeron a los que no firmaron el consentimiento informado, así como a los que tienen algún problema legal-laboral con la entidad.

La muestra fue determinada mediante un procedimiento bilateral para una población finita, considerando un valor Z basada en la seguridad del 95% (1.96), con una probabilidad esperada de .5 (p), por lo que la proporción no esperada fue .50 (q); considerándose un error del 5%, obteniendo una muestra de 246.

La selección de las unidades de análisis fue realizada siguiendo metodología del muestreo tipo no probabilístico por conveniencia (las unidades no análisis no tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para el estudio, incluyendo sólo aquellos que cumplen rigurosamente con los criterios de selección).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleará la encuesta como técnica de estudio.

Instrumentos

Variable 1: Empoderamiento estructural

Ficha técnica:

- Nombre: Escala de Empowerment Estructural (CWEQ-II)
- Autor y año: Laschinger, et al. (2001)
- Procedencia: Inglaterra
- Año: 2001
- Adaptación al medio latinoamericano: Mendoza et al. (2014)

Descripción del instrumento:

Desarrollado por Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk (2004), denominada Escala de Empoderamiento Estructural (CWEQ-II) traducida y adaptada por Mendoza, Orgambidez, Borrego, Gonçalves, & Santos (2014); la finalidad de la escala es medir las características socio estructurales del empoderamiento a través de la evaluación de los contextos laborales en función a las características socio-estructurales propiamente dichas, donde se incrementan el poder de los trabajadores. Esta variable está explicada por cuatro dimensiones, tales como: oportunidad, información, apoyo y recursos.

Propiedades psicométricas:

Validez

La primera estructura elaborada en base al modelo teórico de Kanter (1993), fue elaborado por Laschinger (1996); quien construyó un instrumento al que denominó The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ), cuyo modelo se ajustó adecuadamente, con 25 reactivos; posteriormente, los procedimientos para reducción de dimensiones, disminuyeron los ítems, determinando que cada una de las dimensiones, sea medido por tres ítems. Desde la construcción del instrumento, Laschinger y colaboradores, realizaron estudios de validez centrándose desde el contenido hasta los análisis de validez de constructo.

Para fines del presente estudio, se recurrió a la validez de contenido a través del juicio de 5 expertos, cuyas observaciones fueron evaluadas con la V de Aiken obteniéndose resultados favorables a la validez del instrumento respecto a su claridad, coherencia y pertinencia.

Confiabilidad

Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk (2004) desarrollaron estudios con fines de determinar la confiabilidad del instrumento, para ello recurrieron al coeficiente del alfa de Cronbach obteniendo un valor

de 0.750 para la escala total. Por su parte Mendoza, Orgambídez, Borrego, Gonçalves, & Santos (2014), obtuvo un coeficiente de 0.875 en la escala total.

Para la presente investigación, también se desarrolló un estudio piloto en 45 personas con características similares a la muestra obteniéndose un valor del alfa de Cronbach de 0.823 para la escala total, por lo que se demuestra que la consistencia interna que presenta el instrumento es confiable

Variable 2: Compromiso organizacional

Ficha técnica:

- Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional
- Autor y año: Meyer y Allen (1991)
- Modificación a 18 ítems: Meyer et al. (1993)
- Procedencia: Estados Unidos
- Adaptación: Argomedo (2013)

Descripción del instrumento:

Se empleará el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, de procedencia estadounidense, cuya finalidad es conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización. Está estructurado en tres componentes (afectivo, continuidad y normativo). Los 18 ítems del cuestionario tienen alternativas de respuesta bajo la metodología Likert de siete anclajes. El instrumento fue sometido a un estudio psicométrico en contexto peruano, específicamente en Lima metropolitana, por Argomedo (2013).

Propiedades psicométricas:

Validez

El cuestionario ha sido sometido a diversos análisis de validación, desde la construcción del instrumento los mismos autores Meyer y Allen (1997; citado por Montoya, 2014) realizaron estudios de validez de contenido, convergente, factorial exploratoria, factorial confirmatoria,

obteniendo resultados que señalan que el instrumento mide lo que pretende medir. Asimismo, Arciniega y González (2006; citado por Montoya, 2014), validaron y trasladaron los ítems originales de la escala reformulados en positivo, para medir la validez de constructo se empleó un análisis factorial exploratorio con rotación oblimín y se obtuvo como resultado la aprobación de las 3 dimensiones.

En nuestro medio, Argomedo (2013) desarrolló una validación de contenido, evaluando los ítems según sea su coherencia, pertenencia y relevancia al constructo, luego de realizar este procedimiento, evaluó la evaluación de los expertos en función a una prueba binomial, cuyos resultados evidenciaron la validez del instrumento en un contexto limeño.

Confiabilidad

El instrumento fue sometido a diversos análisis de consistencia interna por diferentes autores, así, Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998; citados por Argomedo, 2013) hallan coeficientes del alfa de Cronbach de 0.81 para el compromiso afectivo, 0.82 para el compromiso normativo, y de 0.48 para compromiso de continuidad. Arciniega y González (2006; citado por Montoya, 2014) encuentra coeficientes de 0.79 para compromiso afectivo, 0.77 para compromiso de continuidad y 0.72 para compromiso normativo. Todos los valores obtenidos, se asocian con una consistencia interna de los ítems que hace que sea confiable.

3.5. Procedimientos

Primero, se requirió acceso al director del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión para aplicar los instrumentos de medida al personal de enfermería; en segundo lugar, se envió un consentimiento informado que debía ser cumplimentado para dar paso al formulario virtual que contenía los instrumentos de medición que fueron configurados para uso específico del personal de enfermería. Por último, se ingresaron los datos en un programa estadístico para su procesamiento, se presentó en tabla de frecuencias y se interpretó en relación con a los objetivos planteados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó tanto la estadística descriptiva como la inferencial; descriptiva porque se recurrió a los mecanismos de procesamientos asociados a encontrar la frecuencia y porcentaje del comportamiento de cada una de las variables, sobre todo en su forma cualitativa expresadas en niveles.

Con respecto a la estadística inferencial, como primer procedimiento se sometió a los datos a la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, A fin de conocer si las distribuciones correspondientes a los datos obtenidos se ajustaron o no a la curva normal; a juzgar por los valores de probabilidad reportados se demostró que no fue así ($p < .05$; se rechaza H_0 : no existe diferencias significativas al interior de la distribución; se acepta H_1 : sí existe diferencias significativas al interior de la distribución). Es por tanto que, para atender a los objetivos correlacionales, se utilizó la prueba de significancia estadística no paramétrica que utiliza como insumo el coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s) (Catena et al., 2003).

El coeficiente de correlación oscila desde -1 hasta 1, en valores absolutos cuando éste se acerca más a la unidad, se interpreta como una mayor fuerza asociación y entre las variables estudiadas, contrariamente a esto, cuánto está más cerca al cero se afirma que no existe correlación notable; del mismo modo cuando se observa un signo negativo se afirma que la correlación es inversa, es decir que, cuanto mayor es la intensidad de una de las variables, menores de la otra, y viceversa; por el contrario, si el signo es positivo, se afirma que existe una correlación directa, sugiriendo que cuanto mayor es la intensidad en una variable también será de la otra (Quintín y Cavero, 1999).

La existencia significativa o no de una correlación está sujeta al valor de probabilidad, si esta es $p < .05$, entonces se afirma que existe una correlación significativa, mientras tanto sea mayor a dicho valor, se afirma que no existe dicha correlación ($p < .05$; se rechaza H_0 : no existe correlación significativa; se acepta H_1 : si existe correlación significativa) (Sagaró et al., 2020)

Puesto que la probabilidad está sujeta a la cantidad de la muestra, fue necesario calcular el tamaño del efecto, siguiendo los postulados de Cohen (1994), quien homologa el tamaño del efecto al coeficiente de determinación,

asignando un baremos que discrimina entre la intensidad de dicho tamaño, de modo que, cuando el valor del dominio del efecto esté por debajo de .01, entonces se dice que es un amigo del efecto nulo, mientras si está entre dicho valor y .10, se considera otoño el efecto pequeño, si está por encima de este último valor, y menor a punto 25, se considera un dueño del efecto mediano; y si está por encima dicho valor se consideró un tamaño del efecto grande.

3.7. Aspectos éticos

También se desarrolla de acuerdo con el estándar ético de no maleficencia en el estudio, ya que el sujeto no se ve afectado de ninguna manera después del estudio y la respuesta no se considera un diagnóstico. Por otro lado, también se considera que la información proporcionada por el sujeto será confidencial, es decir, será utilizada únicamente con fines educativos. Los participantes, por otro lado, no están obligados a recibir ninguna recompensa material o económica. Finalmente, considerar los aspectos relacionados con las citas de la 7ª edición de la APA y la cita de cada autor, y evitar similitudes con el Turnitin propuesto por la Universidad de César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Características de la muestra.

Variables sociolaborales	Categorías	f	%
Edad	<i>Hasta 32</i>	93	37.8
	<i>33 a 40</i>	84	34.1
	<i>41 a más</i>	69	28.0
Tiempo en el servicio	<i>1 año</i>	75	30.5
	<i>2 años</i>	171	69.5
Tiempo en la entidad	<i>Hasta 8</i>	75	30.5
	<i>9 a 10</i>	54	22.0
	<i>11 a 18</i>	69	28.0
	<i>19 a más</i>	48	19.5

Nota. - f: frecuencia; %: porcentaje.

En la tabla 1 se presenta los resultados correspondientes a las características de la muestra; se puede apreciar mayor frecuencia de los evaluados con edades hasta 32 años (37.8%), los que llevan dos años en el servicio (69.5%) y los que llevan trabajando hasta 8 años en la entidad (30.5%).

Tabla 2

Niveles de empoderamiento estructural, en general y por dimensiones.

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Empoderamiento estructural	41	16.7	137	55.7	68	27.6
<i>Apoyo</i>	33	13.4	92	37.4	121	49.2
<i>Acceso a la información</i>	50	20.3	101	41.1	95	38.6
<i>Acceso a los recursos</i>	36	14.6	153	62.2	57	23.2
<i>Oportunidades</i>	23	9.3	67	27.2	156	63.4

Nota. - f: frecuencia; %: porcentaje.

Los resultados de la tabla 2, muestran el predominio del nivel medio, en general (55.7%) y en las dimensiones *acceso a la información* (41.1%) y *a los recursos* (62.2%); por otro lado, se evidencia el predominio del nivel alto en las dimensiones *apoyo* (49.2%) y *oportunidades* (63.4%). Es preciso mencionar la evidencia de mayores dificultades en la dimensión *acceso a la información*, ya que, de todas las dimensiones, es la que posee mayor proporción en el nivel bajo (20.3%).

Tabla 3*Niveles de compromiso organizacional, en general y por dimensiones.*

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso organizacional	52	21.1	138	56.1	56	22.8
<i>Afectivo</i>	45	18.3	152	61.8	49	19.9
<i>Normativo</i>	42	17.1	121	49.2	83	33.7
<i>Continuidad</i>	54	22.0	120	48.8	72	29.3

Nota. - f: frecuencia; %: porcentaje.

Los resultados presentados en la tabla 3, muestran el predominio del nivel medio, tanto en general como en todas las dimensiones; en segundo lugar, está el nivel alto, en todos los casos; finalmente, con proporciones inferiores a 23%, el nivel bajo, siendo la dimensión con mayor presencia de este nivel la de compromiso por continuidad.

Resultados inferenciales

Tabla 4*Análisis del ajuste de los datos a la distribución normal.*

Variable/Dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	KS	g.l.	p
Empoderamiento estructural	.197	246	<.001
<i>Apoyo</i>	.290	246	<.001
<i>Acceso a la información</i>	.261	246	<.001
<i>Acceso a los recursos</i>	.247	246	<.001
<i>Oportunidades</i>	.213	246	<.001
Compromiso organizacional	.148	246	<.001
<i>Afectivo</i>	.167	246	<.001
<i>Normativo</i>	.162	246	<.001
<i>Continuidad</i>	.215	246	<.001

Nota. - KS: Prueba de significancia estadística Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors; g.l.: grados de libertad; p: significancia estadística basada en la probabilidad.

Los resultados de la prueba de significancia estadística Kolmogórov-Smirnov, presentados en la tabla 4, muestran que las distribuciones procedentes de las variables generales y de sus dimensiones, no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$; se rechaza H_0 : no existen diferencias significativas al interior de la distribución; se acepta H_1 : sí existen diferencias significativas al interior de la

distribución), lo cual sugiere el uso de pruebas estadísticas no paramétricas para atender a los objetivos de investigación, siendo en este caso la que se basa en el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 5

Relación entre empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Callao-2021 (n=246).

	Estadísticos	Compromiso organizacional
Empoderamiento estructural	r_s	.633
	p	<.001
	r^2	.40

Nota. - r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

El valor de probabilidad presentado en la tabla 5, muestra que el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se correlacionan de manera significativa ($p<.05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s>0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande.

Tabla 6

Relación entre la dimensión apoyo del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).

	Estadísticos	Compromiso organizacional
Apoyo	r_s	.578
	p	<.001
	r^2	.33

Nota. - r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

El valor de probabilidad presentado en la tabla 6, muestran que la dimensión apoyo del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se correlacionan de manera significativa ($p<.05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s>0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande.

Tabla 7

Relación entre la dimensión acceso a la información del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).

	Estadísticos	Compromiso organizacional
Acceso a la información	r_s	.599
	p	<.001
	r^2	.36

Nota.- r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

El valor de probabilidad presentado en la tabla 7, muestran que la dimensión *acceso a la información* del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se correlacionan de manera significativa ($p<.05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s>0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande.

Tabla 8

Relación entre la dimensión acceso a los recursos del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).

	Estadísticos	Compromiso organizacional
Acceso a los recursos	r_s	.617
	p	<.001
	r^2	.38

Nota.- r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

El valor de probabilidad presentado en la tabla 8, muestran que la dimensión *acceso a los recursos* del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se correlacionan de manera significativa ($p<.05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s>0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande.

Tabla 9

Relación entre la dimensión oportunidades del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).

	Estadísticos	Compromiso organizacional
Oportunidades	r_s	.895
	p	<.001
	r^2	.80

Nota. - r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p: Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

El valor de probabilidad presentado en la tabla 9, muestran que la dimensión *oportunidades* del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s > 0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande.

Tabla 10

Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión afectivo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).

	Estadísticos	Compromiso afectivo
Empoderamiento estructural	r_s	.633
	p	<.001
	r^2	.40

Nota. - r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p: Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

El valor de probabilidad presentado en la tabla 10, muestran que el empoderamiento estructural y el Compromiso afectivo se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s > 0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande.

Tabla 11

Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión normativo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).

	Estadísticos	Compromiso normativo
Empoderamiento estructural	r_s	.576
	p	<.001
	r^2	.33

Nota. - r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p: Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

El valor de probabilidad presentado en la tabla 11, muestran que el empoderamiento estructural y el Compromiso normativo se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s > 0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande.

Tabla 12

Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (n=246).

	Estadísticos	Compromiso por continuidad
Empoderamiento estructural	r_s	.576
	p	<.001
	r^2	.33

Nota. - r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p: Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

El valor de probabilidad presentado en la tabla 12, muestran que el empoderamiento estructural y el Compromiso por continuidad se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) describiendo una pendiente positiva ($r_s > 0$), con una fuerza de asociación correspondiente a un tamaño del efecto grande.

V. DISCUSIÓN

La investigación se llevó a cabo con el fin de conocer cómo se relaciona el empoderamiento estructural en un entorno laboral y el compromiso organizacional que presenta el personal de enfermería que brinda sus servicios en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión, ubicada en la región Callao durante el período del año 2021. En el presente apartado, se discuten los hallazgos propios del presente estudio respecto de los encontrados por otros autores, así mismo, se contrastará con la teoría que fundamenta y el constructo de las variables.

Es importante recalcar que, cuando se habla de poderamiento estructural, hace referencia a la eficacia que tiene una persona en un entorno laboral, explicada por el acceso que pueda tener a la información necesaria, así como los recursos, el apoyo y las oportunidades para el desarrollo profesional; esto con el fin de cumplir adecuadamente las funciones del puesto que se le encomendó a un determinado trabajador (Laschinger, et al., 2001). del mismo modo, la otra variable, denominada compromiso organizacional, no es sino el comportamiento de las personas explicado por el vínculo que desarrolla con la organización en la cual desempeña sus servicios, pudiendo ser de tipo afectivo o de un componente moral basado en las normas de cumplimiento, u otro que puede estar basado en la conveniencia calculada para que la persona continúe en su trabajo (Meyer y Allen, 1991).

Los resultados que atienden al objetivo general, mostraron que el apoderamiento estructural y el compromiso organizacional están relacionados de manera significativa ($p < .05$) evidenciando una asociación que describe una pendiente positiva, cuya dispersión de datos refleja una fuerza de asociación basada en un tamaño del efecto grande; dicho de otro modo ambas variables comparten el 40% de la varianza explicada ($r_s = .633$; $r^2 = .40$); la interpretación sugiere que, cuanto mayores son las evidencias de empoderamiento estructural en los trabajadores, mayores también han de ser aquellos que configuran el compromiso organizacional con la entidad.

La teoría que se desarrolla en torno al empoderamiento estructural afirma que una persona que posee altas evidencias de este comportamiento organizacional, es alguien que al hacer bien su trabajo, se siente bien consigo

misma ya que no solo siente satisfacción personal al desarrollar adecuadamente sus labores sino que también recibe a recompensas económicas o no remuneradas económicamente por parte de la organización (Mendoza et al., 2014b; Orihuela y Palomino, 2018; Spence et al., 2001); este hecho hace que la persona desarrolle vínculos con la organización, bien sean emocionales o netamente conductuales, lo cual conlleva a sentirse más comprometidas con la entidad, procurando mantener la imagen de buen trabajador (Hellriegel y Slocum, 2007; Maylle, 2019; Menezes y Bittencourt, 2009; Neves et al., 2018; Peña et al., 2016; Reinert et al., 2011).

Una investigación desarrollada en Irán, por Gholami et al. (2019), en un contexto hospitalario en el personal de enfermería, reportó que el empoderamiento estructural se correlacionó significativamente con el compromiso organizacional, evidenciando una asociación con pendiente positiva; resultados similares fueron encontrados en Rusia, en el estudio de Fragkos et al. (2019); asimismo, en Arabia Saudita en el estudio de Aljarameez (2019).

Del mismo modo, existieron estudios nacionales que reportaron hallazgos que refuerzan los encontrados en el presente estudio, tales como el de Saldarriaga y Agurto (2020) en Piura, Villa (2019) en Moyobamba, Chumbiauca (2019) en Huaraz.

No obstante, una investigación desarrollada por Aggarwal et al. (2018) en la India, a pesar de mostrar tendencia a una correlación inversa, esta fue de poca fuerza de asociación ($r = -0.075$), por lo que se consideró un estudio que no encuentra hallazgos fuertemente coherentes o similares a los de la presente investigación o los reportes de los autores señalados en el párrafo anterior. Asimismo, en el Perú, la investigación de Quintanilla (2018), mostró que las variables estudiadas no estaban significativamente relacionadas.

Sobre la base de lo expuesto, se acepta la hipótesis general de investigación, la cual señaló que el empoderamiento estructural se correlaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2021.

El primer objetivo específico de investigación estuvo orientado a determinar la relación entre la dimensión apoyo del empoderamiento estructural y el

compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2021.

Es importante señalar que el empoderamiento estructural basado en el apoyo, hace referencia a los procesos formales o no, que permite que el trabajador desarrolle efectivamente su trabajo, se trata del *feedback*, orientación y guía que puede recibir por parte de todas las partes humanas de la organización, pudiendo ser las personas que están subordinadas a la evaluada, o de sus compañeros o de sus superiores.

El resultado que atendió a este objetivo específico mostró que las variables estudiadas se correlacionaron de manera significativa ($p < .05$); describiendo una pendiente positiva con una fuerza de asociación que denota un tamaño del efecto grande ($r_s = .578$; $r^2 = .33$); la interpretación pertinente orienta que, cuanto más es el apoyo que recibe una persona, mayores son las evidencias de que esta esté desarrollando más el compromiso organizacional.

La teoría que se desarrolló en torno a las acciones de apoyo hacia un trabajador, basada en la guía y orientación, genera en él o ella, un proceso afectivo y/o de conveniencia (Orihuela y Palomino, 2018; Spence et al., 2001), lo cual conlleva a que esta esté más vinculada con la organización, como tal (Fabián, 2019, 2019; Gallardo y Sandoval, 2014).

Una investigación desarrollada en Irán por Eskandari et al. (2017), muestra hallazgos similares a los encontrados en el presente estudio, evidenciando una correlación directa y significativa entre el apoyo y el compromiso organizacional; no obstante, una investigación desarrollada en la India, por Eskandari et al. (2017), mostró resultados relativamente diferentes a los del presente estudio, ya que no se encontró correlación significativa entre las variables en cuestión ($p > .05$; $r = -.075$).

De este modo, se acepta la primera hipótesis específica, la cual señaló que sí existe correlación directa y significativa entre la dimensión *apoyo* del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional.

El segundo objetivo específico, estuvo orientado a determinar la relación entre la dimensión acceso a la información del empoderamiento estructural y el

compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2021.

Es menester mencionar que, la *accesibilidad a la información* es uno de los factores más relevantes que explica el empoderamiento estructural en un trabajador dentro de un contexto organizacional, ya que, la facilidad para obtener los datos necesarios para efectuar adecuadamente su trabajo permite la toma de buenas decisiones, además de promover la reacción rápida y oportuna; así mismo, no solamente es la información que entra o, a la que accede el trabajador, sino también la que éste puede transmitir a otros elementos humanos de la organización; todo este flujo de información facilita los mejores resultados dentro del marco del logro de objetivos (Alcántara, 2019; Davidson, 2020; Spreitzer, 1995).

Los resultados mostraron que la dimensión acceso a la información del empoderamiento estructural se correlaciona de manera significativa con el compromiso organizacional ($p < .05$), cuya dispersión de datos denota pendiente positiva con una fuerza de asociación que describe un tamaño del efecto grande ($r_s = .599$; $r^2 = .36$).

La teoría desarrollada en torno al *acceso a la información* dentro de un contexto organizacional, señala que, todo trabajador que ingresa a un sistema laboral espera encontrar la información suficiente para desempeñar adecuadamente su trabajo, de ser así, este, al hacerlo bien y sentirse satisfecho con su trabajo, se verá reflejado también por las recompensas y refuerzos por parte de la organización en sus superiores; de modo que esto genera también un lazo entre la organización y el trabajador (Conger y Kanungo, 1988; Davidson, 2020; Laschinger y Cziraki, 2015; Muhamma y Hussain, 2020; Ruiz et al., 2016).

La revisión de la literatura permitió encontrar investigaciones que reportaron resultados similares al presente estudio, tales como, una desarrollado en la India por Aggarwal et al. (2018) y una desarrollada en Irán por Eskandari et al. (2017), además de una investigación desarrollada en el Perú específicamente en Huaraz, por Chumbiauca (2019).

Sobre lo expuesto, se acepta la hipótesis específica de investigación número dos, la cual sugiere que el acceso a la información se correlaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional.

El tercer objetivo específico de investigación estuvo orientado a determinar la relación entre la dimensión acceso a los recursos del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2021.

La teoría desarrollada en torno al acceso a los recursos, Hace referencia a la facilidad que tiene el trabajador para acceder a los financiamientos que necesite para desarrollar una idea que sea favorable para la organización o la accesibilidad para que la empresa dé el tiempo necesario para la ejecución de un determinado fin propuesto por el trabajador (Mendoza et al., 2014b; Orihuela y Palomino, 2018; Spreitzer, 1995; Zaraket y Garios, 2018).

Los resultados mostraron que el acceso a los recursos se correlacionó de manera significativa con el compromiso organizacional ($p < .05$), cuya dispersión de datos denotó una pendiente positiva, mostrando una fuerza de asociación basada en un tamaño del efecto grande ($r_s = .617$; $r^2 = .38$); lo cual sugiere que cuanto mayor es el acceso a los recursos por parte de los trabajadores, mayor también ha de ser el compromiso organizacional que se desarrolle en ellos.

La teoría que se desarrolla en entorno al acceso a los recursos señala que, las personas que tiene la facilidad para poder obtener financiamiento o el tiempo necesario para el que ejecute una idea que mejore su trabajo o le permita desarrollarlo de manera más eficaz de la que lo viene haciendo, tienden a desarrollar más la creatividad para que las actividades propias y supuesto sean realizadas de manera correcta lo cual beneficia a la organización; y por ende facilita el desarrollo de lazos emocionales o conductuales entre el trabajador y la organización (Kiral, 2020; Muhamma y Hussain, 2020; Ruiz et al., 2016; Spreitzer, 2007; Zavala et al., 2020).

La revisión de la literatura permitió encontrar investigaciones cuyos hallazgos reportan resultados que son contradictorios a los encontrados en el presente estudio, tales como la desarrollada por Aggarwal et al. (2018) En la India,

ya que encontró una correlación inversa entre estas variables. este punto aún está pendiente de mayores estudios para contrastar información y llegar a una conclusión certera, ya que las investigaciones revisadas hasta el momento no reportan resultados ampliamente notables sobre la relación entre el acceso a los recursos y el compromiso organizacional.

Considerando la postura teórica, se puede decir que se acepta la hipótesis específica de investigación número tres, la cual afirma que si existe una relación significativa y directa entre el acceso a los recursos y el compromiso organizacional.

El cuarto objetivo específico en investigación estuvo orientado a determinar la relación entre la dimensión oportunidades del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2021.

Es importante recalcar que, la teoría, al referirse al acceso a las oportunidades, hace referencia a los escenarios que pueda representar oportunidades para el desarrollo profesional del trabajador, es decir, se trata de la percepción que tiene el trabajador sobre las posibilidades de crecer y avanzar en la entidad u organización, Incluyendo también remuneraciones no económicas, como el reconocimiento y publicidad de las habilidades profesionales (Spreitzer, 1995).

Los resultados evidencian una correlación significativa entre el acceso a las oportunidades y el compromiso organizacional ($p < .05$), esta describe una pendiente positiva cuya dispersión de datos denota un tamaño del efecto grande ($r_s = .895$; $r^2 = .80$); Lo cual sugiere que, cuanto mayor es la percepción que tiene el trabajador sobre las oportunidades de crecer y desarrollarse dentro de la empresa, mayores son las evidencias de compromiso organizacional.

Una investigación desarrollada en Irán por Eskandari et al. (2017), mostró que la dimensión oportunidades del empoderamiento estructural, se correlacionó de manera significativa con el compromiso organizacional, No obstante la fuerza de asociación fue débil ($r = .161$), a diferencia de lo encontrado en el presente estudio cuyo tamaño del efecto representa una fuerza de asociación fuerte.

Del mismo modo esta información debe ser estudiada en otros contextos y obtener más información para contrastarlos ya que las investigaciones encontradas hasta el momento de esta redacción, no muestran evidencia suficiente para poder afirmar o negar sobre la base de evidencia empírica. No obstante, basándonos en los postulados teóricos se puede aceptar la hipótesis de investigación número cuatro la cual señala que el acceso a las oportunidades está correlacionado de manera directa y significativa con el compromiso organizacional.

El quinto objetivo específico estuvo orientado a determinar la relación entre el empoderamiento estructural y el componente afectivo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Cabe señalar que el componente afectivo del compromiso organizacional, es el vínculo emocional que desarrolla el trabajador con la organización en la cual presta sus servicios (J. P. Meyer y Allen, 1991). los resultados mostraron que el empoderamiento estructural y el compromiso afectivo se encuentran relacionados de manera significativa ($p < .05$), mostrando una dispersión de datos que describe una pendiente positiva, basada en un tamaño del efecto grande ($r_s = .633$; $r^2 = .40$); la interpretación sugiere que cuanto mayor es el empoderamiento es estructural como un trabajador, mayores también es el compromiso afectivo que se desarrolla en ellos.

Estos resultados son coherentes con los hallados por Saldarriaga y Agurto (2020) en Piura, Quien también encontró una correlación significativa entre estas dos variables estudiadas, mostrando una asociación de pendiente positiva con un tamaño del efecto mediano ($r = .396$); a pesar de encontrar resultados similares, la diferencia con los resultados de este estudio, radica en el tamaño del efecto.

Sobre la base de lo expuesto se acepta la quinta hipótesis de investigación, la cual señala que el empoderamiento estructural se encuentra relacionado de manera significativa y directa con el compromiso afectivo.

El sexto objetivo específico de investigación estuvo centrado en conocer la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso normativo en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2021.

Cabe mencionar que, el compromiso normativo está explicado en la moral que tiene la persona para cumplir debidamente lo que firmó en el contrato; se trata sobre todo de una convicción, al margen de poder o no existir vínculo afectivo o de continuidad con la organización (J. Meyer et al., 1993; J. Meyer y Allen, 1984).

Los resultados evidencian una relación significativa entre estas dos variables ($p < .05$), evidenciando una asociación que describe una pendiente positiva con un tamaño del efecto grande ($r_s = .576$; $r^2 = .33$); la interpretación correspondiente orienta que cuanto mayor es el empoderamiento estructural en una persona que trabaja en una organización determinada, mayor también son las evidencias de presentar compromiso normativo con dicha entidad.

La revisión de la literatura mostró una investigación desarrollada en Piura por Saldarriaga y Agurto (2020), a quien encontró resultados similares a los del presente estudio, señalando la existencia de correlación significativa y directa entre el empoderamiento estructural y el compromiso normativo; No obstante, se observó diferencias en lo relacionado al tamaño del efecto, ya que, a diferencia de los encontrados en este estudio, la investigación desarrollada en Piura mostró un tamaño del efecto mediano.

Sobre la base del expuesto se acepta la hipótesis de investigación número seis, la cual afirmó que sí existía relación significativa entre el empoderamiento estructural y el compromiso normativo.

El séptimo objetivo específico estuvo centrado en determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2021.

Cabe mencionar que, el compromiso por continuidad, hace referencia al vínculo que tiene la persona con la empresa donde está trabajando, luego de los cálculos personales que realiza el trabajador sobre lo que ha invertido en tiempo esfuerzo y dedicación en la empresa y sobre la conveniencia de continuar en esta por el salario u otros beneficios que recibe (J. Meyer et al., 1993).

Los resultados mostraron que el empoderamiento estructural se encuentra relacionada de manera significativa con el compromiso por continuidad ($p < .05$); la

dispersión de datos evidencia una pendiente positiva cuya fuerza de sucesión está basada en un tamaño del efecto grande ($r_s=.576$; $r^2=.33$); La interpretación sugerida es que cuanto mayores son las evidencias de empoderamiento estructural en los trabajadores, mayores también han de ser las evidencias de compromiso por continuidad.

Resultados similares fueron encontrados por Saldarriaga y Agurto (2020), en Piura; solo que este autor encontró un tamaño del efecto pequeño; por tanto concordamos en que existe una con relación significativa y directa, más no hay concordancia con respecto a los tamaños del efecto de ambos resultados. A pesar de dicho cometido, se puede aceptar la hipótesis específica de investigación número 6, la cual sugiere que si existe relación significativa y directa entre el empoderamiento estructural y el compromiso por continuidad.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA. Los profesionales en enfermería que presentan mayores evidencias de empoderamiento estructural, tienden a mostrar mayores evidencias de estar más comprometidos con la organización hospitalaria.
- SEGUNDA. Los profesionales en enfermería que se sienten apoyados por los miembros de la entidad para que puedan desempeñar mejor su trabajo, tienden a mostrar mayor compromiso con la organización.
- TERCERA. Los profesionales en enfermería que no tienen problemas para acceder a la información necesaria para que desempeñe adecuadamente su trabajo, tienen a presentar mayor compromiso con la organización.
- CUARTA. Los profesionales en enfermería que no tienen dificultades para acceder a los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo o alguna idea que favorezca al cumplimiento de objetivos, tienden a mostrarse más comprometidos con la entidad.
- QUINTA. Los profesionales en enfermería que perciben que las políticas de gestión le permiten tener mayores oportunidades de crecimiento o aprendizaje, tienden a mostrar mayores evidencias de estar comprometidos con la organización.
- SEXTA. Los trabajadores que se sienten más empoderados desde una base estructural, tienden a desarrollar más vínculos afectivos con la organización.
- SÉPTIMA. Los trabajadores que se sienten más empoderados desde una base estructural, tienden a mostrar mayores evidencias de, sobre la base de la moral y ética de cumplimiento de contrato, estar comprometidos con la organización.
- OCTAVA. Los trabajadores que se sienten más empoderados desde una base estructural, tienden a mostrar mayores evidencias de, sobre la base de la conveniencia y sensación de haber invertido considerablemente en la entidad, estar comprometidos con la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA. Desarrollar estudios de réplica en otras entidades del MINSA, para incrementar las evidencias empíricas y tener mayor fuente de contraste.
- SEGUNDA. Desarrollar investigaciones en las entidades hospitalarias de la seguridad social, para sumar información, e incluso ejecutar estudios de revisión sistemática a fin de analizar los resultados.
- TERCERA. Desarrollar estudios de réplica, pero en otro grupo de profesionales que trabajan de la mano con los profesionales en enfermería, a fin de conocer cómo se relacionan las variables centrales del estudio en otro grupo de profesionales afines a los que ya se tocó en este estudio.
- CUARTA. A los directivos de la institución, implementar acciones correspondientes, sobre todo en aspectos de gestión, para promover que los trabajadores se sientan más empoderados según la estructura de la organización.

REFERENCIAS

- Aggarwal, A., Dhaliwal, R., y Nobl, K. (2018). Impact of Structural Empowerment on Organizational Commitment: The Mediating Role of Women's Psychological Empowerment. *SAGE Publications*, 22(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/0972262918786049>
- Alcántara, E. (2019). *Condiciones de efectividad laboral (empoderamiento) y satisfacción laboral en trabajadores de servicios de comida rápida de Lima* [Tesis, Universidad de San Martín de Porres]. <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:e3cd89c6-cb8c-4127-b881-c98a01b6c704>
- Aljameez, F. (2019). *The Relationships of Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Saudi and Non-Saudi Registered Staff Nurses in Saudi Arabia* [Tesis de doctorado, Universidad Widener]. <https://search.proquest.com/openview/7054dc435424290fb1c28e6af8fb81e4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Baker, W. (1995). Allen and Meyer's 1990 Longitudinal Study: A Reanalysis and Reinterpretation Using Structural Equation Modeling. *Human Relations*, 48(2), 169-185. <https://doi.org/10.1177/001872679504800204>

Becker, G. (1980). *Human Capital* (3ra ed.). The University of Chicago Press.
<https://www.nber.org/system/files/chapters/c11226/c11226.pdf>

Catena, A., Ramos, M., y Trujillo, H. (2003). *Análisis multivariado: Un manual para investigadores*. Nueva, S. L.
<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:b96ffa4f-d745-4d6e-8402-6b203ad35262>

Chiavenato, I. (1992). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/14695341/Comportamiento_organizacional_La_din%C3%A1mica_del_%C3%A9xito_en_las_organizaciones

Choque, C. (2014). *El empoderamiento y su influencia en el compromiso laboral en la municipalidad distrital de Ilabaya en el año 2013* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna].
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2532/382_2014_choque_anquise_ca_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chumbiauca, J. (2019). *El empoderamiento y su relación con el compromiso organizacional de los empleados de la oficina regional de Huaraz del organismo supervisor de la inversión de la energía y minería (OSINERGMIN)* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3596>

- Cohen, J. (1994). The earth is round ($p < .05$). - PsycNET. *American Psychologist*, 49(12), 997-1003. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.49.12.997>
- Conger, J., y Kanungo, R. (1988). El proceso de empoderamiento: Integrando teoría y práctica. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/doi.org/10.2307/258093>
- Davidson, K. (2020). *Aumento del compromiso organizacional: Empoderamiento de los empleados en el lugar de trabajo* [Tesis de Licenciatura, University Honors Theses]. <https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2037&context=honorsthesis>
- Eskandari, F., Rabie, S., Shoghli, A., Pazargadi, M., y Zaghari, M. (2017). Investigation of the relationship between structural empowerment and organizational commitment of nurses in Zanjan hospitals. *African Health Sciences*, 17(1), 285-292. <https://dx.doi.org/10.4314/ahs.v17i1.35>
- Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11356/Fabian_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fragkos, K., Makrykosta, P., y Frangos, C. (2019). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review

and meta-analysis. *J Adv Nurs.*, 76, 939-962.
<https://doi.org/10.1111/jan.14289>

Gallardo, N., y Sandoval, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada* [Tesis de titulación, Universidad del Bío Bío].
http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1742/1/Gallardo_Salcedo_Nathalie_Soledad.pdf

Gholami, M., Saki, M., y Hossein, A. (2019). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 1020-1029.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12766>

Giraldo, S. (2012). *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Colombia.

Hellriegel, D., y Slocum, J. (2007). *Comportamiento Organizacional* (10ma ed.). Colección General.
<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:a8bb5eaf-ce2e-4154-97d1-782b287036b7>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
<https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:e3fc8849-3a4a-4999-9aa0-3ba089f080b1>

- Jáimez, M., y Bretones, F. (2011). El empowerment organizacional: El inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 344(42), 209-232. https://www.researchgate.net/publication/302164187_El_empowerment_organizacional_el_inicio_de_una_gestion_saludable_en_el_trabajo
- Kanter, R. (1993). *Men and Women of the Corporation: New Edition* (2da ed.). Basic Books.
- Kenneth, T., y Velthouse, B. (1990). Elementos cognitivos del empoderamiento: Un modelo «interpretativo» de la motivación intrínseca para las tareas. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://scihub.do/https://doi.org/10.2307/258687>
- Kiral, B. (2020). La relación entre el empoderamiento de los docentes por parte de los administradores escolares y los compromisos organizativos de los docentes. *International Online Journal of Education and Teaching*, 7(1), 248-265. <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/767>
- Laschinger, H., y Cziraki, K. (2015). Comportamientos de empoderamiento de líderes y compromiso laboral: El papel mediador del empoderamiento estructural. *Nurse Leadership*, 28(3), 10-22. https://www.researchgate.net/publication/328410084_Leader_Empowering_Behaviours_and_Work_Engagement_The_Mediating_Role_of_Structural_Empowerment

- Laschinger, H., Finegan, J., Shamian, J., y Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 527-545. <https://doi.org/10.1002/job.256>
- Lee hecht Harrison. (2016). *¿Cómo influye el Empowerment en las organizaciones?* <http://lhh-argentina.com.ar/como-influye-el-empowerment-en-las-organizaciones/>
- Mathieu, J., y Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037 / 0033-2909.108.2.171>
- Maylle, C. (2019). *Validación de la escala de compromiso organizacional de meyer y allen en trabajadores de una cadena de restaurantes* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3576>
- Mendoza, M., Orgambidez, A., Borrego, Y., Gonçalves, G., y Santos, J. (2014a). Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ - II). *Universitas Psychologica*, 13(3), 923-934. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.aecc>
- Mendoza, M., Orgambidez, A., Borrego, Y., Gonçalves, G., y Santos, J. (2014b). Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II). *Universitas Psychologica*, 13(3), 923-934. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.aecc>

- Menezes, I., y Bittencourt, A. (2009). Sociológicas, antropológicas y psicológicas del compromiso organizacional. *Psicol. rev. (Belo Horizonte)*, 15(3), 200-215. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-11682009000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Menon, S. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An international review*, 50(1), 153-180. <https://sci-hub.do/https://doi.org/10.1111/1464-0597.00052>
- Meyer, J., y Allen, N. (1984). Testing the «side-bet theory» of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. [Tesis Doctoral, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

- Morrow, P. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
<https://core.ac.uk/download/pdf/212813806.pdf>
- Muhamma, N., y Hussain, A. (2020). Relación entre el empoderamiento de los docentes y la organización Compromiso en el nivel de la escuela secundaria en Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(2), 69-80.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1280876.pdf>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., y Forjaz, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1-11. <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Orgambidez, A., Moura, D., y Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1), 257-27.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/16101/16522>
- Orihuela, J., y Palomino, A. (2018). *Comunicación interna y empoderamiento estructural del personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huancayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:5970ac83-4aa7-45e0-b492-5256b2f5ac54>

- Palomino, Y. (2017). *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14322/Palomino_FY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, M., Díaz, M., Chavez, A., y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. https://scihub.se/https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Quintanilla, R. (2018). *Empowerment y compromiso organizacional en la agencia de viajes y turismo Perú travel Explorer de la ciudad del Cusco – 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1613/3/Rehider_Tesis_bachiller_2018.pdf
- Quintín, M., y Cavero, M. (1999). *Paquetes estadísticos—SPSS*. Hspérides.
- Reinert, M., Oliveira, C., y Candatten, F. (2011). Intersecções entre clima e comprometimento organizacional: Uma análise dos antecedentes, dimensionalidade e encontros entre construtos. *Revista Alcance - Eletrônica*, 18(2), 167-184. <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/1698/1888>

- Ríos, M. (2011). *Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Guanajuato.
- Robbins, S., Langton, N., y Judge, T. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (8va ed.). PEARSON.
<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:012c400a-0fa0-4925-848f-35f389ad615a>
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment Working with Women in Honduras*. Oxfam.
- Ruiz, A., Turnbull, B., y Del Castillo, C. (2016). Construcción del concepto de empoderamiento en el hogar en un grupo de mujeres del estado de México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 153-160.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181005.pdf>
- Sagaró, N. M., Zamora, L., Sagaró, N., y Zamora, L. (2020). Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas. *Revista Cubana de Anestesiología y Reanimación*, 19(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1726-67182020000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Saldarriaga, M., y Agurto, W. (2020). *Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45857/Saldarriaga_VMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Spence, H., Finegan, J., Shamian, J., y Wilk, P. (2001). Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings. *JONA*, 31(5), 260-272. <https://doi.org/10.1097/00005110-200105000-00006>

Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>

Spreitzer, G. (2007). Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of organizational behavior*, 54-73. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n4>

Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://scihub.do/https://doi.org/10.2307/2391745>

Torres, Y. (2017). *Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant Lima Metropolitana, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3395/Torres_AYK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

- Villa, C. (2019). *El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29478/Villa_CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zaraket, W., y Garios, R. (2018). El impacto del empoderamiento de los empleados en el compromiso organizacional. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 2844-299. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i>
- Zavala, F., Pincay, Y., y Valdés, D. (2020). Incidencia de las variables del comportamiento organizacional para potenciar el éxito de las PYMES comercializadoras. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 265, 1-14. <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/03/variables-comportamiento-organizacional.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		
				Variables	Tipo, diseño, muestra	Instrumento
Empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021	General	General	General	Empoderamiento estructural <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades • Información • Apoyo • Recursos Compromiso organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo 	Tipo y diseño Tipo aplicada. Diseño: No experimental y de corte transversal. Población 685 enfermeras que desempeñan sus labores en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Muestra 246 Muestreo No probabilístico	Variable 1 Empoderamiento estructural [Escala de Empoderamiento estructural (CWEQ-II)] Variables2 Resiliencia [Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen]
	¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021?	Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021.	El empoderamiento estructural se correlaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2021.			
	Específicos	Específicos	Específicos			
	¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional?	Determinar la relación entre la dimensión apoyo del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital.	La relación entre la dimensión apoyo y el compromiso organizacional es de manera directa y significativa.			
	¿Cómo se relaciona la dimensión acceso a la información del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital?	Determinar la relación entre la dimensión acceso a la información del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital.	La relación entre la dimensión acceso a la información y el compromiso organizacional es de manera directa y significativa.			
	¿Cómo se relaciona la dimensión acceso a los recursos del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital?	Determinar la relación entre la dimensión acceso a los recursos del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital.	La relación entre la dimensión acceso a los recursos y el compromiso organizacional es de manera directa y significativa.			
	¿Cómo se relaciona la dimensión oportunidades del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital?	Determinar la relación entre la dimensión oportunidades del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital.	La relación entre la dimensión oportunidades y el compromiso organizacional es de manera directa y significativa.			
	¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión afectivo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital?	Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión afectivo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital.	La relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión componente afectivo se correlacionan de manera directa y significativa.			
	¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión normativo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital?	Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión normativo del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital.	La relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión componente de continuidad se correlacionan de manera directa y significativa.			
¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital?	Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital.	La relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión componente normativo se correlacionan de manera directa y significativa.				

Anexo 2: Operacionalización de variables

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Empoderamiento estructural	Es la capacidad de movilizar recursos y alcanzar el logro de objetivos, basada en los accesos a que la organización da a los empleados, a las oportunidades, a la información, al apoyo y a los diferentes recursos de capacitación. (Laschinger, et al., 2001)	Será medido a través de doce reactivos, formulados a manera de proposiciones; los cuales forman parte de una estructura de cuatro dimensiones (3 ítems cada uno). Con fines de interpretación, se tiene que, a los niveles bajos (hasta 28), medio (29 a 44) y alto (45 a 60)	Apoyo Acceso a los recursos Acceso a la Información Oportunidades	Ordinal
Compromiso organizacional	Estado psicológico que es producto de la relación entre una persona y una organización, que toma influencia en la decisión de continuar o abandonar la organización, explicado en tres componentes tales como el afectivo, continuidad y normativo. (Meyer et al., 1993)	Será evaluado a través de la sumatoria de la puntuación obtenida en cada ítem de la Escala adaptada de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Con fines interpretativos, los valores son, hasta 18 (bajo); de 19 a 125 (promedio); de 126 a más (alto)	Afectivo Normativo De continuidad	Ordinal

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Empoderamiento estructural

		Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Mi trabajo es estimulante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tengo la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Desarrollo tareas en las que empleo todas mis habilidades y conocimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Recibo información sobre el estado actual de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Recibo información sobre los valores de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Recibo información sobre los objetivos de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Recibo información específica sobre las cosas que hago bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Recibo comentarios concretos sobre las cosas que podría mejorar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Recibo consejos útiles o sugerencias sobre la solución de problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Tengo el tiempo necesario para realizar el trabajo administrativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Dispongo del tiempo necesario para cumplir los requisitos del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Tengo la oportunidad de conseguir ayuda temporal cuando la necesito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totalmente en desacuerdo
 Moderadamente en desacuerdo
 Débilmente en desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 Débilmente de acuerdo
 Moderadamente de acuerdo
 Totalmente de acuerdo

Compromiso Organizacional

		Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de en desacuerdo
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Esta organización merece mi lealtad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Esta organización significa mucho para mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Le debo muchísimo a mi organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	No me siento parte de mi organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Evidencias de validez del instrumento

Análisis factorial exploratorio

Empoderamiento estructural

Tabla 13

Comunalidades. Estructura de empoderamiento estructural.

	Inicial	Extracción
EE1	,704	,662
EE2	,778	,894
EE3	,646	,547
EE4	,960	,957
EE5	,920	,918
EE6	,957	,969
EE7	,879	,880
EE8	,905	,940
EE9	,907	,933
EE10	,887	,916
EE11	,892	,905
EE12	,879	,903

Nota.- Método de extracción:
factorización de eje principal;
KMO=.824; Barlett: $p < .05$

Tabla 14

Análisis de varianza explicada según el método de extracción factorización de eje principal: estructura del empoderamiento psicológico.

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,924	57,703	57,703	6,810	56,749	56,749	2,869	23,904	23,904
2	2,145	17,875	75,578	2,015	16,790	73,540	2,695	22,459	46,363
3	1,131	9,425	85,002	1,054	8,780	82,320	2,605	21,705	68,069
4	,739	6,159	91,161	,544	4,537	86,857	2,255	18,789	86,857
5	,422	3,513	94,674						
6	,228	1,896	96,570						
7	,121	1,010	97,580						
8	,088	,730	98,310						
9	,075	,626	98,936						
10	,057	,475	99,412						
11	,049	,411	99,822						
12	,021	,178	100,000						

Nota.- Método de extracción: factorización de eje principal;

Tabla 15*Matriz de factor rotado: estructura del empoderamiento estructural*

	Factor			
	1	2	3	4
EE10	,914			
EE12	,898			
EE11	,897			
EE4		,870		
EE6		,865		
EE5		,809		
EE8			,869	
EE9			,847	
EE7			,786	
EE2				,853
EE1				,713
EE3				,628

Nota.- Método de extracción: factorización de eje principal; Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Compromiso organizacional

Tabla 16*Comunalidades. Estructura de compromiso organizacional.*

	Inicial	Extracción
CO6	,913	,835
CO9	,863	,697
CO12	,931	,928
CO14	,936	,869
CO15	,932	,915
CO18	,922	,878
CO2	,948	,889
CO7	,950	,911
CO8	,946	,940
CO10	,954	,938
CO11	,972	,968
CO13	,950	,932
CO1	,925	,897
CO3	,922	,923
CO4	,960	,941
CO5	,956	,944
CO16	,890	,870
CO17	,846	,769

Nota.- Método de extracción: factorización de eje principal; KMO=.872; Barlett: $p < .05$

Tabla 17

Análisis de varianza explicada según el método de extracción factorización de eje principal: estructura del compromiso organizacional.

Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	9,225	51,253	51,253	9,104	50,577	50,577	5,690	31,612	31,612
2	5,706	31,702	82,955	5,635	31,303	81,879	5,325	29,582	61,194
3	1,431	7,949	90,905	1,308	7,269	89,148	5,032	27,954	89,148
4	,447	2,484	93,388						
5	,235	1,304	94,693						
6	,177	,986	95,678						
7	,151	,838	96,517						
8	,124	,690	97,207						
9	,094	,524	97,730						
10	,077	,429	98,159						
11	,067	,374	98,533						
12	,063	,349	98,882						
13	,058	,322	99,204						
14	,043	,237	99,441						
15	,036	,201	99,643						
16	,030	,166	99,808						
17	,019	,103	99,912						
18	,016	,088	100,000						

Nota.- Método de extracción: factorización de eje principal.

Tabla 18

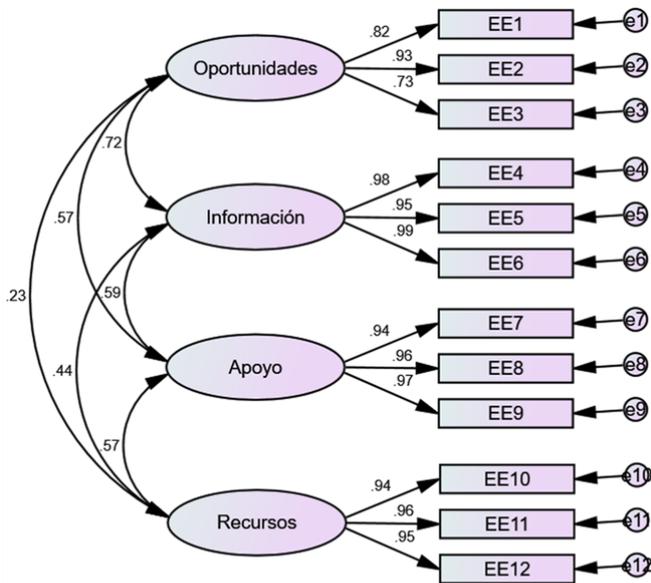
Matriz de factor rotado: estructura del compromiso organizacional

	Factor		
	1	2	3
CO11	,982		
CO10	,968		
CO8	,966		
CO13	,960		
CO7	,952		
CO2	,941		
CO4		,889	
CO3		,888	
CO5		,881	
CO1		,868	
CO16		,850	
CO17		,782	
CO18			,869
CO12		,427	,861
CO15			,857
CO14			,850
CO6			,834
CO9			,723

Nota.- Método de extracción: factorización de eje principal. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

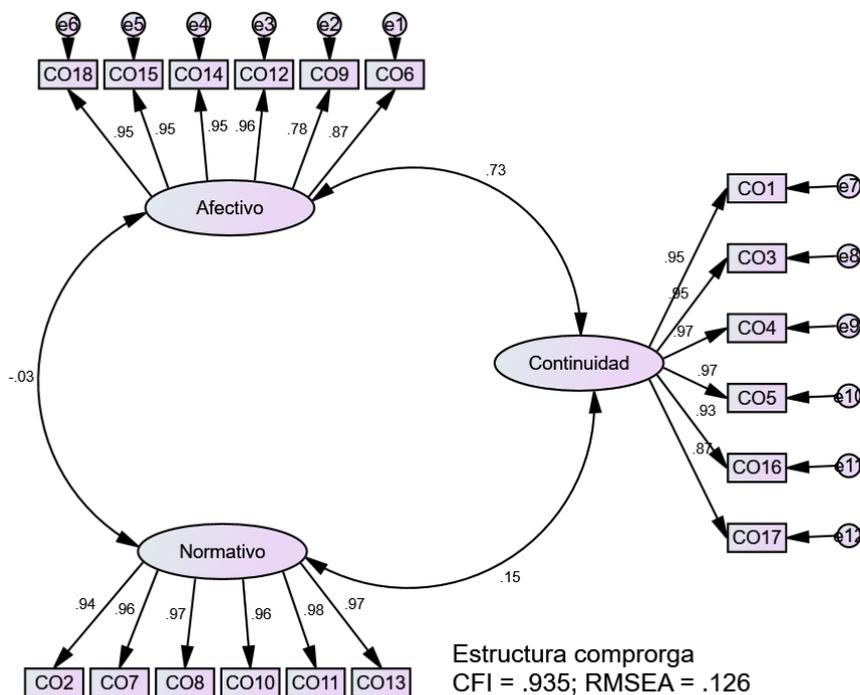
Análisis factorial Confirmatorio

Empoderamiento estructural



Estructura empestr
 CFI = .975; RMSEA = .090
 GFI = .844; TLI = .965; AIC = 127.137
 Chi-square/df = 1.399; cmin = 67.137; p = .035; df = 48
 1_DATA.Lourdes_20.12.21

Compromiso organizacional



Estructura comprorga
 CFI = .935; RMSEA = .126
 GFI = .672; TLI = .924; AIC = 312.048
 Chi-square/df = 1.773; cmin = 234.048; p = .000; df = 132
 1_DATA.Lourdes_20.12.21

Evidencias de confiabilidad del instrumento

Tabla 19

Resultados del análisis de consistencia interna, resultados de los coeficientes alfa y omega ordinal.

Variable	Dimensión	Alfa ordinal	Omega ordinal
Empoderamiento estructural	Oportunidad	.922	.956
	Información	.991	.995
	Apoyo	.980	.980
	Recursos	.979	.989
Compromiso organizacional	Afectivo	.965	.968
	Normativo		
	Continuidad		

Anexo 4: Cartas de presentación de la escuela Carta de solicitud de uso del instrumento remitido por la escuela



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 14 de Diciembre de 2021

CARTA INV.N°01134 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
ROLANDO FRITAS URBIZAGASTEGUI.
Director
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION.
Av. Guardia Chalaca S/N, Bella Vista Callao

Presente.

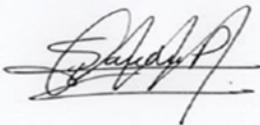
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. Villarroel Baylon, Carmen Lourdes con DNI N°40522574 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002736671 y la Srta. Torres Villar, Jhaneth Sandra con DNI N° 70296124 estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002736680 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, CALLAO-2021”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5: Carta de autorización de la autoridad del centro



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL "



OFICIO N° 1184 -2022/HN.DAC-C-DG/OADI

Callao, 01 ABR. 2022

Sra.: VILLAROEL BAYLON Carmen Lourdes
Investigador Principal
Hospital Nacional Daniel A. Carrión
Presente. -

Asunto : **Aprobación para la toma de encuestas para trabajo de investigación.**

Referencia: Expediente 002493

Título:
"EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION 2021"

Estimada :

Tengo a bien dirigirme a usted, saludándolo cordialmente y en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita la aprobación del estudio en mención con los siguientes documentos para aprobar:

1. Carta de presentación del Proyecto dirigida al presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
2. Proyecto de investigación.
3. Toma de encuesta.

Los cuales fueron evaluados y aprobados por el Comité de Ética en Investigación (CEI), adscrito a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI), no habiéndose encontrado objeciones y cumpliendo con la entrega de la documentación requerida de acuerdo a los estándares considerados en el Manual de Procedimientos del CEI; la versión original se encuentra en la OADI.

En tal sentido, la Dirección General contando con la opinión técnica favorable del CEI adscrito a la OADI, da la **AUTORIZACIÓN** para la Ejecución del Estudio en el Centro de Investigación de nuestra institución, asimismo el presente Ensayo Clínico solo podrá iniciarse bajo la conducción y responsabilidad del Investigador Principal Carmen Lourdes VILLAROEL BAYLON siguiendo los lineamientos establecidos en el Artículo N°55 del Reglamento de Ensayos Clínicos del Instituto Nacional de Salud, después de obtener la aprobación por un Comité de Ética en Investigación autorizado por OGITT y la autorización de la OGITT del INS. La aprobación tendrá vigencia de **12 (doce meses)** contados desde la fecha de entrega.

Sin otro particular, hago llegar a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

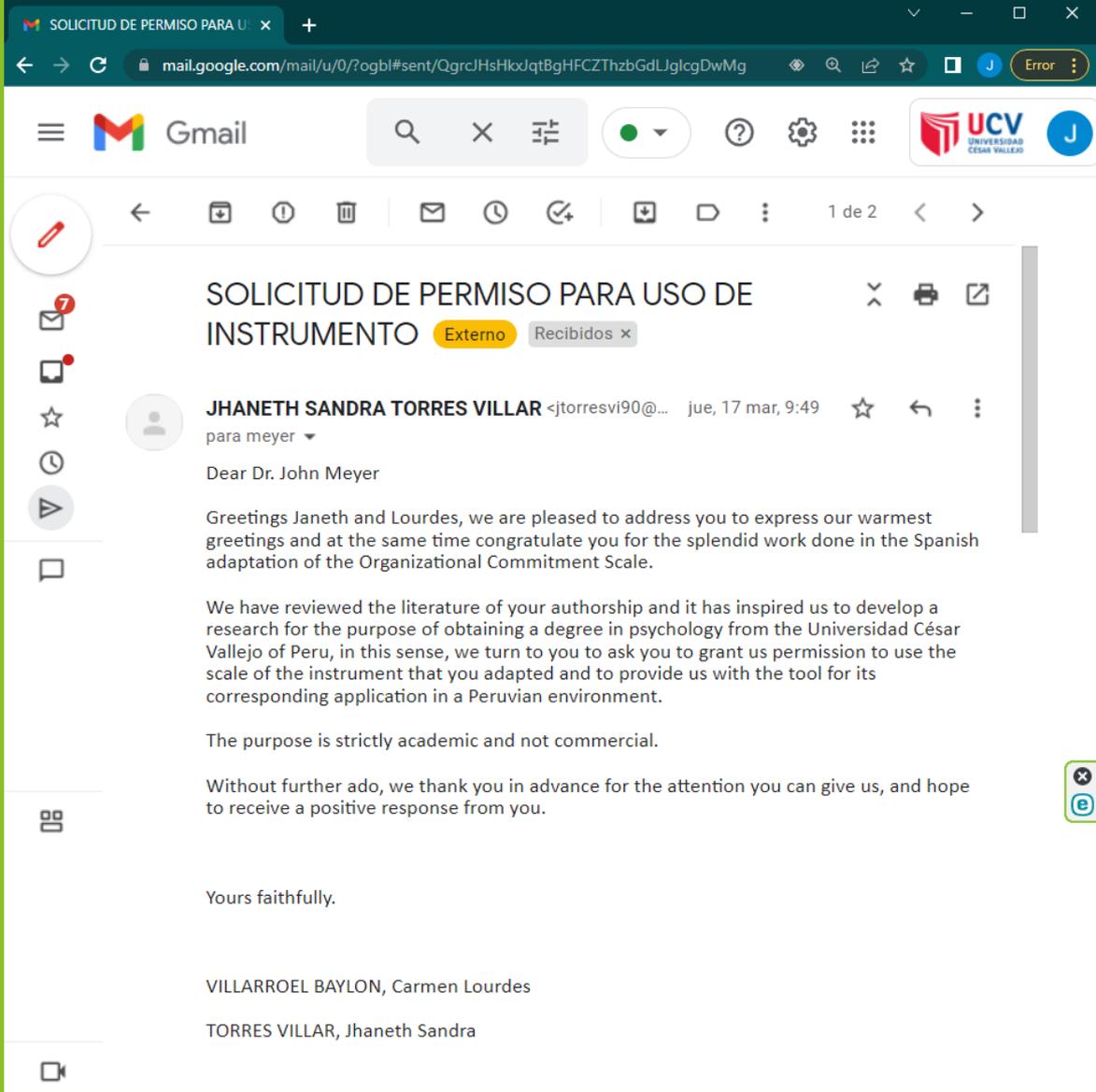
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Dr. Timoteo Rolando Fritas Urbizogestegui
C.M.P. 28293 R.N.E. 16252
DIRECTOR GENERAL

TRFU/JHK/cru
CC. OADI
Archivo

"Establecimiento de Salud Amigo de la Madre, la Niña y el Niño"
Av. Guardia Chalaca N° 2176 - Callao 02 - Lima - Perú Teléfono: 614-7474 Anexos 3303 - 3312
Email: unidad.docencia_hndac@hotmail.com, oadi@hndac.gob.pe

Anexo 6: Carta de solicitud de uso del instrumento



The image shows a screenshot of a Gmail email interface. The browser address bar shows the URL: mail.google.com/mail/u/0/?ogbl#sent/QgrcJHsHkxJqtBgHFCZThzbGdLjglcgDwMg. The Gmail header includes the search bar, a green status indicator, and the UCV (Universidad César Vallejo) logo. The email title is "SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO" with a yellow "Externo" label and a grey "Recibidos" label. The sender is "JHANETH SANDRA TORRES VILLAR" with the email address <jtorresvi90@...> and the date "jue, 17 mar, 9:49". The recipient is "para meyer". The email body contains the following text:

Dear Dr. John Meyer

Greetings Janeth and Lourdes, we are pleased to address you to express our warmest greetings and at the same time congratulate you for the splendid work done in the Spanish adaptation of the Organizational Commitment Scale.

We have reviewed the literature of your authorship and it has inspired us to develop a research for the purpose of obtaining a degree in psychology from the Universidad César Vallejo of Peru, in this sense, we turn to you to ask you to grant us permission to use the scale of the instrument that you adapted and to provide us with the tool for its corresponding application in a Peruvian environment.

The purpose is strictly academic and not commercial.

Without further ado, we thank you in advance for the attention you can give us, and hope to receive a positive response from you.

Yours faithfully,

VILLARROEL BAYLON, Carmen Lourdes
TORRES VILLAR, Jhaneth Sandra

SOLICITUD DE PERMISO PARA U x +

mail.google.com/mail/u/0/?ogbi#sent/QgrcJHsBpWgFFVgpvXJRPDkKbQfrdFGkhq

Gmail

SOLICITUD DE PERMISO PARA USO DE INSTRUMENTO Externo Recibidos x

JHANETH SANDRA TORRES VILLAR <jtorresvi90@...> jue, 17 mar, 9:25
para fdiazb.ugr, fdiazb

Estimado Dr Francisco Díaz Bretones.

Le saluda Janeth y Lourdes, tenemos el agrado de dirigirnos a usted para expresarle nuestro más cordial saludos y al mismo tiempo felicitarle por el espléndido trabajo realizado en la adaptación al español de la Escala Empoderamiento Estructural.

hemos revisado la literatura de su autoría y nos ha inspirado en desarrollar una investigación con fines de obtener la licenciatura en psicología por la Universidad César Vallejo de Perú, en tal sentido, recurrimos a usted para solicitarle encarecidamente nos brinde el permiso para utilizar el baremos del instrumento que usted adaptó además de facilitarnos la herramienta para su correspondiente aplicación en un entorno peruano.

El fin es estrictamente académico y nada comercial.

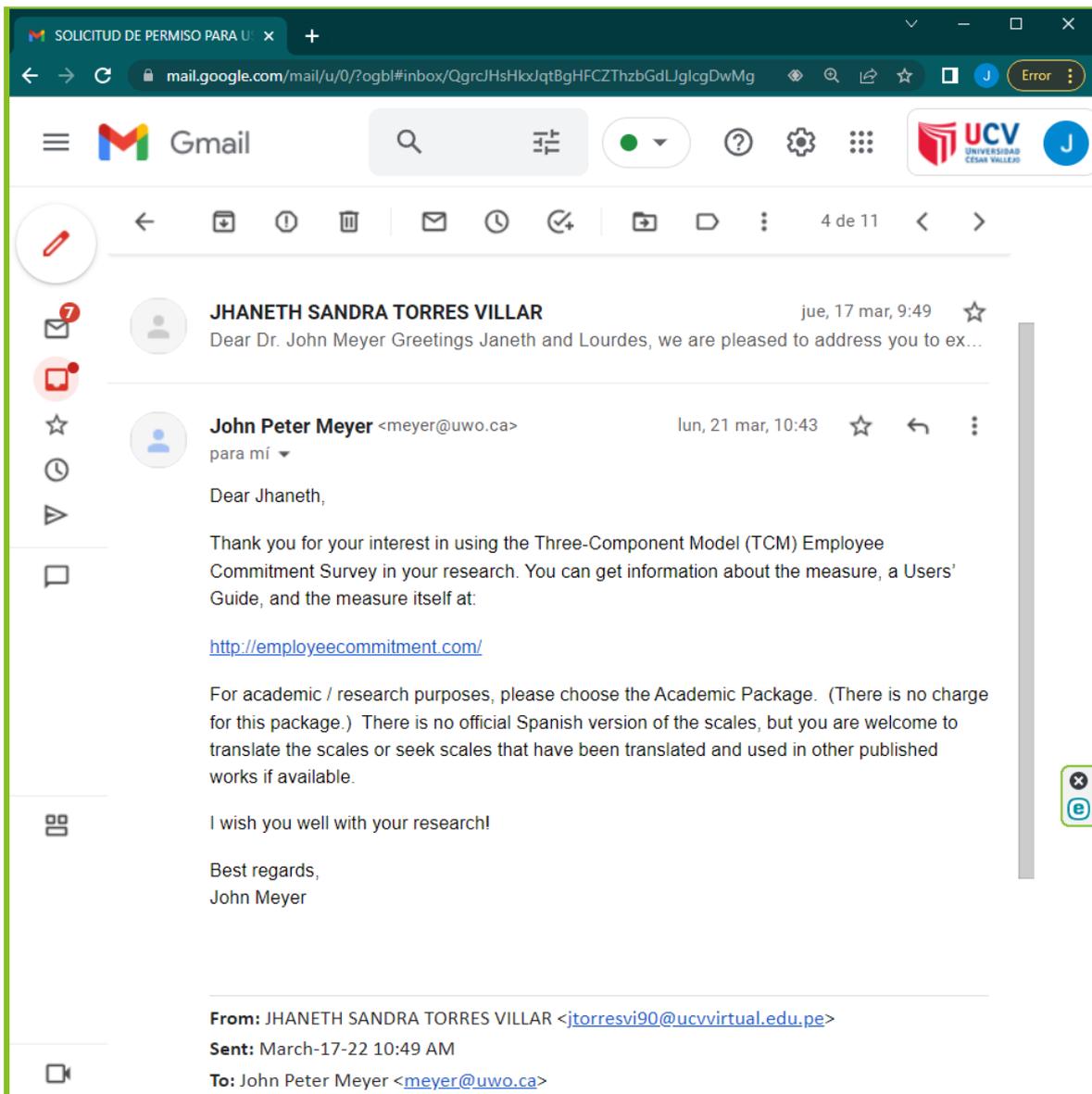
Sin más por el momento nos despedimos, quedamos agradecidas de antemano por la atención que nos pueda brindar, y con la esperanza de obtener una respuesta positiva de su parte.

Atte.

VILLARROEL BAYLON, Carmen Lourdes
TORRES VILLAR, Jhaneth Sandra

2

Anexo 7: Autorización del uso de instrumentos



The screenshot shows a Gmail interface with the following details:

- Browser:** SOLICITUD DE PERMISO PARA U... | mail.google.com/mail/u/0/?ogbl#inbox/QgrcJHsHkxJqtBgHFCZThzbGdLJgJcgDwMg
- Sender:** JHANETH SANDRA TORRES VILLAR (jue, 17 mar, 9:49)
- Recipient:** John Peter Meyer <meyer@uwo.ca> (lun, 21 mar, 10:43)
- Subject:** para mí
- Body:**

Dear Jhaneth,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.) There is no official Spanish version of the scales, but you are welcome to translate the scales or seek scales that have been translated and used in other published works if available.

I wish you well with your research!

Best regards,
John Meyer
- Footer:**

From: JHANETH SANDRA TORRES VILLAR <jtorresvi90@ucvvirtual.edu.pe>
Sent: March-17-22 10:49 AM
To: John Peter Meyer <meyer@uwo.ca>

SOLICITUD DE PERMISO PARA U x +

mail.google.com/mail/u/0/?ogbi#inbox/QgrcJHsBpWgffFVgpxXJRPDkKbQfrdFGkhq

Gmail Buscar en tc

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

1 de 11

El mensaje no se ha podido enviar. Se ha producido un problema al enviar el mensaje a rotiaz@ugr.com...

Francisco Diaz Bretones para fdiazb, mí

sáb, 9 abr, 8:02

Estimada Jhaneth:

Disculpe el retraso en contestar.

Le adjunto el artículo. En el anexo encontrará las preguntas del cuestionario y en la tabla 2 a qué dimensión puntua cada pregunta. Pueden utilizar el cuestionario adaptado para fines de investigación pero deben citar la referencia del mismo en su trabajo:

Bretones, F. D. y Jáimez, M. J. (2022). Adaptación y validación al español de la Escala de Empoderamiento Psicológico. *Interdisciplinaria*, 39(1) 195-210. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.12>

Mucha suerte en su investigación.

Francisco Díaz Bretones
Decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Universidad de Granada (España)

Dean of the School of Labour Relations & Human Resources
University of Granada (Spain)

Adaptación y validación al español de la Escala de Empoderamiento Psicológico

Adaptación Escala ...

Anexo 8: Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) Enfermero (a) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión

Somos Carmen Lourdes Villarroel Baylon y Jhaneth Sandra Torres villar; a través de este medio le brindamos un saludo cordial y deseando siempre bienestar para usted y su familia. Le comento que estamos haciendo una investigación sobre diversas conductas que dan forma a determinados comportamientos organizacionales. Esta investigación se dará con fines de obtener el título de psicólogas.

Como es sabido, para que la ciencia avance se requieren datos verdaderos y reales; es por ello que estaríamos muy agradecido que formes parte de esta investigación, respondiendo unas preguntas. Toda la información que nos brindes será manejada con la más estricta confidencialidad y tu participación será absolutamente anónima. Por lo que, cuando entregues este asentimiento informado, se te entregará de forma independiente el cuestionario que contiene las preguntas.

Es importante aclarar que este documento no está vinculado con el otro (el de las preguntas), por lo tanto, no hay forma de saber a qué persona pertenece cada cuestionario, por lo que tu anonimato y confidencialidad está garantizada.

Si aceptas participar, entenderás que lo haces libremente y de manera voluntaria. Para dejar constancia de ello, su "SÍ ACEPTO" será respaldado con su firma dando su consentimiento. Desde ya agradecemos por su valiosa participación que, en calidad de voluntaria, tiene la libertad de dejar de participar si así lo crees por conveniente.

Para cualquier duda que tenga sobre el estudio, no dudes comunicarse con nosotras (Investigadoras principales):

VILLARROEL BAYLON, Carmen Lourdes y TORRES VILLAR, Jhaneth Sandra

✉ lourdesvb_33@hotmail.com

📞 910619068

Yo, _____; identificado(a) con D.N.I. N° _____ y número de celular _____; acepto aportar en la investigación sobre "Empoderamiento estructural y compromiso organizacional en el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2021" de las investigadoras VILLARROEL BAYLON, Carmen Lourdes y TORRES VILLAR, Jhaneth Sandra, brindando mi consentimiento para dicho proceso científico.

Edad: [] años
Tiempo en el servicio: [] años
Tiempo en la entidad: [] años

FIRMA

Anexo 9: Criterio de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de noviembre del 2021

De Victor E. Candela Ayllón
PSICÓLOGO
C.P.A. 2933

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de noviembre del 2021



 Dr. Victor E. Candela Ayllón
 PSICÓLOGO
 C.Pe.P. 2656

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 – A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de noviembre del 2021



 Andrea del Rosario Candela Quiñones
 PSICÓLOGA - CPP 26855

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 – A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de noviembre del 2021



 Andrea del Rosario Candela Quiñones
 PSICÓLOGA - CPP 26856

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL

Observaciones: **NINGUNO**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **CONDORHUAMAN FIGUEROA YOVANI MARTIN**

DNI: 09597625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	MEDICO	1999-2005
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNMSM	DOCENTE	LIMA	2012 hasta la actualidad	DOCENTE
02	UNFV	DOCENTE	LIMA	2018-2020	Maeestría en psicología organizacional y recursos humanos (Investigación)

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CMP: 48003

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: NINGUNO

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

Apellidos y nombres del juez validador: CONDORHUAMAN FIGUEROA YOVANI MARTIN

DNI: 09597625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	MEDICO	1999-2005
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNMSM	DOCENTE	LIMA	2012 hasta la actualidad	DOCENTE
02	UNFV	DOCENTE	LIMA	2018 - 2020	Maeestría en psicología organizacional y recursos humanos (Investigación)
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CMP: 48003

Firma del Experto Informante.

Anexo 10: Certificación CRI

Ficha CTI Vitae

Buscar



**VILLARROEL BAYLON CARMEN
LOURDES**

Fecha de última actualización: 11-03-2022

Conducta responsable en investigación
Fecha: 26/03/2022

Ficha CTI Vitae

Buscar



TORRES VILLAR JHANETH SANDRA

Bachiller en psicología

Fecha de última actualización: 27-03-2022

Conducta responsable en investigación
Fecha: 27/03/2022

DATOS PERSONALES