

EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2023

por Walter Tapia Diaz

Fecha de entrega: 18-abr-2023 10:03p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2068957804

Nombre del archivo: Tesis_final_walter_tapia.docx (7.59M)

Total de palabras: 18913

Total de caracteres: 93171

1
UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2023**


PRESENTADO POR:

WALTER TAPIA DIAZ

7
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

Dr. JOSÉ LUIS AUSEJO SÁNCHEZ


Dr. José Luis Ausejo Sánchez

HUACHO - 2023

**EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2023**

WALTER TAPIA DIAZ

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. JOSÉ LUIS AUSEJO SÁNCHEZ

7
UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
HUACHO
2023

DEDICATORIA

A mi esposa, por ser mi luz en los momentos oscuros y creer siempre en mí, este logro es un triunfo de ambos, a mis hijas Aitana y Olinda por ser mi motor, mi alegría y esperanza.

A mi señor padre en honor a sus 80 años de vida quien, con su fortaleza, sabiduría y amor incondicional, ha guiado cada paso de mi vida.

Mi madre querida y a mi gran hermano William, mis ángeles en el cielo, cuyas enseñanzas siguen iluminando mi camino. Los extraño profundamente, y esta dedicatoria es mi pequeña forma de decirles que siempre los recuerdo con amor y gratitud

Walter Tapia Díaz

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento es a Dios, quien me ha guiado y fortalecido para siempre seguir adelante.

A mi esposa, por ser mi confidente y cómplice en cada uno de mis desafíos, estar a su lado me ha permitido conocer la verdadera felicidad y tener un gran pilar para cumplir mis metas.

A mi padre y hermanos, ³⁷ quienes han sabido formarme con nobles sentimientos, buenos hábitos y valores; lo cual me ha ayudado a cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos, son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis sueños.

Quiero expresar también mi sincero agradecimiento a mi asesor, el Dr. José Luis Ausejo Sánchez, ⁴⁰ y a todas las personas que de alguna u otra forma aportaron a la realización de mi Tesis

Walter Tapia Díaz

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	1
2.3 Bases filosóficas	17
2.4 Definición de términos básicos	18
2.5 Hipótesis de investigación	20
2.5.1 Hipótesis general	20
2.5.2 Hipótesis específicas	20
2.6 Operacionalización de las variables	21
CAPÍTULO III	23
METODOLOGÍA	23
3.1 Diseño metodológico	23
3.2 Población y muestra	23
3.2.1 Población	23
	2
	v

3.2.2 Muestra	24
3.3 Técnicas de recolección de datos	24
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	25
CAPÍTULO IV	26
RESULTADOS	26
4.1 Análisis de resultados	26
4.2 Contrastación de hipótesis	43
CAPÍTULO V	55
DISCUSIÓN	55
5.1 Discusión de resultados	55
CAPÍTULO VI	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1 Conclusiones	57
6.2 Recomendaciones	59
REFERENCIAS	61
7.1 Fuentes documentales	61
7.2 Fuentes bibliográficas	62
7.3 Fuentes hemerográficas	62
ANEXOS	64

32 ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Empowerment	26
Tabla 2. Autoconfianza	27
Tabla 3. Autodeterminación	28
Tabla 4. Relevancia personal	29
Tabla 5. Significado	30
Tabla 6. Confianza	31
Tabla 7. Rendimiento laboral	32
Tabla 8. Rendimiento en la tarea ⁹	33
Tabla 9. Rendimiento en el contexto	34
Tabla 10. Comportamientos laborales contraproducentes	35
Tabla 11. Tabla cruzada de Empowerment y Rendimiento laboral	36
Tabla 12. Tabla cruzada de Autoconfianza y Rendimiento laboral ¹⁶	37
Tabla 13. Tabla cruzada de Autodeterminación y Rendimiento laboral	38
Tabla 14. Tabla cruzada de Relevancia personal y Rendimiento laboral	39
Tabla 15. Tabla cruzada de Significado y Rendimiento laboral	40
Tabla 16. Tabla cruzada de Confianza y Rendimiento laboral	41
Tabla 17. Resultados de la Prueba de Normalidad	42
Tabla 18. Correlación entre Empowerment y Rendimiento laboral ²	43
Tabla 19. Correlación entre Autoconfianza y Rendimiento laboral	45
Tabla 20. Correlación entre Autodeterminación y Rendimiento laboral	47
Tabla 21. Correlación entre Relevancia personal y Rendimiento laboral	49
Tabla 22. Correlación entre Significado y Rendimiento laboral	51
Tabla 23. Correlación entre Confianza y Rendimiento laboral	53

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones del empowerment	7
Figura 2. Las palancas para proporcionar empowerment a los equipos	8
Figura 3. Dimensiones del rendimiento laboral.	15
Figura 4. Empowerment	26
Figura 5. Autoconfianza	27
Figura 6. Autodeterminación	28
Figura 7. Relevancia personal	29
Figura 8. Significado	30
Figura 9. Confianza	31
Figura 10. Rendimiento laboral	32
Figura 11. Rendimiento en la tarea	33
Figura 12. Rendimiento en el contexto	34
Figura 13. Comportamientos laborales contraproducentes	35
Figura 14. Empowerment y Rendimiento laboral	36
Figura 15. Autoconfianza y Rendimiento laboral	37
Figura 16. Autodeterminación y Rendimiento laboral	38
Figura 17. Relevancia personal y Rendimiento laboral	39
Figura 18. Significado y Rendimiento laboral	40
Figura 19. Confianza y Rendimiento laboral	41
Figura 20. Correlación entre Empowerment y Rendimiento laboral	44
Figura 21. Correlación entre Autoconfianza y Rendimiento laboral	46
Figura 22. Correlación entre Autodeterminación y Rendimiento laboral	48
Figura 23. Correlación entre Relevancia personal y Rendimiento laboral	50
Figura 24. Correlación entre Significado y Rendimiento laboral	52
Figura 25. Correlación entre Confianza y Rendimiento laboral	54

RESUMEN

Con este trabajo de grado, se buscó ⁵ determinar la relación entre el empowerment y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. Para ello, se estudió a 297 trabajadores del mencionado centro de salud, con una encuesta Likert con 17 ítems sobre empowerment, y con 17 ítems sobre rendimiento laboral. Bajo un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional y un diseño no experimental - transversal. ² Se determinó que el empowerment se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023, al obtenerse un $(p) < 5\%$; resultando una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.636. Se concluye que, en dicho hospital se desarrolla de manera regular la autoconfianza y la autodeterminación dentro de las actividades laborales, se cuenta con un poco sentido de relevancia personal y de significado, y se mantiene una pasable generación de confianza para con la institución; de manera que, se cuenta con un moderado rendimiento en las tareas de trabajo y con un ajustado rendimiento en el contexto, y, solo en ocasiones se desarrollan buenos diagnósticos y prevenciones de comportamientos laborales contraproducentes.

Palabras clave: Empowerment, rendimiento laboral, autoconfianza, autodeterminación, relevancia personal, significado, confianza.

ABSTRACT

With this degree work, we sought ² to determine the relationship between empowerment and work performance of the workers of the Regional Hospital of Huacho - 2023. For this, 297 workers from the aforementioned health center were studied, with a Likert survey with 17 items on empowerment, and with 17 items on work performance. Under ⁴¹ a quantitative approach, a correlational level and a non-experimental - cross-sectional design. ⁴ It was determined that empowerment is positively related to the work performance of the workers of the Regional Hospital of Huacho - 2023, obtaining a $(p) < 5\%$; resulting in a positive and moderate Spearman's Rho correlation of 0.636. It is concluded that, in said hospital, self-confidence and self-determination are developed regularly within work activities, there is a little sense of personal relevance and meaning, and a passable generation of trust towards the institution is maintained; so that, there is a moderate performance in work tasks and with an adjusted performance in the context, and only occasionally are good diagnoses and preventions of counterproductive work behaviors developed.

Keywords: Empowerment, job performance, self-confidence, self-determination, personal relevance, meaning, confidence.

INTRODUCCIÓN

El enfoque de este trabajo se centró en ² determinar la relación entre el empowerment y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

La teoría se ² centró en el empowerment y sus dimensiones, autoconfianza, autodeterminación, relevancia personal, significado, confianza; y, además, se fundamentó el rendimiento laboral y sus dimensiones, rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos laborales contraproducentes.

Se busca mejorar en ⁷ los trabajadores del Hospital Regional de Huacho, la aplicación del empowerment y su influencia en el rendimiento laboral.

Este estudio está organizado ⁷ en seis capítulos y de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema, el cual abarca el planteamiento de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos del estudio.

Capítulo II: Marco Teórico, donde se establece los antecedentes del estudio, ⁷ definición de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específico.

Capítulo III: Metodología, comprendiendo el diseño, enfoque y tipo de estudio, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información.

Capítulo IV: Contiene los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene la discusión del presente estudio.

Capítulo VI: Conclusión y recomendaciones.

Finalmente, se presentan ³¹ las referencias y los respectivos anexos del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Hasta ciertas décadas atrás las relaciones laborales en las empresas eran claramente jerarquizadas, de modo que los trabajadores solo cumplían órdenes, mas no emitían opiniones. No obstante, esto ha ido cambiando, dado que se ha reconocido que estas relaciones pueden perjudicar el rendimiento y desempeño de los colaboradores, reduciendo significativamente su satisfacción y compromiso con la organización. En este sentido, es que nace el empowerment, como un nuevo modelo para gestionar el capital humano, a través de actividades autodirigidas y la transferencia de control, para que otros tomen decisiones, definan objetivos, consigan resultados y puedan ser recompensados por ellos.

A pesar que diversas investigaciones aseguran la importancia del empowerment, su práctica en la administración moderna es limitada, debido a que gran parte de los directivos necesitan siempre tener poder y control y, por lo tanto, afrontan un gran reto cuando se espera que renuncien a sus necesidades por el bien común de todos. Sin embargo, no es necesario que el directivo tenga que renunciar a su reconocimiento y poder para ser un facultador habilidoso. Por el contrario, el verdadero empoderamiento le proporciona a los directivos y a sus organizaciones mayor eficiencia, además de homogenizar la comunicación y construir mejores relaciones entre los directivos y sus subalternos.

Como se sabe, ¹ el capital humano es un factor sustancial para el progreso de las organizaciones. Por este motivo, el empowerment suscita que los directivos brinden libertad a sus subalternos. Lo que origina, a su vez, mayores niveles de satisfacción,

autoconfianza, autodeterminación y autoestima en ellos, así como un incremento en su rendimiento laboral.

A partir del rendimiento laboral se construye la productividad de una organización, puesto que está vinculado con aquellas conductas y comportamientos de los trabajadores que permitirán la ejecución de tareas y actividades asociadas a su puesto de trabajo, así como la obtención de los designios de la organización. Bajo esta perspectiva, el rendimiento laboral se relaciona con las tareas realizadas, objetivos y tiempo para conseguirlos con calidad.

Asimismo, el rendimiento suele presentar dos factores sustanciales: el tiempo y la calidad del trabajo. Cuando estos se ejecutan de manera correcta, entonces, se consiguen resultados positivos; sin embargo, si solo uno de ellos funciona, entonces, los resultados serán inversos. De este modo, es que una pluralidad de estudios ha podido confirmar que las horas extensas de jornada no respaldan un mejor rendimiento en los trabajadores.

En el Hospital Regional de Huacho, los trabajadores perciben que no se les involucra en nuevas tareas y desafíos profesionales y en la adopción de decisiones, ideas y opiniones. De igual modo, no se les brinda autonomía para que puedan realizar sus actividades y responsabilidades, dado que creen que los directores y jefes no confían en sus capacidades y competencias. Esto ha conllevado a problemas en las relaciones interpersonales del hospital; insatisfacción laboral; baja autoestima; y niveles crecientes de ausentismo laboral, maquillados por enfermedad o urgencias. Todo ello ha provocado que la productividad, eficacia y desempeño en los colaboradores disminuya. En consecuencia, esta investigación propone al empowerment como una herramienta para incrementar y mejorar el rendimiento

laboral de los colaboradores, y de este modo, poder hacer sentir a cada uno de ellos más valorados y que puedan percibir que su trabajo marca una gran diferencia para el hospital y la sociedad.

6

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el empowerment y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- 2
• ¿Cuál es la relación entre la autoconfianza y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?
- 2
• ¿Cuál es la relación entre la autodeterminación y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?
- 2
• ¿Cuál es la relación entre la relevancia personal y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?
- 2
• ¿Cuál es la relación entre el significado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?
- 5
• ¿Cuál es la relación entre la confianza y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el empowerment y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

1.3.2 ²³ **Objetivos específicos**

- Establecer la relación entre la autoconfianza y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.
- Establecer la relación entre la autodeterminación y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. ²
- Establecer la relación entre la relevancia personal y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. ¹¹
- Establecer la relación entre el significado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. ¹¹
- Establecer la relación entre la confianza y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. ⁵

⁴² **1.4 Justificación de la investigación**

1.4.1 Conveniencia

El presente trabajo contribuye a conocer si el empowerment y el rendimiento laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Huacho se relacionan de manera significativa.

1.4.2 Implicación teórica

La investigación y tanto sus variables como dimensiones son respaldadas por diferentes autores. En primer lugar, definen al empowerment como la asignación de libertad a los trabajadores para que ellos puedan conseguir de forma exitosa y bajo su autonomía lo que desean realizar y conseguir. En segundo lugar, definen al rendimiento laboral como la suma de conductas o comportamientos de los trabajadores, los cuales impactan en los intereses y metas de la organización.

1.4.3 Implicación práctica

Este estudio buscó brindar alternativas para los problemas en las relaciones interpersonales del hospital; la insatisfacción laboral; la baja autoestima; y los niveles crecientes de ausentismo laboral que se han observado en los últimos meses, los cuales han perjudicado el rendimiento laboral de los colaboradores.

1.4.4 Implicación investigativa

Este trabajo de investigación es un aporte para otros investigadores que quieran realizar estudios acerca del empowerment y el rendimiento laboral.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Definición temporal

El estudio comprende al año 2023.

1.5.2 Definición geográfica

Tomó como lugar de estudio al ¹ Hospital Regional de Huacho, situado en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

1.5.3 Definición social

Se contó con la participación de 297 trabajadores, entre médicos, enfermeros y personal administrativo.

1.6 Viabilidad del estudio

Representa la disposición de recursos, esenciales para el desarrollo y éxito del estudio, así como el asentimiento del lugar y de los trabajadores que participaron en la misma.

Al contar con todos estos detalles, se confirmó la viabilidad de esta investigación.

¹ **CAPÍTULO II** **MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Castro (2019) en su estudio: “*Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil*” expuso como propósito analizar el clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil. Se aplicó una investigación no experimental, correlacional, para la cual se diseñó un cuestionario que contó con la participación de 210 trabajadores. Los datos permitieron confirmar, con un valor positivo de 0.74, que la percepción del clima laboral en los trabajadores influye en su rendimiento laboral.

Mendieta, Erazo, & Narváez (2020) en su artículo: “*Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*” formuló como finalidad proponer un modelo de gestión por competencias con el propósito de tratar de solucionar el problema descrito, por cuanto este afecta el desempeño o bajo rendimiento de los funcionarios en el área administrativa por no estar alineado a su perfil. Se desarrolló una investigación descriptiva para la cual se empleó un cuestionario que fue dirigido a 137 funcionarios. Entre los resultados se encontró que el 70 % de los cursos de capacitación no han sido de gran utilidad para mejorar el rendimiento en los trabajadores y que la desmotivación del personal es una de las primeras causantes de ausencia y bajo rendimiento. Por consiguiente, se propone un plan para mejorar la formación y desarrollo del personal y, por ende, su rendimiento.

Silva & Facin (2020) en su artículo: ¹ “*Relationship of budget utility in empowerment and creativity*” ¹⁹ presentó como propósito analizar la relación entre el nivel de utilidad percibida del presupuesto en el empoderamiento y la creatividad. Se efectuó un estudio exploratorio cuantitativo y se diseñó un cuestionario que fue administrado a 100 gerentes de organizaciones brasileñas de TIC. Finalmente, se obtuvo que la del beneficio percibido del presupuesto les brinda a los colaboradores la creencia de que pueden ser libres para adoptar decisiones, gracias al apoyo, autonomía y empoderamiento que se les brinda.

Piguave & ¹ Vegas (2021) en su trabajo de investigación: ²¹ “*Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo*” formuló como finalidad establecer el significado que tiene el empowerment como herramienta de gestión estratégica de los equipos de trabajo en el desempeño laboral en las empresas públicas, la cual tiene como referencia de estudio a la EPULEAM. Se desarrolló un estudio cualitativo, descriptivo documental, la misma que contó con la participación de dos directores durante la entrevista. Finalmente, se concluyó que el empowerment es un modelo ejecutable para cualquier empresa.

Niehaus & Rodríguez (2022) en su estudio: ¹² “*Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas del municipio de Ipiales, Nariño*” ³⁶ expuso como propósito analizar la correlación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de las IPS del municipio de Ipiales, 2022. Se efectuó una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, de la cual participaron 30 trabajadores durante la administración del cuestionario. Se obtuvo una asociación positiva de 0.621, concluyéndose que a medida que incremente la satisfacción en los trabajadores, entonces, su productividad o rendimiento, también, incrementará.

¹ 2.1.2 Investigaciones nacionales

Benites (2019) en su investigación: ⁴ “*Relación entre el empoderamiento organizacional y gestión del conocimiento en el personal de salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016*” ⁴ presentó como finalidad ⁴ determinar si el empoderamiento organizacional está relacionado a la gestión del conocimiento en el personal de salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016. Se siguió un estudio no experimental y correlacional, que tuvo una muestra probabilística de 171 individuos, a los cuales se les dirigió un cuestionario. Se halló, con un valor de 0.64, una asociación sustancial entre los fenómenos estudiados.

Condor ⁴ (2019) en su estudio: “*Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área Madre - Niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - EsSalud, Lima, 2018*” expuso como propósito ⁴ determinar el nivel de motivación y su relación con el ⁴ rendimiento laboral de las enfermeras del área Madre-Niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Se efectuó una investigación no experimental transeccional, descriptiva correlacional. Asimismo, se empleó un cuestionario que fue administrado a 84 enfermeras. Con los datos entregados se pudo confirmar, con un valor de 0.506, el vínculo entre las variables.

López (2020) en su escrito: ¹⁴ “*Liderazgo y empoderamiento de los trabajadores administrativos del Hospital II Huaraz de EsSalud, 2020*” ² presentó como designio ² determinar ² la relación entre el liderazgo y el empoderamiento ² de los trabajadores ² administrativos del hospital en ² mención. Se efectuó un estudio no experimental transeccional y correlacional. Durante la administración del cuestionario se contó con la participación de 39 trabajadores administrativos. Con un valor de 0.781 se confirmó que el liderazgo desencadena empoderamiento en estos trabajadores.

²Castillo (2021) en su investigación: “*Ergonomía y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud San José de Sisa, 2020*” formuló como finalidad ²⁴determinar la relación entre la ergonomía y el rendimiento laboral en el Centro de Salud San José de Sisa, 2020. Dicho propósito se halló por medio de una investigación no experimental, transeccional y correlacional. Durante la administración del cuestionario se contó con la participación de 93 trabajadores. Gracias a los datos recopilados se encontró una asociación relevante de 0.412. Finalmente, se concluyó que a medida que la ergonomía laboral mejore, entonces, tanto el rendimiento de los trabajadores, así como la calidad de su trabajo mejorará.

Cobos (2022) en su investigación: “*Satisfacción laboral y rendimiento del personal del Hospital II-E Bellavista, 2021*” expuso como ¹designio ²establecer la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento del personal del Hospital II-E Bellavista, 2021. Se efectuó un estudio no experimental, transeccional, descriptivo correlacional, que contó con la participación de 95 trabajadores de la salud. Gracias a los datos brindados se halló una asociación de nivel moderado ($r = 0.484$).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Empowerment

A. Definiciones

Whetten & Cameron (2016) mencionan que el *empowerment* —conocido, también, como empoderamiento o facultamiento— significa asignar libertad a los colaboradores, con el designio que puedan llevar a cabo de forma exitosa lo que ellos desean alcanzar, en vez de conseguir que realicen lo que el directivo quiere. Los directivos que empoderan a sus colaboradores, se encargan de motivarlos y dirigirlos, estimulando el comportamiento en cada uno de ellos. En este sentido, el empoderamiento implica construir una estrategia de incentivos que anime y motive de forma intrínseca al personal, en donde ellos se sientan atraídos hacia el logro de sus tareas y no por la existencia de un sistema de recompensas.

De acuerdo con Chiavenato (2019), el *empowerment* es conceder recursos y responsabilidad al personal para que pueda conseguir un liderazgo efectivo dentro del desarrollo de sus competencias, a la vez que contribuye a contrastar los retos globales de la organización. No obstante, el facultamiento puede convertirse en un concepto riesgoso y revolucionario, cuando se habla de organizaciones tradicionales y convencionales.

En palabras de Tschohl (2015), el *empowerment* implica construir un ambiente que entregue a los colaboradores la autoridad para adoptar decisiones expeditas que beneficien a toda la organización. También, significa entregar

responsabilidad, puesto que aquellas personas que tienen poder son responsables de su autoridad, la cual debe ser usada de manera oportuna y competente.

Según Afram, Manresa, & Mas-Machuca (2022), el *empowerment* es la autoridad y autonomía que se le entrega a los colaboradores al momento que estos realizan sus actividades laborales. También implica libertad para expresarse y tomar decisiones en el entorno laboral. Asimismo, los trabajadores facultados son más productivos y entregan un mejor rendimiento laboral, además, de brindar una atención confiable a los clientes, suscitando que las organizaciones otorguen un servicio más satisfactorio.

En síntesis, el *empowerment* es una estrategia y filosofía de gestión que implica otorgar grandes niveles de autonomía, libertad y responsabilidad a los trabajadores para conseguir, en la misma proporción, compromiso por parte de ellos. Al brindar empoderamiento a su personal, la organización busca que cada colaborador alcance su ápice potencial. De igual forma, cuando la organización entrega facultamiento refleja que tiene una amplia confianza en sus valores, procesos, métodos, pero, especialmente, en su fuerza laboral, la cual conduce a acrecentar su valor en el mercado.

B. Dimensiones del *empowerment*

Whetten & Cameron (2016) señalan que, con el propósito de empoderar exitosamente a otros, es esencial provocar y difundir en los individuos cinco cualidades:

a. Autoconfianza

Las personas empoderadas sienten autoconfianza. Esto significa que sienten que cuentan con capacidades y competencias para cumplir sus

actividades y desarrollarse con éxito. Dicho de otra manera, este tipo de personas sienten confianza en sí mismas, además de saber que son competentes y que, por lo tanto, se desempeñarán apropiadamente. Además, presentan seguridad en sí mismas y dominio personal, el cual les permite aprender, crecer y encarar la vida de manera creativa.

Diferentes investigaciones de la autoconfianza han demostrado que esta es un elemento fundamental para vencer fobias y ansiedades; la depresión, problemas alimentarios y con el alcohol, tabaco y drogas; y para incrementar la permisividad al dolor. En este sentido, las personas con autoconfianza se recuperan más rápidamente de enfermedades, fracasos, pérdidas de trabajo, debido a que poseen una mayúscula capacidad para adaptarse y modificar los comportamientos negativos.

Por su parte, Bandura (como se citó en Whetten & Cameron, 2016) indica que existen tres disposiciones que les permite a los individuos sentir autoconfianza: 1) creen que pueden desempeñar una tarea exitosamente.; 2) creen que entregarán todo de ellos (su esfuerzo); y 3) creen que a pesar que existan obstáculos, nada podrá detenerlos para culminar su tarea exitosamente.

b. Autodeterminación

Las personas empoderadas, también, poseen un sentido de autodeterminación, lo cual quiere decir que tienen la libertad y autonomía para elegir entre varias alternativas, como, por ejemplo, qué métodos se emplearán para llevar a cabo una tarea, cuánto esfuerzo se va a invertir en ella, así como cuánto tiempo. La autodeterminación va acompañada de

responsabilidad y titularidad de las tareas y acciones. Bajo esta perspectiva, las personas facultadas son quiénes establecen cuándo, de qué manera y qué tan pronto deben culminarse las actividades. Asimismo, toman la iniciativa, adoptan decisiones y prueban nuevas ideas. De este modo, no sienten que sus acciones sean controladas por otros.

Las investigaciones realizadas en torno a la autodeterminación evidencian que existe una asociación positiva con ciertos aspectos del lugar de trabajo, como, por ejemplo, mayúscula satisfacción laboral y actividad innovadora, incremento del desempeño y participación laboral, y disminución del estrés laboral.

c. Relevancia personal

Los trabajadores empoderados sienten que con cada acción que hagan, forman parte y se acercan al resultado, es decir, poseen un sentido de relevancia personal, ya que están seguros de que sus esfuerzos generarán un resultado de alto impacto.

Estos individuos no piensan que los obstáculos del exterior puedan controlar sus acciones, puesto que sienten que estos serán superados. Esto significa que poseen un control activo, el cual les ayuda a ajustar su contexto con sus requerimientos y demandas. Ellos saben que sus acciones no solo producen el resultado, sino que, además, ellos mismos lo pueden producir.

Ciertas investigaciones señalan que aquellas personas que buscan el control activo y la relevancia personal se encuentran motivadas de forma intrínseca, puesto que luchan por mantener el control, incluso en aquellos

escenarios complicados. A pesar de esto, cabe resaltar, que no siempre podrán ejercer un control completo sobre lo que les sucede. Sin embargo, el empoderamiento sirve para que los individuos incrementen el número de resultados individuales controlables. Asimismo, estas investigaciones enfatizan la importancia del control en la salud. Se ha confirmado que aquellas minúsculas pérdidas de control individual pueden ser perniciosos para la salud física como emocional, suscitando a niveles de estrés, depresión, ansiedad, baja autoestima, agotamiento, entre otros.

d. Significado

Las personas empoderadas valoran el diseño y los resultados de las actividades en la que son parte. Sus ideales, valores y normativa de vida son coherentes con lo que realizan, por lo cual, saben que no solo tienen la capacidad de producir un resultado, sino que, además, les importa lo que han producido. Por consiguiente, el significado comprende la percepción de realizar actividades con valor, que sean significativos para la vida, produzcan un beneficio duradero o algo que llegue a mejorar el mundo.

Las actividades que son significativas generan pasión, misión y el sentido de que se puede alcanzar los propósitos. En este sentido, realizar un trabajo para la organización o contribuir a que crezca económicamente puede que para las personas no sea suficiente para lograr el sentido de significado. De igual forma, beneficiarse de alguna actividad, tampoco lo garantiza. Por ejemplo, realizar servicio comunitario puede ser una actividad más significativa que el hecho de recibir un pago por algún trabajo.

Las investigaciones acerca de este tópico han hallado que un trabajo con significado produce en las personas compromiso, involucramiento, mayor concentración, persistencia para alcanzar las metas, incremento en la autoestima y mayor innovación e influencia.

e. Confianza

Por último, las personas empoderadas confían que se les tratará con justicia. En otras palabras, poseen la seguridad que, a pesar que trabajen en cargos menores, las autoridades le brindarán una calidad de vida laboral oportuna y que su trato no les hará daño. No obstante, aunque las autoridades no actúen de esta manera, las personas empoderadas mantienen el sentido de seguridad personal. Están preparadas para situarse en un escenario de vulnerabilidad, ya que tienen fe y, por ende, sienten que no serán dañados como consecuencia de esa confianza.

Las investigaciones en relación a la confianza indican que los individuos confiados son abiertos y sinceros, les complace cooperar, construir relaciones interdependientes y asumir riesgos. De igual modo, en la organización tienen la actitud para llevarse bien con las personas, brindan aportaciones cuando realizan trabajo en equipo, escuchan atentamente a sus compañeros, sus comunicaciones son transparentes y francas, y se adaptan rápidamente a los cambios.

En conclusión, confiar en los demás conlleva a actuar de forma honesta y confiada, sin llegar a utilizar procesos de autoprotección, intentando ocultar razones personales. La confianza empodera a los individuos, haciéndolos sentir seguros.



Figura 1. Dimensiones del *empowerment* (facultamiento).

C. Palancas que brindan *empowerment* a los equipos

De acuerdo con Chiavenato (2019), los directores y administradores deben llevar a cabo cuatro palancas para brindar *empowerment* a sus equipos:

1. *Liderazgo*. Implica direccionar al equipo, guiar a los colaboradores, abrir nuevas perspectivas, evaluar el desempeño y proporcionar retroalimentación.
2. *Poder*. Entregar autoridad para que los colaboradores tengan autonomía al momento de decidir y accionar, y trabajen según con lo que aprenden, retienen y sobresalen. En otras palabras, implica entregar libertad e influencia a los individuos.
3. *Desarrollo*. Promover el conocimiento para que lo que se haga en la organización sea de valor y productivo. Implica, además, brindar oportunidades a los colaboradores para que aprendan permanentemente y desarrollen nuevas competencias en equipo. De este modo, es como nacen los verdaderos talentos que son necesarios para la organización.

4. *Motivación*. Brindar recompensas compartidas que impulsen a alcanzar los objetivos. Tanto el reconocimiento como los incentivos son estímulos y el resultado de un trabajo bien hecho.

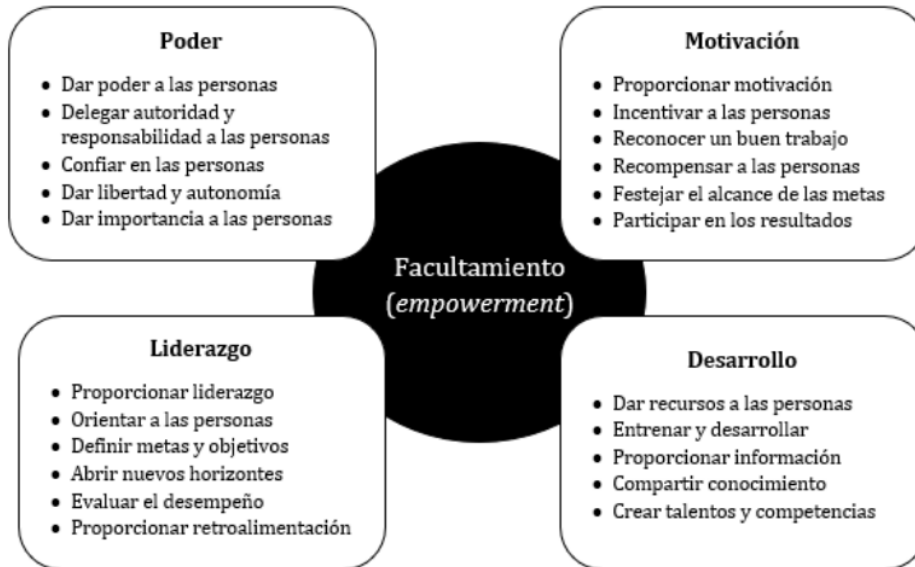


Figura 2. Las palancas para proporcionar *empowerment* a los equipos. Extraído de Chiavenato (2019, p.190).

D. Inhibidores del *empowerment*

Whetten & Cameron (2016) manifiesta que gran parte de directivos y colaboradores no suelen aceptar el *empowerment*. Las razones son agrupadas en tres categorías y detalladas a continuación:

a. Actitudes acerca de los subordinados

Aquellos individuos que evitan empoderar a los demás, con frecuencia, están seguros que sus subalternos no son lo considerablemente competentes para completar con una tarea, que no les interesa nuevas responsabilidades, que tienen muchas tareas y, por ende, no pueden responsabilizarse de nuevas, que les va a tomar mucho tiempo capacitarse,

y que no deben participar en tareas, decisiones y acciones que, por lo general, lo efectúa alguien más. Ellos están seguros que la falta de empoderamiento es por culpa de otros, no por ellos; es decir, piensan que los demás no aceptarán o no están preparados para aceptar la responsabilidad, a pesar que están dispuestos a dárselo. Comúnmente, estas figuraciones residen en los directivos, los cuales las utilizan como excusa para no brindar *empowerment* a sus colaboradores.

b. Inseguridades personales

Algunos individuos piensan que al empoderar a otros pueden perder el reconocimiento y las recompensas relacionadas con la finalización exitosa de una tarea. Por este motivo, no les agrada compartir sus conocimientos y experiencia. Asimismo, no aceptan la ambigüedad, por lo cual desean conocer todos los pormenores de las tareas que se les adjudica. De no ser así, prefieren realizarlas solos, sin la intervención y participación de los demás. De igual modo, no aceptan asumir las equivocaciones de los subordinados, en términos de costos.

Cuando una persona intenta obtener todo el reconocimiento o evitar que otros se involucren o participen, entonces, casi nunca consiguen lo que podrían si hubieran aprovechado los conocimientos, esfuerzo y experiencia de otros. En este sentido, hay diversas investigaciones que señalan que los equipos empoderados poseen mejor desempeño que la persona más competente.

c. Necesidad de control

Los individuos que no están prestos a empoderar, también, tienen una gran necesidad de controlar, direccionar y reglar lo que ocurre. Piensan que es importante el mando de los superiores y, por ende, infieren que la falta de dirección y objetivos claros generará desorden, confusión y fracasos entre los colaboradores.

Aunque es cierto que los objetivos claros mejoran el desempeño, aquellos objetivos y metas que son establecidos por las propias personas son más motivadores que aquellos fijados por alguien más. Por consiguiente, los individuos se desempeñarán mejor si están empoderadas para fijar sus propios propósitos, en vez que otra persona venga y les imponga los suyos como condición del éxito.

2.2.2 Rendimiento laboral

A. Definiciones

Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, & Lerner (2016) mencionan que el rendimiento laboral es la suma de comportamientos de los colaboradores, los cuales impactan y son indispensables para alcanzar los intereses y metas de la organización. En este sentido, es valorado como el logro y la realización de las responsabilidades de una actividad que ha sido otorgada y que contribuye de forma directa en el funcionamiento de la organización.

De acuerdo con Bourguignon (como se citó en Radu, Deaconu, Mişu, & Triculescu, 2020), ⁴ el rendimiento laboral de los trabajadores hace referencia a la obtención de los designios de la organización y puede ser comprendido, desde tres enfoques: 1) el resultado favorable y provechoso de una acción o incluso la

misma acción; 2) la capacidad de persistir y continuar en un ambiente dinámico; y 3) el agrupamiento de esfuerzo, progreso y mejora permanente.

Según Torres & Quintero (2022), el rendimiento laboral es el comportamiento del colaborador, el cual forma parte del producto final de las tareas realizadas. Asimismo, está dirigido a conseguir las metas definidas y está conformado por las capacidades, cualidades y características de cada colaborador, las cuales al interrelacionarse con el ambiente laboral inciden en las metas empresariales.

En síntesis, el rendimiento laboral engloba las acciones de los colaboradores, las cuales son medidas, observadas y evaluadas, desde la perspectiva de las competencias de cada colaborador y su grado de participación para conseguir los designios y el éxito de la empresa. En otras palabras, el rendimiento laboral se encuentra relacionado con la productividad y eficacia de los colaboradores.

B. Dimensiones del rendimiento laboral

Koopmans, et al. (2016) señalan que el rendimiento laboral es evaluado desde tres aspectos:

2 a. Rendimiento en la tarea

Es el grado en el que un colaborador manifiesta sus conocimientos y competencias en tareas importantes y que asisten al eje técnico de la organización de forma directa e indirecta. Si bien es cierto que estas actividades varían según el trabajo, por lo regular, se dividen en dos tipos: 1) actividades técnicas que modifican la materia prima, vender, operar máquinas, etc.; 2) actividades relacionadas a contribuir con el núcleo técnico, como la planificación, desarrollo, mantenimiento, control, evaluación. Bajo esta perspectiva, las actividades técnicas necesitan de los

conocimientos, habilidades, competencias, los cuales forman parte del núcleo técnico y se incluyen de forma tácita en las descripciones del trabajo.

Asimismo, estas actividades deben ser evaluadas por medio de cinco indicadores: planificación y organización de la tarea, priorización, dirección hacia los resultados, trabajo eficiente y calidad de la tarea.

En cuanto con la autonomía laboral, las características del trabajo, la pluralidad de tareas y las tareas significativas, estas permiten que los colaboradores sean más comprometidos con lo que hacen, reflejando un mayor rendimiento.

13
b. Rendimiento en el contexto

Existen ciertas actividades que no están integradas de manera formal en las actividades concernientes a las tareas laborales; sin embargo, poseen un impacto transcendental en el rendimiento organizacional, ya que están presentes en todos los trabajos y permiten crear un clima interpersonal y psicológico que beneficia a la organización. En este sentido, el rendimiento en el contexto es la suma de aquellos comportamientos que están fuera del papel de las tareas. Son comportamientos positivos, que deben ser voluntarios y desinteresados (como los de ayuda o cooperativos que proporcionan resultados significativos para la organización), y que formalmente no son requeridos y, por ende, recompensados. Por ejemplo, brindar ayuda a los compañeros de trabajo, respetar y actuar según las políticas organizacionales estipuladas, entregar y recibir retroalimentación, comunicarse asertivamente, entre otros.

Respecto a cómo medir estos comportamientos, se han dividido dos grupos con sus propios indicadores. El primero está relacionado desde un enfoque interpersonal y presenta cuatro aspectos: tomar la iniciativa, cooperar con los demás, ⁹ aceptar y aprender de la retroalimentación brindada, y comunicarse de forma efectiva. El segundo está asociado desde un enfoque organizacional y, también, presenta cuatro aspectos: ser responsable, creativo, realizar y afrontar tareas desafiantes o nuevos retos, y realizar tareas orientadas al cliente o usuario.

Diversas investigaciones han confirmado que el liderazgo, motivación, apoyo, justicia y buen clima organizacional, así como el compromiso por parte de los trabajadores permite desarrollar este tipo de conductas en los colaboradores.

⁹
c. Comportamientos laborales contraproducentes

Son aquellos comportamientos perjudiciales que son llevados a cabo por los colaboradores, violando las normas de la organización y amenazando el compañerismo y la buena voluntad de los integrantes de esta. Por lo cual, termina afectando la efectividad organizacional. En este sentido, estos comportamientos presentan tres características:

1. *Intencionalidad.* Los comportamientos son efectuados bajo el control voluntario y consciente del colaborador. No obstante, se deben exceptuar los comportamientos inseguros, los cuales surgen por falta de capacitación o equipos.
2. *Perteneciente a la organización.* Estas conductas son realizadas por integrantes de la organización. Por consiguiente, aquellas

acciones realizadas por agentes externos (clientes, ex colaboradores) de la misma, no forman parte de este grupo.

3. *Contrario a los legítimos intereses de la organización.* Las acciones y metas que la organización establece no deben incumplir las políticas, normas y leyes de la misma, así como perjudicar la integridad de sus miembros. Bajo esta perspectiva, el hecho que un trabajador incumpla con las actividades establecidas por la organización, debido a que estas asaltan la salud y seguridad de sus compañeros, no se considera como un comportamiento contraproducente.

Asimismo, estos comportamientos negativos cambian según el objetivo. De esta manera, pueden diferenciarse entre organizacionales e interpersonales y agruparse en cuatro categorías:

1. *Desvío de propiedad.* Son conductas negativas dirigidas a la organización, como robo, sabotaje o fraude de los bienes de la misma.
2. *Desvío en la producción.* Conductas también dirigidas a la organización, pero en un menor grado, como, por ejemplo, tomar muchos descansos, retirarse antes de que culmine el horario laboral, malgastar los recursos organizacionales, entre otros.
3. *Agresión personal.* Estas conductas van dirigidas a los integrantes de la organización, como, por ejemplo, abuso verbal, acoso sexual, robo o sabotaje a los compañeros, entre otros.

4. *Desvío político*. También van dirigidas a los integrantes de la organización, pero en un menor grado, como, por ejemplo, críticas, favoritismo, nepotismo, etc.

Con respecto a cómo cuantificar estos comportamientos, se han puntualizado cuatro indicadores: presentar excesiva negatividad, quejarse por cosas sin importancia o sentido, dirigir conductas que perjudiquen a la empresa, así como acciones que afecten a los compañeros de trabajo.

Por otro lado, investigaciones recientes han evidenciado que la insuficiente satisfacción laboral, así como la falta de actitud vocacional inciden en la manifestación de este tipo de comportamientos. Contrariamente, los estudios señalan que los colaboradores con percepciones de justicia, compromiso y que están satisfechos no presentan comportamientos contraproducentes en la organización.

Rendimiento en la tarea	Rendimiento en el contexto	Comportamientos laborales contraproducentes
<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y organización del trabajo • Priorización • Orientación hacia los resultados • Trabajo eficiente • Calidad del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Cooperación • Retroalimentación • Comunicación afectiva • Responsabilidad • Creatividad • Tareas desafiantes • Orientación al usuario 	<ul style="list-style-type: none"> • Excesiva negatividad • Quejas • Comportamientos que dañen a la organización • Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo

Figura 3. Dimensiones del rendimiento laboral.

C. Sistema de gestión de rendimiento

Gabini (2018) señala que la gestión del rendimiento es un proceso que se encarga de reconocer, cuantificar y acrecentar el rendimiento personal y de los equipos, articulando este rendimiento a las metas de la organización. Esta gestión enfatiza el intercambio de retroalimentación entre directivos y subalternos, conllevando a capacitaciones y entrenamiento, de ser necesario. De esta manera, todos los individuos que participan en el sistema de gestión de rendimiento se benefician, ya que este une las metas de la organización con las de los colaboradores.

Un sistema de gestión de rendimiento beneficia a tres partes:

1. *Los colaboradores.* Ellos pueden ser más abiertos y comprender de mejor manera los comportamientos y resultados que deben ser alcanzados en su posición. Esto les permite identificar los mejores caminos para incrementar sus fortalezas y disminuir sus debilidades.
2. *Los directivos.* Ellos construyen una fuerza laboral animada, ganan una mayor pregonación entre sus trabajadores, hacen que estos sean más eficientes, saben diferenciar entre un buen y mal comportamiento, y se comunican de forma más transparente con sus trabajadores sobre su rendimiento.
3. *Las organizaciones en su conjunto.* Se efectúa una administración más apropiada, formulándose de manera más clara los objetivos de la organización, aplacando las conductas inapropiadas de los colaboradores, facilitando el cambio organizacional y contando con trabajadores más encaminados (Gabini, 2018).

En tanto, de todos los beneficios mencionados en las tres partes, solo tres son los más relevantes. En primer lugar, este sistema brinda retroalimentación y capacitación a los colaboradores, así ellos pueden identificar y comprender de

mejor manera sus fortalezas y debilidades. En segundo lugar, este sistema ¹³ ayuda a los directivos a mantener a los colaboradores más competentes, lo cual permite una mayor productividad y logro de metas. Y, en tercer lugar, permite a las organizaciones comprender y efectuar el cambio organizacional (Gabini, 2018).

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Empowerment

El empowerment es aquel proceso que busca fortalecer las capacidades, autoconfianza y protagonismo en los individuos o grupo, a fin de fomentar cambios positivos en las organizaciones, comunidades y sociedad en general.

En las organizaciones, el empoderamiento brinda a los colaboradores autoridad para que adopten sus propias decisiones, actúen bajo su propia experiencia, inteligencia y creatividad. De esta manera, se pueden involucrar voluntariamente en el alcance de los designios de la organización.

Para que los directivos empoderen a sus colaboradores deben brindarles capacitación y entrenamiento, delegación de tareas y responsabilidades, evaluar su desempeño, comunicarse de manera asertiva y brindarles confianza y comprensión.

2.3.2 Rendimiento laboral

El rendimiento laboral es una terminología amplia y explorada en la psicología empresarial, la cual hasta finales de la década de los 80 fue evaluada de manera indiferenciada con otros dos términos: productividad y eficacia empresarial. En este sentido, se han marcado conceptos diferenciadores entre ellos. De esta manera, ⁶ el rendimiento laboral ha sido definido como la suma de conductas dirigidas a realizar las tareas o actividades vinculadas con el puesto de trabajo, mientras que la

productividad evidencia el resultado de dichos comportamientos. No obstante, a pesar que hay autores que marcan estas diferencias, aún siguen existiendo investigaciones que toman al rendimiento laboral como sinónimo de productividad o desempeño laboral.

2.4 Definición de términos básicos

Empowerment

El empowerment —conocido, también, como empoderamiento o facultamiento— significa asignar libertad a los colaboradores, con el designio que puedan llevar a cabo de forma exitosa lo que ellos desean alcanzar, en vez de conseguir que realicen lo que el directivo quiere (Whetten & Cameron, 2016).

Autoconfianza

Significa que las personas sienten que cuentan con capacidades y competencias para cumplir sus actividades y desarrollarse con éxito. Dicho de otra manera, este tipo de personas sienten confianza en sí mismas, además de saber que son competentes y que, por lo tanto, se desempeñarán apropiadamente. Además, presentan seguridad en sí mismas y dominio personal, el cual les permite aprender, crecer y encarar la vida de manera creativa (Whetten & Cameron, 2016).

Autodeterminación

Las personas con sentido de autodeterminación tienen la libertad y autonomía para elegir entre varias alternativas. Asimismo, la autodeterminación va acompañada de responsabilidad y titularidad de las tareas y acciones (Whetten & Cameron, 2016).

Relevancia social

Los trabajadores con sentido de relevancia personal perciben que con cada acción que hagan, forman parte y se acercan al resultado, ya que están seguros de que sus esfuerzos generarán un resultado de alto impacto (Whetten & Cameron, 2016).

Confianza

La confianza quiere decir que las personas empoderadas confían y tienen la seguridad que se les tratará con justicia y equidad (Whetten & Cameron, 2016).

Significado

El significado comprende la percepción de realizar actividades con valor, que sean significativos para la vida, produzcan un beneficio duradero o algo que llegue a mejorar el mundo (Whetten & Cameron, 2016).

Rendimiento laboral

Es la suma de comportamientos de los trabajadores, los cuales impactan y son indispensables para alcanzar los intereses y metas de la organización. En este sentido, es valorado como el logro y la realización de responsabilidades de una actividad que ha sido otorgada y que contribuye de forma directa en el funcionamiento de la organización (Koopmans, et al., 2016).

Rendimiento en la tarea

Es el grado en el que un colaborador manifiesta sus conocimientos y competencias en tareas importantes y que asisten al eje técnico de la organización de forma directa e indirecta (Koopmans, et al., 2016)

Rendimiento en el contexto

Hace referencia a aquellos comportamientos que están fuera del papel de las tareas. Son comportamientos positivos, que deben ser voluntarios y desinteresados (como

los de ayuda o cooperativos que proporcionan resultados significativos para la organización), y que formalmente no son requeridos y, por ende, recompensados (Koopmans, et al., 2016).

⁹ ***Comportamientos laborales contraproducentes***

Son aquellos comportamientos perjudiciales que son llevados a cabo por los colaboradores, violando las normas de la organización y amenazando el compañerismo y la buena voluntad de los integrantes de esta (Koopmans, et al., 2016).

2.5 Hipótesis de investigación

⁵ **2.5.1 Hipótesis general**

El empowerment se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

- ⁵ • La autoconfianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.
- La autodeterminación se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.
- La relevancia personal se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.
- ⁵ • El significado se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.
- La confianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

1 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVEL DE MEDICIÓN	ESCALA
VARIABLE 1: EMPOWERMENT	El <i>empowerment</i> significa asignar libertad a los colaboradores, con el designio que puedan llevar a cabo de forma exitosa lo que ellos desean alcanzar, en vez de conseguir que realicen lo que el directivo quiere (Whetten & Cameron, 2016).	Autoconfianza	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades y competencias - Seguridad en sí mismo - Dominio personal - Aprendizaje continuo 	1 – 4	Ordinal	Likert
		Autodeterminación	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos de trabajo - Esfuerzo - Ritmo de trabajo - Adopción de decisiones - Nuevas ideas 	5 – 9		
		Relevancia personal	<ul style="list-style-type: none"> - Resultado de alto impacto - Control activo - Motivación intrínseca 	10 – 12		
		Significado	<ul style="list-style-type: none"> - Valor en las actividades - Ideales y estándares - Interés por lo que se produce 	13 – 15		
		Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Justicia - Bienestar 	16 – 17		

<p>VARIABLE 2:</p> <p>RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p>El rendimiento laboral es la suma de comportamientos de los colaboradores, los cuales impactan y son indispensables para alcanzar los intereses y metas de la organización. En este sentido, es valorado como el logro y el cumplimiento de las tareas y responsabilidades de una actividad que ha sido otorgada y que contribuye de forma directa en el funcionamiento de la organización (Koopmans, et al., 2016).</p>	<p>Rendimiento en la tarea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación y organización del trabajo - Priorización - Orientación hacia los resultados - Trabajo eficiente - Calidad del trabajo 	<p>18 – 22</p>	<p>Ordinal</p> <p>Likert</p>
	<p>Rendimiento en el contexto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Cooperación - Retroalimentación - Comunicación efectiva - Responsabilidad - Creatividad - Tareas desafiantes - Orientación al usuario 	<p>23 – 30</p>		
	<p>Comportamientos laborales contraproducentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Excesiva negatividad - Quejas - Comportamientos que dañen a la organización - Comportamientos que dañen a los compañeros 	<p>31 – 34</p>		

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

46

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque

Se siguió un método cuantitativo, el cual requiere elementos que le permitan al investigador cuantificar e interpretar el contexto real por medio de datos, indicadores o estadísticas (Pimienta & De la Orden, 2017).

3.1.2 Diseño

Se llevó a cabo un estudio no experimental transeccional, dado que no se procedió a alterar de manera premeditada las variables. Esto quiere decir que solo se observó en su ámbito propio, para más adelante evaluar su conducta. Asimismo, es transeccional, puesto que los datos fueron reunidos en un solo lapso (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.3 Nivel

El estudio fue correlacional. Este estudio buscó indagar sobre las asociaciones entre las variables en indagación y los resultados de estas (Bernal, 2016).

4

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población comprende la suma de casos, los cuales se adecúan y coinciden con ciertas especificaciones (Hernández & Mendoza, 2018).

El estudio ¹ contó con una población representada por los 1300 trabajadores (entre médicos, enfermeros y personal administrativo) del Hospital Regional de Huacho.

3.2.2 Muestra

La muestra es aquel fragmento seleccionado de la población, que permite la medición de las variables y la que, en realidad, entrega la información (Bernal, 2016).

La muestra es hallada mediante la fórmula de poblaciones finitas, siendo esta:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N - 1)e^2 + Z^2 P Q}$$

En donde:

- **n** = tamaño de la muestra
- **P y Q** = tienen un valor de 0.5
- **Z** = valor estándar de 1.96
- **N** = total de la población
- **e** = error estándar de 0.05

Se reemplazaron los datos:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(1300)}{(1300 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = 297$$

La muestra fue de 297 trabajadores.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica

Se empleó la encuesta, la cual permitió compilar información y conocer cuál es la valoración u opinión de los individuos seleccionados, sobre ciertos tópicos (Pimienta & De la Orden, 2017).

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Como instrumento se optó por el cuestionario, el cual estuvo integrado por una serie de interrogantes, ya sean directas o indirectas, que este caso forman parte de la encuesta (Pimienta & De la Orden, 2017).

Se diseñó un cuestionario de 34 ítems, el cual va a ser respondido, respetando la escala de Likert.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La información fue tratada por los softwares: IBM SPSS Statistics versión 26 y Excel 2019. Durante esta gestión se obtuvieron tablas y figuras que permitieron un análisis e interpretación más apropiada.

1 CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de la primera variable y sus dimensiones

Tabla 1

Empowerment

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	67	23%
DEFICIENTE	151	51%
REGULAR	79	26%
TOTAL	297	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

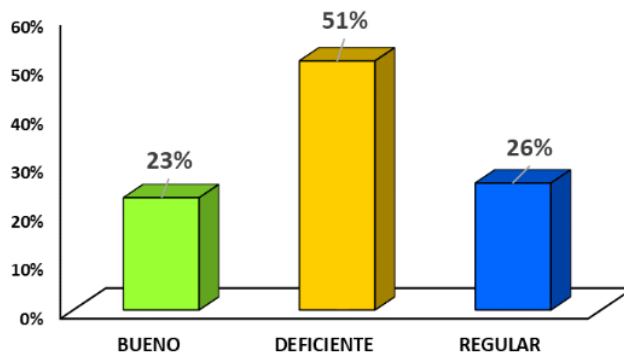


Figura 4. Empowerment

El 51% señalan que en el Hospital Regional de Huacho se presenta una deficiente aplicación del empowerment, es decir, los trabajadores de dicho hospital no logran desarrollar de manera efectiva la autoconfianza y la autodeterminación dentro de las actividades laborales, no llegan a contar con el sentido de relevancia personal y de significado, y no logran mantener una buena generación de confianza para con su institución. No obstante, el 26% señalan una regular aplicación del empowerment en dicho establecimiento de salud, y solo el 23% señalan que se presenta una buena aplicación del empowerment.

20

Tabla 2

Autoconfianza

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	49	16%
DEFICIENTE	169	57%
REGULAR	79	27%
TOTAL	297	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

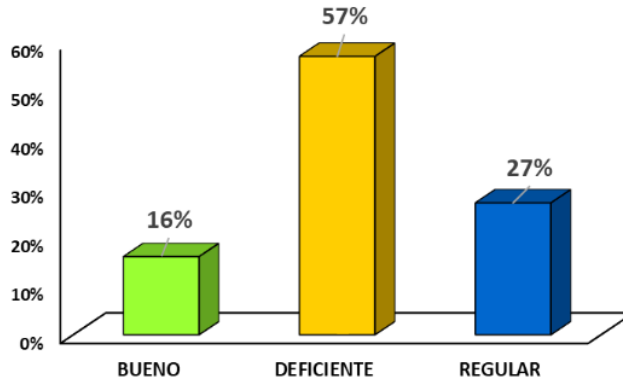


Figura 5. Autoconfianza

El 57% señalan que ¹ en el Hospital Regional de Huacho se presenta un deficiente desarrollo de autoconfianza, es decir, los trabajadores de dicho hospital no llegan a contar con las capacidades y competencias necesarias en el desenvolvimiento de sus labores, no logran sentirse seguros de sí mismo con cada decisión tomada en el trabajo, no llegan a tener un alto nivel de dominio personal, y no logran aprender de manera continua en base a sus experiencias. No obstante, el 27% señalan un regular desarrollo de autoconfianza en dicho establecimiento de salud, y solo el 16% señalan que se presenta un buen desarrollo de autoconfianza.

Tabla 3

Autodeterminación

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	49	17%
DEFICIENTE	176	59%
REGULAR	72	24%
TOTAL	1 297	100%

Nota: Test aplicado a **1** trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

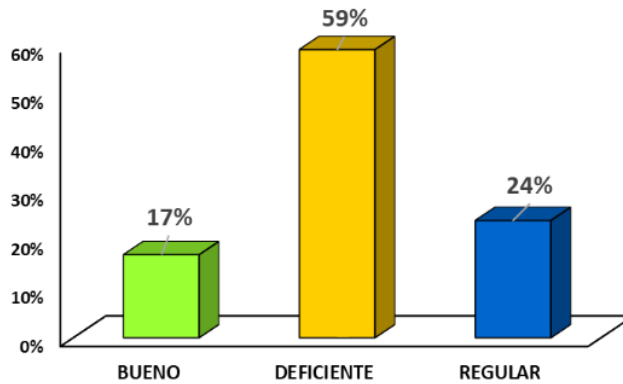


Figura 6. Autodeterminación

El 59% afirman que **1** en el Hospital Regional de Huacho se presenta un deficiente desarrollo de autodeterminación, es decir, los trabajadores de dicho hospital no llegan a contar con la autonomía suficiente para emplear diferentes métodos de trabajo, no logran determinar el esfuerzo invertido en cada tarea realizada, no logran mantener un buen ritmo de trabajo, no logran adoptar decisiones con total libertad, y no logran formular e integrar nuevas ideas de trabajo dentro de la institución. No obstante, el 24% afirman un regular desarrollo de autodeterminación en dicho establecimiento de salud, y solo el 17% afirman que se presenta un buen desarrollo de autodeterminación.

Tabla 4

Relevancia personal

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	60	20%
DEFICIENTE	169	57%
REGULAR	68	23%
TOTAL	297	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

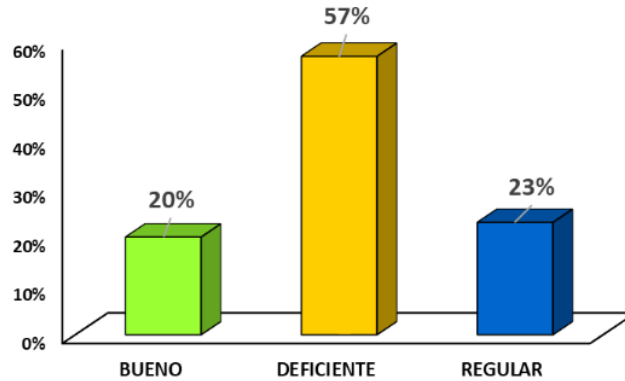


Figura 7. Relevancia personal

El 57% afirman que ¹ en el Hospital Regional de Huacho se cuenta con un deficiente sentido de relevancia personal, es decir, los trabajadores de dicho hospital no logran generar resultados de alto impacto con el servicio brindado, no llegan a contar con un control activo necesario de trabajo, y no logran sentirse motivados de manera intrínseca para conseguir cada uno de sus objetivos. No obstante, el 23% afirman un regular sentido de relevancia personal en dicho establecimiento de salud, y solo el 20% expresan que se cuenta con un buen sentido de relevancia personal.

Tabla 5

Significado

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	67	23%
DEFICIENTE	156	52%
REGULAR	74	25%
TOTAL	297	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

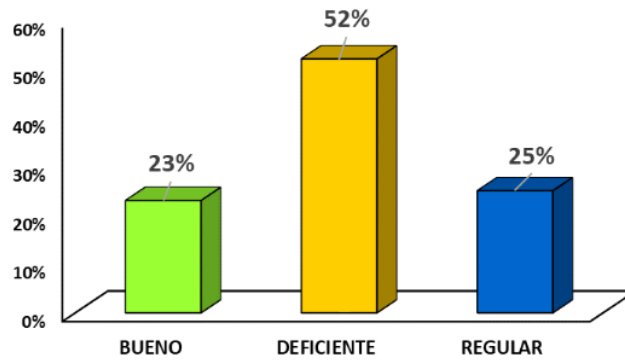


Figura 8. Significado

El 52% señalan que ¹ en el Hospital Regional de Huacho se cuenta con un deficiente sentido de significado, es decir, los trabajadores de dicho hospital no logran percibir el valor que se obtiene de sus actividades, no llegan a sentir que el trabajo realizado va acorde con sus ideales y estándares, y no llegan a demostrar interés por lo producido en el trabajo. No obstante, el 25% señalan un regular sentido de significado en dicho establecimiento de salud, y solo el 23% señalan que se cuenta con un buen sentido de significado.

Tabla 6

Confianza

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	83	28%
DEFICIENTE	121	41%
REGULAR	93	31%
TOTAL	297	100%

Nota: Test aplicado a ¹ trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

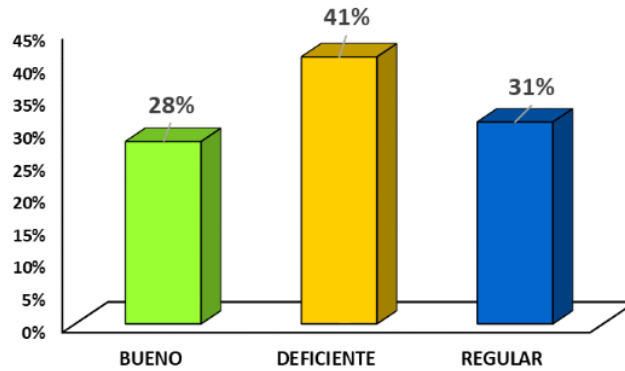


Figura 9. Confianza

El 41% señalan que ¹ en el Hospital Regional de Huacho se mantiene una deficiente generación de confianza, es decir, los trabajadores de dicho hospital no llegan a brindar un trato justo de servicio, y no logran sentirse dentro de un ambiente de bienestar laboral. No obstante, el 31% señalan una regular generación de confianza en dicho establecimiento de salud, y solo el 28% señalan que se mantiene una buena generación de confianza.

4.1.2 Resultados de la segunda variable y sus dimensiones

Tabla 7

Rendimiento *laboral*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	39	13%
DEFICIENTE	155	52%
REGULAR	103	35%
TOTAL	297	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

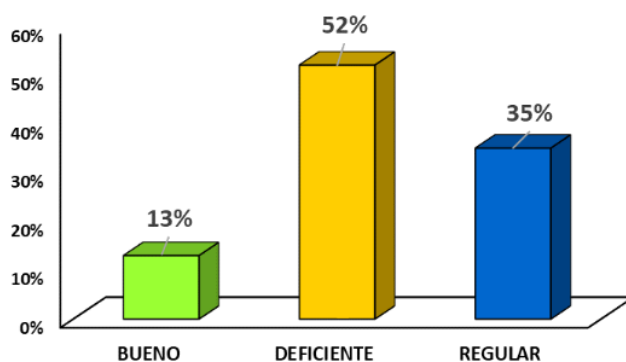


Figura 10. Rendimiento laboral

El 52% señala que **en el Hospital Regional de Huacho** se cuenta con un deficiente rendimiento laboral, es decir, los trabajadores de dicho hospital no llegan a contar con un buen rendimiento en las tareas de trabajo y con un notable rendimiento en el contexto, y, no logran desarrollar unos efectivos diagnósticos y prevenciones de comportamientos laborales contraproducentes. No obstante, el 35% señala un regular rendimiento laboral en dicho establecimiento de salud, y solo el 13% señala que se cuenta con un buen rendimiento laboral.

Tabla 8

Rendimiento en la tarea

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	44	15%
DEFICIENTE	176	59%
REGULAR	77	26%
TOTAL	1 297	100%

Nota: Test aplicado a **trabajadores del Hospital Regional de Huacho.**

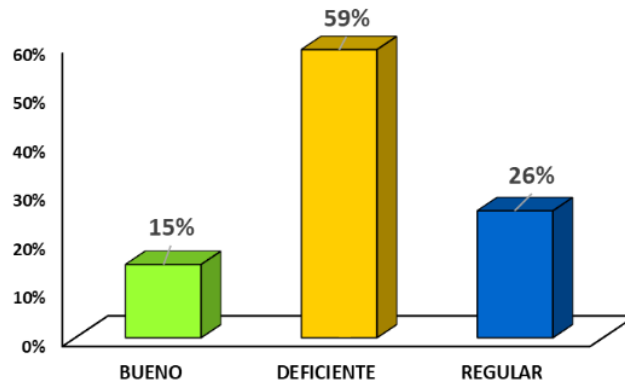


Figura 11. Rendimiento en la tarea

El 59% señala que en el Hospital Regional de Huacho se cuenta con un deficiente rendimiento en las tareas, es decir, los trabajadores de dicho hospital no logran desarrollar una buena planificación y organización de trabajo, no llegan a priorizar sus actividades de acuerdo a su importancia y urgencia, no logran orientarse hacia los resultados, no llegan a trabajar en un mínimo de tiempo y esfuerzo, y no logran mantener una buena calidad en sus labores diarias. No obstante, el 26% señala un regular rendimiento en las tareas en dicho establecimiento de salud, y solo el 15% señala que se cuenta con un buen rendimiento en las tareas.

Tabla 9

Rendimiento en el contexto

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	60	20%
DEFICIENTE	151	51%
REGULAR	86	29%
TOTAL	297	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

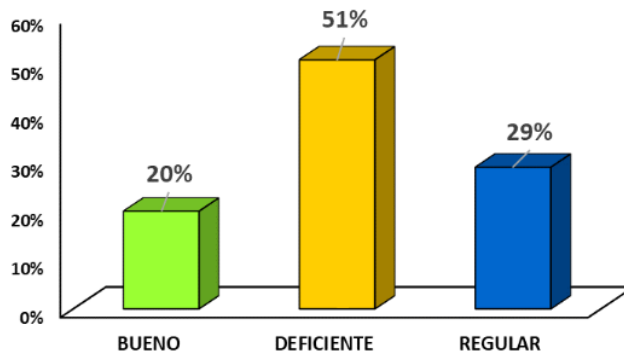


Figura 12. Rendimiento en el contexto

El 51% señala que en el Hospital Regional de Huacho se cuenta con un deficiente rendimiento en el contexto, es decir, los trabajadores de dicho hospital no llegan a tener iniciativa de trabajo, no logran desenvolverse en base a la cooperación, no llegan a retroalimentarse con cada actividad realizada, no logran mantener y fomentar la comunicación asertiva, no logran asumir nuevas responsabilidades, no llegan a aportar soluciones creativas a nuevos problemas, no logran asumir tareas desafiantes, y no llegan a brindar unas efectivas orientaciones al usuario. No obstante, el 29% señala un regular rendimiento en el contexto en dicho establecimiento de salud, y solo el 20% señala que se cuenta con un buen ¹rendimiento en el contexto.

Tabla 10

Comportamientos laborales contraproducentes

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	45	15%
DEFICIENTE	148	50%
REGULAR	104	35%
TOTAL	297	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

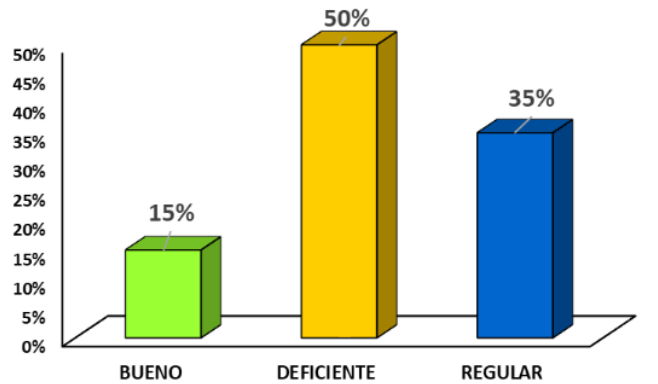


Figura 13. Comportamientos laborales contraproducentes

El 50% señala que en el Hospital Regional de Huacho se cuenta con un deficiente diagnóstico y prevención de comportamientos laborales contraproducentes, es decir, los trabajadores de dicho hospital no logran evitar concentrarse en los aspectos negativos durante el enfrentamiento a situaciones complicadas, normalmente están quejándose por asuntos sin relevancia, y no logran determinar y prevenir, aquellos comportamientos que dañan a la institución y a sus compañeros de trabajo. No obstante, el 35% señala un regular diagnóstico y prevención de comportamientos laborales contraproducentes en dicho establecimiento de salud, y solo el 15% señala que se cuenta con un buen diagnóstico y prevención de comportamientos laborales contraproducentes.

4.1.3 Tablas de contingencia y figuras

Tabla 11

Tabla cruzada de Empowerment y Rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Empowerment	Bueno	11%	3%	9%	23%
	Deficiente	0%	41%	9%	50%
	Regular	2%	8%	17%	27%
Total		13%	52%	35%	100%

Nota: Test aplicado a **trabajadores del Hospital Regional de Huacho**.

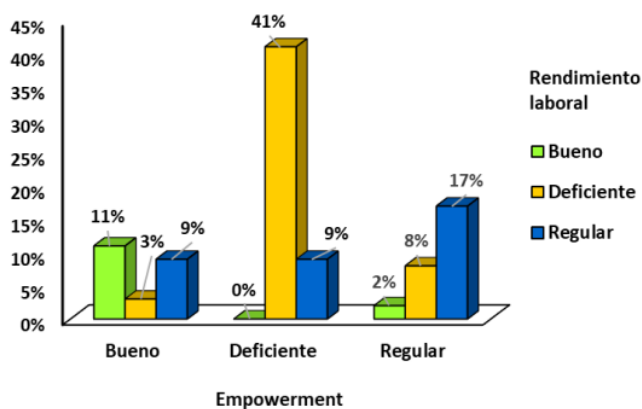


Figura 14. Empowerment y Rendimiento laboral

El 41% indica que **en el Hospital Regional de Huacho** se presenta una deficiente aplicación del empowerment y un deficiente rendimiento laboral. El 17% indica que se presenta una regular aplicación del empowerment y un regular rendimiento laboral. El 11% indica una buena aplicación del empowerment y un buen rendimiento laboral. Un 9% indica que se presenta una buena aplicación del empowerment y un regular rendimiento laboral. Otro 9% indica una deficiente aplicación del empowerment y un regular rendimiento laboral. El 8% indica que se presenta una regular aplicación del empowerment y un deficiente rendimiento laboral. El 3% indica una buena aplicación del empowerment y un deficiente rendimiento laboral. Y el 2% indica que se presenta una regular aplicación del empowerment y un buen rendimiento laboral.

Tabla 12

Tabla cruzada de Autoconfianza y Rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Autoconfianza	Bueno	7%	3%	6%	16%
	Deficiente	0%	43%	14%	57%
	Regular	6%	6%	15%	27%
Total		13%	52%	35%	100%

Nota: Test aplicado a **trabajadores del Hospital Regional de Huacho**.

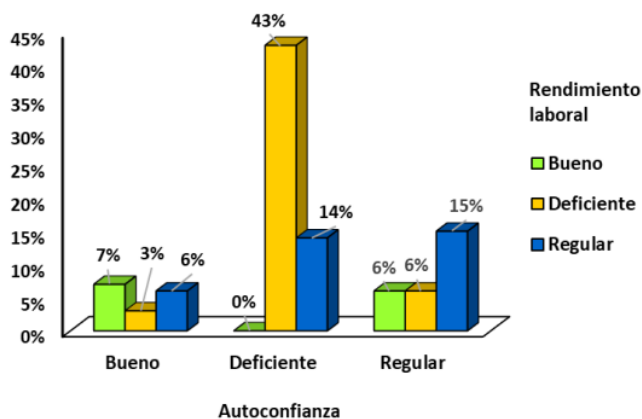


Figura 15. Autoconfianza y Rendimiento laboral

El 43% indica que en el Hospital Regional de Huacho se presenta un deficiente desarrollo de autoconfianza y un deficiente rendimiento laboral. El 15% indica que se presenta un regular desarrollo de autoconfianza y un regular rendimiento laboral. El 14% indica un deficiente desarrollo de autoconfianza y un regular rendimiento laboral. El 7% indica que se presenta un buen desarrollo de autoconfianza y un buen rendimiento laboral. Un 6% indica un buen desarrollo de autoconfianza y un regular rendimiento laboral. Otro 6% indica que se presenta un regular desarrollo de autoconfianza y un buen rendimiento laboral. Un tercer 6% indica un regular desarrollo de autoconfianza y un deficiente rendimiento laboral. Y el 3% indica que se presenta un buen desarrollo de autoconfianza y un deficiente rendimiento laboral.

Tabla 13

Tabla cruzada de Autodeterminación y Rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Autodeterminación	Bueno	7%	3%	6%	16%
	Deficiente	2%	42%	15%	59%
	Regular	4%	7%	14%	25%
Total		13%	52%	35%	100%

Nota: Test aplicado a ¹trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

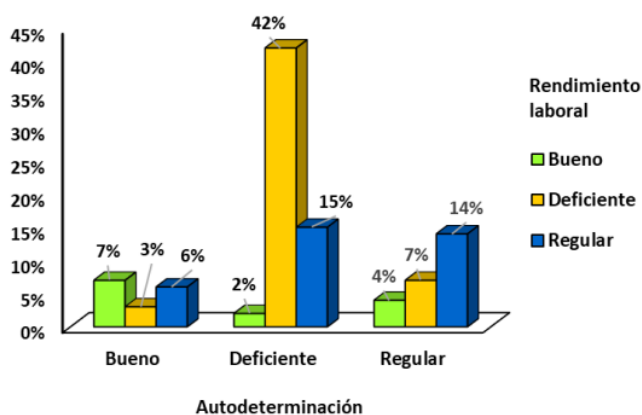


Figura 16. Autodeterminación y Rendimiento laboral

¹El 42% indica que en el Hospital Regional de Huacho se presenta un deficiente desarrollo de autodeterminación y un deficiente rendimiento laboral. El 15% indica que se presenta un deficiente desarrollo de autodeterminación y un regular rendimiento laboral. El 14% indica un regular desarrollo de autodeterminación y un regular rendimiento laboral. Un 7% indica que se presenta un buen desarrollo de autodeterminación y un buen rendimiento laboral. Otro 7% indica un regular desarrollo de autodeterminación y un deficiente rendimiento laboral. El 6% indica que se presenta un buen desarrollo de autodeterminación y un regular rendimiento laboral. El 4% indica un regular desarrollo de autodeterminación y un buen rendimiento laboral. El 3% indica que se presenta un buen desarrollo de autodeterminación y un deficiente rendimiento laboral.

Tabla 14

Tabla cruzada de Relevancia personal y Rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Relevancia personal	Bueno	10%	3%	7%	20%
	Deficiente	3%	41%	13%	57%
	Regular	0%	8%	15%	23%
Total		13%	52%	35%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores del Hospital Regional de Huacho.

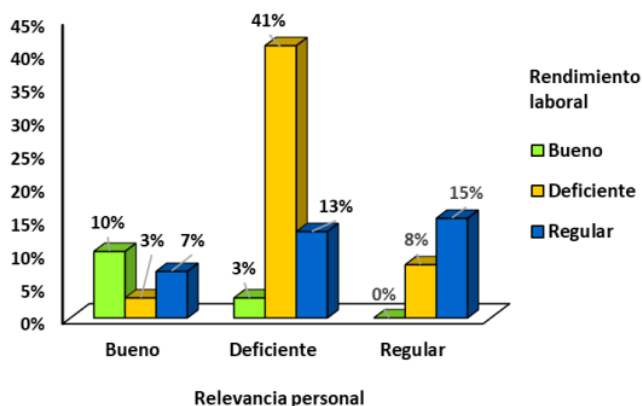


Figura 17. Relevancia personal y Rendimiento laboral

El 41% indica que en el Hospital Regional de Huacho se cuenta con un deficiente sentido de relevancia personal y un deficiente rendimiento laboral. El 15% indica que se cuenta con un regular sentido de relevancia personal y un regular rendimiento laboral. El 13% indica un deficiente sentido de relevancia personal y un regular rendimiento laboral. El 10% indica que se cuenta con un buen sentido de relevancia personal y un buen rendimiento laboral. El 8% indica un regular sentido de relevancia personal y un deficiente rendimiento laboral. El 7% indica que se cuenta con un buen sentido de relevancia personal y un regular rendimiento laboral. Un 3% indica un buen sentido de relevancia personal y un deficiente rendimiento laboral. Y otro 3% indica que se cuenta con un deficiente sentido de relevancia personal y un buen rendimiento laboral.

Tabla 15

Tabla cruzada de Significado y Rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Significado	Bueno	10%	5%	7%	22%
	Deficiente	1%	40%	12%	53%
	Regular	2%	7%	16%	25%
Total		13%	52%	35%	100%

Nota: Test aplicado a **trabajadores del Hospital Regional de Huacho**.

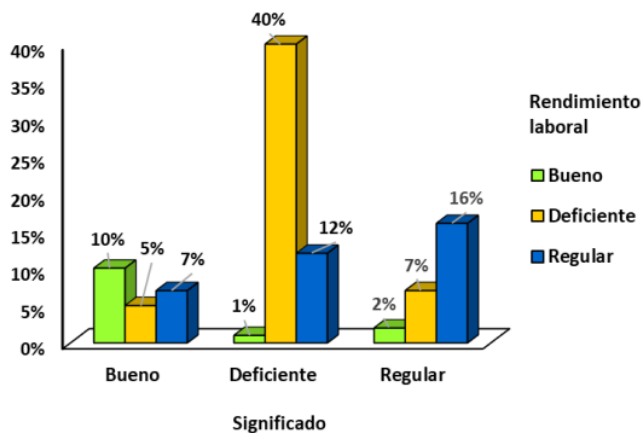


Figura 18. Significado y Rendimiento laboral

El 40% indica que **en el Hospital Regional de Huacho** se cuenta con un deficiente sentido de significado y un deficiente rendimiento laboral. El 16% indica que se cuenta con un regular sentido de significado y un regular rendimiento laboral. El 12% indica un deficiente sentido de significado y un regular rendimiento laboral. El 10% indica que se cuenta con un buen sentido de significado y un buen rendimiento laboral. Un 7% indica un buen sentido de significado y un regular rendimiento laboral. Otro 7% indica que se cuenta con un regular sentido de significado y un deficiente rendimiento laboral. El 5% indica un buen sentido de significado y un deficiente rendimiento laboral. El 2% indica que se cuenta con un regular sentido de significado y un buen rendimiento laboral. Y el 1% indica un deficiente sentido de significado y un buen rendimiento laboral.

Tabla 16

Tabla cruzada de Confianza y Rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Confianza	Bueno	10%	7%	11%	28%
	Deficiente	0%	34%	7%	41%
	Regular	3%	11%	17%	31%
Total		13%	52%	35%	100%

Nota: Test aplicado a **trabajadores del Hospital Regional de Huacho**.

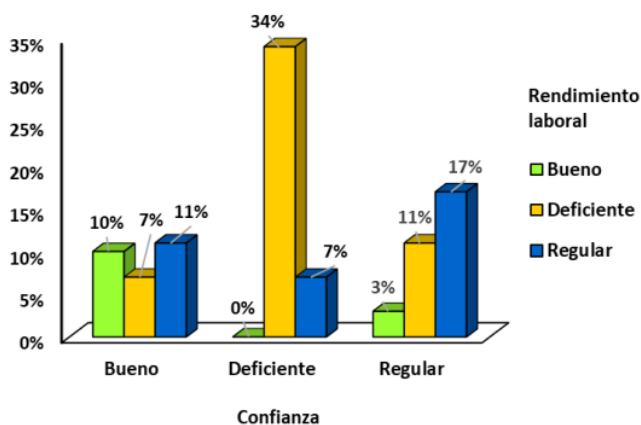


Figura 19. Confianza y Rendimiento laboral

El 34% indica que **en el Hospital Regional de Huacho** se mantiene una deficiente generación de confianza y un deficiente rendimiento laboral. El 17% indica que se mantiene una regular generación de confianza y un regular rendimiento laboral. Un 11% indica una buena generación de confianza y un regular rendimiento laboral. Otro 11% indica que se mantiene **una regular generación de confianza y un deficiente rendimiento laboral**. El 10% indica una buena generación de confianza y un buen rendimiento laboral. Un 7% indica que se mantiene una buena generación de confianza y un deficiente rendimiento laboral. Otro 7% indica una deficiente generación de confianza y un regular rendimiento laboral. Y el 3% indica que se mantiene una regular generación de confianza y un buen rendimiento laboral.

4.1.4 Supuesto de Normalidad

1. Hipótesis

Ho: Se cumple el supuesto de normalidad

Ha: No cumple el supuesto de normalidad

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Criterios

Si (p) calculado $> 5\%$, se acepta la (H_0) .

Si (p) calculado $< 5\%$, se acepta la (H_a) .

4. Prueba de normalidad

Se contó con una muestra de 297 ¹ trabajadores del Hospital Regional de Huacho, y se ² usó la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov.

Tabla 17
Resultados de la Prueba de Normalidad

Variable y Dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	0.183	297	0.000
Rendimiento laboral	0.113	297	0.000
Autoconfianza	0.157	297	0.000
Autodeterminación	0.170	297	0.000
Relevancia personal	0.227	297	0.000
Significado	0.196	297	0.000
⁴ Confianza	0.197	297	0.000
Rendimiento en la tarea	0.180	297	0.000
Rendimiento en el contexto	0.111	297	0.000
Comportamientos laborales contraproducentes	0.139	297	0.000

Nota. Elaboración propia

5. Decisión del estadístico

Los niveles de significancias calculadas resultaron ser inferiores al 5%. Por ello, se empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

1. Hipótesis:

Ho: El empowerment no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

Ha: El empowerment se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

2. Criterios:

Si $(p) > (5\%)$ se acepta la (Ho).

Si $(p) < (5\%)$ se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 18
Correlación entre Empowerment y Rendimiento laboral

		Empowerment	Rendimiento laboral
Empowerment	Coefficiente de correlación	1.000	0.636
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	297	297
	Coefficiente de correlación	0.636	1.000
Rendimiento laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	297	297

Nota. Elaboración Propia

4. Conclusión del resultado

Se obtuvo una significancia menor al 5% y se acepta la (Ha): el empowerment se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. Además, la correlación es positiva y moderada Rho de Spearman de 0.636, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico:

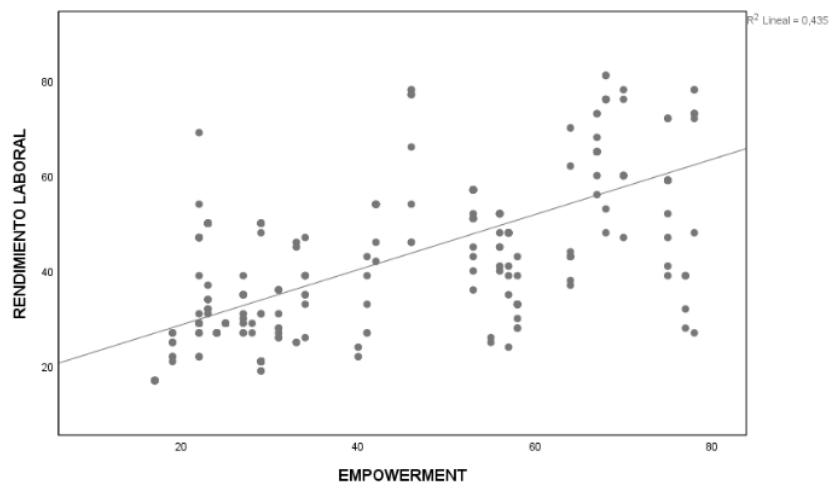


Figura 20. Correlación entre Empowerment y Rendimiento laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica ³³ una correlación positiva y moderada entre empowerment y rendimiento laboral.

4.2.2 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 1 ²³

1. Hipótesis:

Ho: La autoconfianza ¹⁰ no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

Ha: La autoconfianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

2. Criterios:

Si $(p) > (5\%)$ se acepta la (Ho).

Si $(p) < (5\%)$ se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 19
Correlación entre Autoconfianza y Rendimiento laboral

			Autoconfianza	Rendimiento laboral
	Autoconfianza	⁶ Coeficiente de correlación	1.000	0.594
		Sig. (bilateral)		0.000
	Rho de Spearman	N	297	297
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0.594	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	297	297

Nota. Elaboración Propia

4. Conclusión del resultado

Se obtuvo una significancia menor al 5%, y se acepta la (Ha): la autoconfianza ⁴⁵ se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. Además, la correlación es positiva y moderada Rho de Spearman de 0.594, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

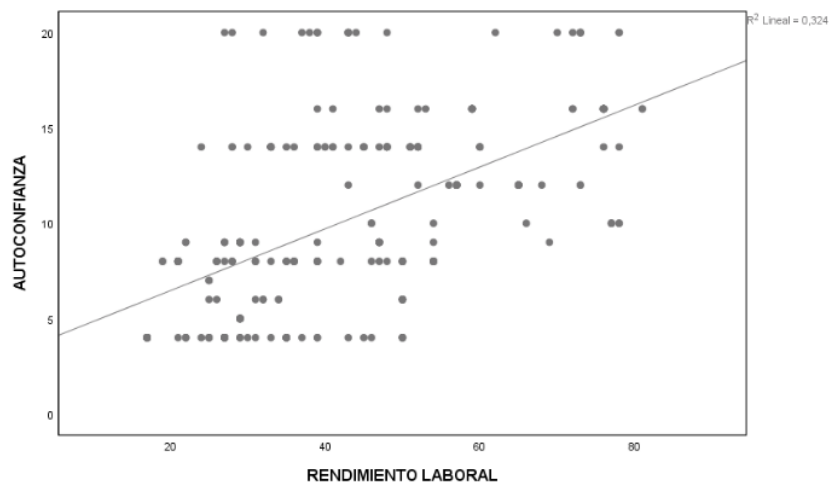


Figura 21. Correlación entre Autoconfianza y Rendimiento laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica ⁷ una correlación positiva y moderada entre la autoconfianza y el rendimiento laboral.

4.2.3 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 2

1. Hipótesis:

Ho: La autodeterminación no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

Ha: La autodeterminación se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

2. Criterios:

Si $(p) > (5\%)$ se acepta la (Ho).

Si $(p) < (5\%)$ se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 20

Correlación entre Autodeterminación y Rendimiento laboral

			Autodeter- minación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Autodeter- minación	Coeficiente de correlación	1.000	0.542
		Sig. (bilateral)		0.000
	Rendimiento laboral	N	297	297
		Coeficiente de correlación	0.542	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	297	297

Nota. Elaboración Propia

4. Conclusión del resultado

Con una significancia menor al 5%, se acepta la (Ha): la autodeterminación se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. Además, es una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.542, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico:

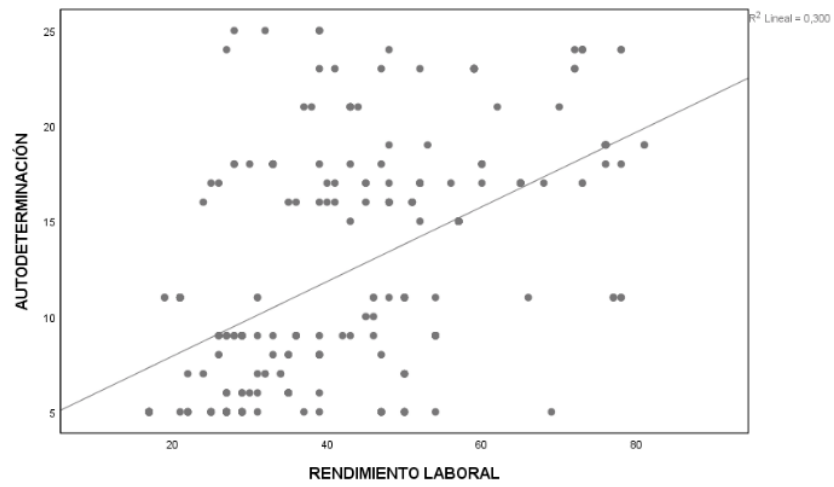


Figura 22. Correlación entre Autodeterminación y Rendimiento laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica ⁷ una correlación positiva y moderada entre la autodeterminación y el rendimiento laboral.

4.2.4 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 3

1. Hipótesis:

Ho: La relevancia personal no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

Ha: La relevancia personal se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

2. Criterios:

Si $(p) > (5\%)$ se acepta la (Ho).

Si $(p) < (5\%)$ se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 21

Correlación entre Relevancia personal y Rendimiento laboral

			Relevancia personal	Rendimiento laboral
Relevancia personal		Coeficiente de correlación	1.000	0.564
		Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	N	297	297
		Coeficiente de correlación	0.564	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	297	297

Nota. Elaboración Propia

4. Conclusión del resultado

Se obtuvo una significancia menor al 5%, y se acepta la (Ha): la relevancia personal se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. Además, es una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.564, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico:

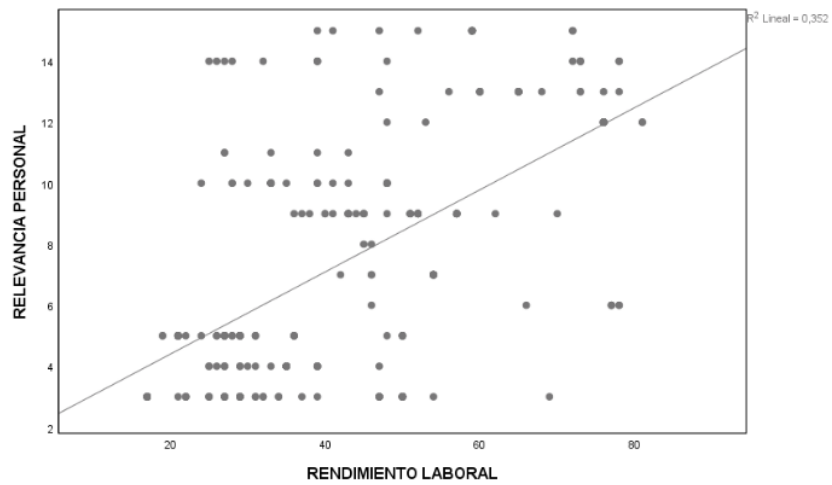


Figura 23. Correlación entre Relevancia personal y Rendimiento laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica ⁷ una correlación positiva y moderada entre la relevancia personal y el rendimiento laboral.

4.2.5 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 4

1. Hipótesis:

5

Ho: El significado no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

2

Ha: El significado se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

2. Criterios:

Si $(p) > (5\%)$ se acepta la (Ho).

Si $(p) < (5\%)$ se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 22

Correlación entre Significado y Rendimiento laboral

		Significado	Rendimiento laboral
Significado	6		
	Coeficiente de correlación	1.000	0.645
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	297	297
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0.645	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	297	297

Nota. Elaboración Propia

4. Conclusión del resultado

Se obtuvo una significancia menor al 5%, y se acepta la (Ha): el significado se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. Además, es una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.645, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico:

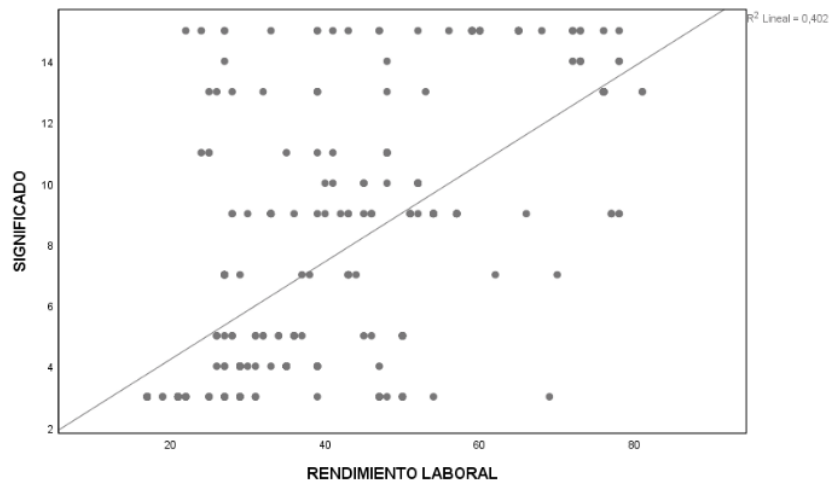


Figura 24. Correlación entre Significado y Rendimiento laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica ³³ una correlación positiva y moderada entre el significado y el rendimiento laboral.

4.2.6 Procedimiento para la **contrastación de la hipótesis específica 5**

1. Hipótesis:

Ho: La confianza no se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

Ha: La confianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.

2. Criterios:

Si $(p) > (5\%)$ se acepta la (Ho).

Si $(p) < (5\%)$ se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 23
Correlación entre Confianza y Rendimiento laboral

		Confianza	Rendimiento laboral
Confianza	Coeficiente de correlación	1.000	0.588
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	297	297
	Coeficiente de correlación	0.588	1.000
Rendimiento laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	297	297

Nota. Elaboración Propia

4. Conclusión del resultado

Se obtuvo una significancia menor al 5%, y se acepta la (Ha): la confianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023. Además, es una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.588, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico:

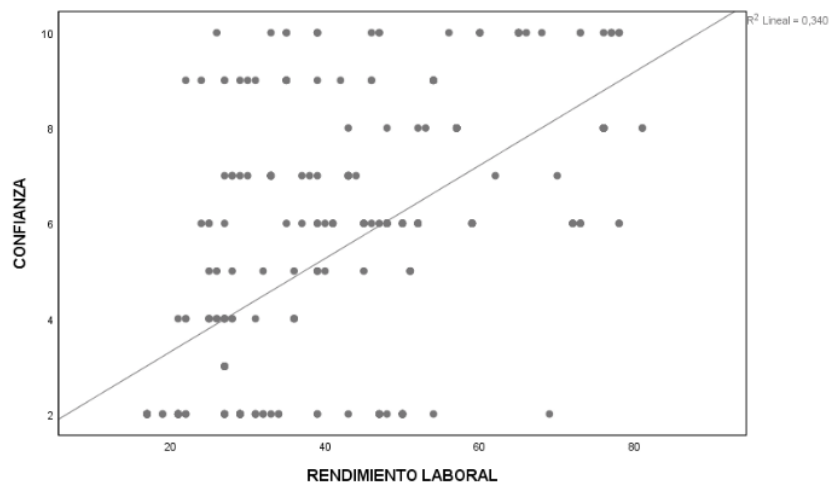


Figura 25. Correlación entre Confianza y Rendimiento laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica ⁷ una correlación positiva y moderada entre la confianza y el rendimiento laboral.

¹ CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Después de los resultados. A continuación planteo las siguientes discusiones:

² Se determinó que el empowerment se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023, siendo ¹ una correlación positiva y moderada Rho de Spearman 0.636. Se guarda compatibilidad con lo expresado por Benites (2019) en la tesis ⁴ “Relación entre el empoderamiento organizacional y gestión del conocimiento en el personal de salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016”, donde determinó la asociación sustancial de 0.64 entre empoderamiento organizacional y la gestión del conocimiento.

⁴ Se estableció que la autoconfianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, resultando ser ¹ una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.594. Se guarda compatibilidad con el aporte de Cobos (2022) en su tesis ¹ “Satisfacción laboral y rendimiento del personal del Hospital II-E Bellavista, 2021”, donde estableció la relación moderada de 0.484 entre satisfacción laboral y rendimiento del personal del mencionado centro hospitalario.

⁴ Se estableció que la autodeterminación se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, resultando ser ¹ una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.542. Se guarda compatibilidad con el aporte de Castillo (2021) en su tesis ² “Ergonomía y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud San José de Sisa, 2020”, donde ²⁴ determinación la relación relevante de 0.412 entre ergonomía y rendimiento laboral en el mencionado centro de salud.

Se estableció que ⁴⁴ la relevancia personal se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, resultando ser ¹ una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.564. Se guarda compatibilidad con el aporte de López (2020) en su tesis ¹⁴ “*Liderazgo y empoderamiento de los trabajadores administrativos del Hospital II Huaraz de EsSalud, 2020*”, donde determinó la relación significativa de 0.781 entre liderazgo y empoderamiento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Se estableció que le significado se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, resultando ser ¹ una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.645. Se guarda compatibilidad con el aporte de Condor ⁴ (2019) en su tesis “*Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área Madre – Niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati*”, donde determinó la relación considerable de 0.506 entre motivación y rendimiento laboral de las enfermeras de dicho hospital.

Y se estableció ⁴ que la confianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, resultando ser ¹ una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.588. Se guarda compatibilidad con el aporte de Niehaus & Rodríguez (2020) en su tesis ¹² “*Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas del municipio de Ipiales, Nariño*”, donde determinó la relación positiva de 0.621 entre satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de dicha municipalidad.

1 CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Después de realizar la contrastación de las hipótesis, concluyo en:

2
Se determinó que el empowerment se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023, al obtenerse un $(p) < 5\%$; resultando una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.636. Se concluye que, en dicho hospital se desarrolla de manera regular la autoconfianza y la autodeterminación dentro de las actividades laborales, se cuenta con un poco sentido de relevancia personal y de significado, y se mantiene una pasable generación de confianza para con la institución; de manera que, se cuenta con un moderado rendimiento en las tareas de trabajo y con un ajustado rendimiento en el contexto, y, solo en determinadas ocasiones se desarrollan buenos diagnósticos y prevenciones de comportamientos laborales contraproducentes.

4
Se estableció que la autoconfianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, al obtenerse un $(p) < 5\%$, y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.594. Concluyendo que, en este hospital se cuenta con insuficientes capacidades y competencias en el desenvolvimiento de las labores, los trabajadores pocas veces se sienten seguros de sí mismo con cada decisión tomada en el trabajo, no se mantiene un alto nivel de dominio personal, y solo en determinados momentos se aprende en base a las experiencias.

4
Se estableció que la autodeterminación se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, al obtenerse un $(p) < 5\%$, y una correlación positiva y moderada Rho de

Spearman de 0.542. Concluyendo que, en este hospital se cuenta con una autonomía insuficiente para emplear diferentes métodos de trabajo, pocas veces se determina el esfuerzo invertido en cada tarea realizada, se mantiene un regular ritmo de trabajo, pocas veces se adoptan decisiones con total libertad, y raras veces se formulan y se integran nuevas ideas de trabajo dentro de la institución.

Se estableció que ⁴⁴ la relevancia personal se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, al obtenerse un $(p) < 5\%$, y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.564. Concluyendo que, en este hospital se generan resultados de poco impacto con el servicio brindado, se cuenta con un pasable control activo de trabajo, y la motivación intrínseca de trabajo es regular.

Se estableció que el significado se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, al obtenerse un $(p) < 5\%$, y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.645. Concluyendo que, en este hospital pocas veces se percibe el valor que se obtiene de las actividades, raras veces el trabajo realizado va acorde con los ideales y estándares de los trabajadores, y solo en ciertas ocasiones se demuestra interés por lo producido en el trabajo.

Y se estableció que ⁴ la confianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, al obtenerse un $(p) < 5\%$, y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.588. Concluyendo que, en este hospital pocas veces se brinda un trato justo de servicio, y el ambiente de bienestar laboral resulta pasable e insuficiente.

1 **6.2 Recomendaciones**

A continuación se plantea las siguientes recomendaciones:

Se sugiere a la dirección del Hospital Regional de Huacho, impulsar el desarrollo del empowerment en el trabajo, a través de acercamientos genuinos con el personal, otorgando mayor autonomía y compromiso de trabajo, confiando en las capacidades y destrezas de los trabajadores en toma de decisiones importantes, y optar por reducir controles hostiles y rutinarios, para pasar a implementar servicios de mentoring; todo ello, a fin de reducir los bajos índices de rendimiento laboral.

Sugiero fomentar el desarrollo de la autoconfianza dentro de las actividades laborales, por medio de talleres vivenciales donde se potencialice el autoconocimiento y la autoaceptación del personal, además, de impulsar actividades complicadas, donde se le permita al colaborador, conectar con sus diálogos internos y poder arriesgarse.

Es necesario que se fomente el desarrollo de la autodeterminación dentro de las actividades laborales, por medio de capacitaciones de trabajo donde se impulse la adquisición de habilidades de planificación, donde se estimulen habilidades de memoria, y donde se le permita al trabajador, el solucionar conflictos ajenos.

Se recomienda potenciar el sentido de relevancia personal en el trabajo, a través de un mayor respeto y valoración de la autenticidad de cada trabajador, aumentando los salarios según se amerite, otorgando reconocimientos de desempeño, y dando apoyo en toda situación de trabajo del personal.

Recomiendo potenciar el sentido de significado en el trabajo, a través del respeto de los ideales y políticas del trabajador, demostrando interés en el avance y crecimiento laboral, y velando por la motivación desde propósitos significativos.

Por último, recomiendo mejorar la generación de confianza de los trabajadores para con su institución, por medio de asignaciones de actividades según el perfil del trabajador y su autoestima laboral, reconociendo los errores cometidos en la gestión y afianzando con creces la participación de sugerencia del personal, fijando objetivos que sean alcanzables, y practicando constantemente el mentoring de trabajo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- ²⁶ Benites, Y. (2019). *Relación entre el empoderamiento organizacional y gestión del conocimiento en el personal de salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016* (tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- ²⁸ Castillo, D. (2021). *Ergonomía y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud San José de Sisa, 2020* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- ²⁵ Castro, M. (2019). *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil* (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Perú.
- Cobos, J. (2022). *Satisfacción laboral y rendimiento del personal del Hospital II-E Bellavista, 2021* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- ⁴ Condor, S. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área Madre - Niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - EsSalud, Lima, 2018* (tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú.
- ¹⁴ Lopez, F. (2020). *Liderazgo y empoderamiento de los trabajadores administrativos del Hospital II Huaraz de EsSalud, 2020* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- ¹² Niehaus, J., & Rodríguez, V. (2022). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas del municipio de Ipiales, Nariño* (tesis de maestría). Universidad de San Buenaventura, Santiago de Cali, Colombia.

7.2 Fuentes bibliográficas

⁴³ Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4a ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.

⁹ Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (10a ed.). México: McGraw Hill.

¹ Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica* (1a ed.). Buenos Aires, Argentina: Teseo.

⁹ Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.

¹ Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3a ed.). México: Pearson.

Tschohl, J. (2015). *Facultamiento un estilo de vida* (1a ed.). Minnesota, Estados Unidos: Best Sellers Publishing.

Whetten, D., & Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas* (9a ed.). México: Pearson.

7.3 Fuentes hemerográficas

²² Afram, J., Manresa, A., & Mas-Machuca, M. (2022). The impact of employee empowerment on organisational performance: The mediating role of employee engagement and organisational citizenship behaviour. *Intangible Capital*, 18(1), 96-119. doi:10.3926/ic.1781

¹³ Koopmans, L., Benaards, C., Hildebrandt, V., & Lerner, D. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. doi:10.3233/WOR-152237

¹ Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-304. doi:10.35381/r.k.v5i10.696

- ¹ Piguave, M., & Vegas, H. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada*, 5(8), 21-38. doi:10.46296/yc.v5i8ed espen.0089
- ²⁹ Radu, C., Deaconu, A., Mișu, S., & Triculescu, M. (2020). The impact of work investment on performance. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1103-1120. doi:10.24818/EA/2020/S14/1103
- ¹⁹ Silva, T., & Facin, C. (2020). Relationship of budget utility in empowerment and creativity. *Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management*, 18(7), 81-90. doi:10.19094/contextus.2020.43566
- ¹⁷ Torres, M., & Quintero, M. (2022). Rendimiento laboral del personal de salud mental relacionado con el riesgo psicosocial. *European Scientific Journal, ESJ*, 18(38), 1-20. doi:10.19044/esj.2022.v18n38p1

ANEXOS

9 ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el empowerment y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?</p>	<p>11 Determinar la relación entre el empowerment y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>	<p>5 El empowerment se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>	<p>EMPOWERMENT (Variable I) Dimensión 1: Autoconfianza - Capacidades y competencias - Seguridad en sí mismo - Dominio personal - Aprendizaje continuo Dimensión 2: Autodeterminación - Métodos de trabajo - Esfuerzo - Ritmo de trabajo - Adopción de decisiones - Nuevas ideas Dimensión 3: Relevancia personal - Resultado de alto impacto - Control activo - Motivación intrínseca Dimensión 4: Significado - Valor en las actividades - Ideales y estándares - Interés por lo que se produce Dimensión 5: Confianza - Justicia - Bienestar</p>	<p>1 Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 1300 trabajadores Muestra: 297 trabajadores 5. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario 6. Unidad de medida: Cualitativa</p>
<p>2 ¿Cuál es la relación entre la autoconfianza y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?</p>	<p>5 Establecer la relación entre la autoconfianza y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>	<p>5 La autoconfianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>		
<p>2 ¿Cuál es la relación entre la autodeterminación y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?</p>	<p>5 Establecer la relación entre la autodeterminación y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>	<p>5 La autodeterminación se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>		

<p>2 ¿Cuál es la relación entre la relevancia personal y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?</p>	<p>11 Establecer la relación entre la relevancia personal y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>	<p>5 La relevancia personal se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>	<p>5 RENDIMIENTO LABORAL (Variable 2) Dimensión 1: Rendimiento en la tarea - Planificación y organización del trabajo - Organización - Orientación hacia los resultados - Trabajo eficiente - Calidad del trabajo Dimensión 2: Rendimiento en el contexto - Iniciativa - Cooperación - Retroalimentación - Comunicación efectiva - Responsabilidad - Creatividad - Tareas desafiantes - Orientación al usuario Dimensión 3: Comportamientos laborales col13 aproducentes - Excesiva negatividad - Quejas - Comportamientos que dañen a la organización - Comportamiento que dañen a los compañeros</p>	<p>7. Nivel de medición: Ordinal 8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.26</p>
<p>2 ¿Cuál es la relación entre el significado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?</p>	<p>11 Establecer la relación entre el significado y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>	<p>5 El significado se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>		
<p>2 ¿Cuál es la relación entre la confianza y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023?</p>	<p>11 Establecer la relación entre la confianza y el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>	<p>5 La confianza se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Huacho – 2023.</p>		

ANEXO 02: INSTRUMENTO



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

CUESTIONARIO SOBRE EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL

Buenos días. El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer su opinión acerca del empowerment y el rendimiento laboral. Se le agradece contestar con total honestidad, a las preguntas formuladas que se encuentran en el cuadro de abajo. Cabe recalcar que sus respuestas serán anónimas y reservadas para esta investigación.

¡Gracias por su apoyo y participación!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
EMPOWERMENT					
I. AUTOCONFIANZA					
1. Usted siente que cuenta con capacidades y competencias para cumplir sus actividades laborales de manera exitosa.					
2. Usted siente seguridad en sí mismo para desarrollar cualquier actividad, así esta sea compleja.					
3. Usted evalúa sus acciones según los objetivos que desea alcanzar.					
4. Usted aprende continuamente de sus experiencias.					
II. AUTODETERMINACIÓN					
5. Le brindan autonomía para que usted pueda elegir entre los diferentes métodos que existen para realizar una tarea.					
6. Usted determina el esfuerzo que va a invertir en cierta tarea.					

7. Usted determina el tiempo que le va a tomar culminar con éxito cierta tarea.					
8. Le brindan libertad para que usted pueda tomar sus propias decisiones.					
9. Le brindan libertad para que usted pueda probar nuevas ideas.					
III. RELEVANCIA SOCIAL					
10. Usted percibe que sus acciones y esfuerzos generan resultados que benefician al hospital.					
11. Usted tiene la seguridad que puede superar cualquier obstáculo.					
12. Usted se motiva continuamente para conseguir sus objetivos.					
IV. SIGNIFICADO					
13. Usted siente que su trabajo es significativo para su vida y para la sociedad.					
14. Lo que usted realiza va acorde con sus ideales y valores.					
15. A usted le interesa el valor de su productividad.					
V. CONFIANZA					
16. Usted tiene la seguridad que cada día en el hospital va a recibir un trato justo.					
17. Usted tiene la seguridad que el directivo del hospital se esfuerza por brindar a sus trabajadores una mejor calidad de vida laboral.					
RENDIMIENTO LABORAL					
I. RENDIMIENTO EN LA TAREA					
18. Usted planifica y organiza su trabajo para poder terminarlo a tiempo.					
19. Usted es capaz de identificar las tareas principales de las secundarias.					
20. Antes de comenzar con una tarea, usted tiene presente el resultado que se debe alcanzar.					
21. Usted realiza su trabajo con un mínimo de tiempo y esfuerzo.					
22. Usted puede culminar su trabajo de forma óptima y exitosa.					
II. RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO					
23. Usted toma la iniciativa de comenzar con nuevas tareas, después de terminar con las anteriores.					
24. Usted apoya a sus compañeros con sus conocimientos y experiencia.					
25. Usted brinda y acepta retroalimentación en su trabajo.					
26. Se fomentan conversaciones objetivas, claras y asertivas en el hospital.					
27. Usted asume nuevas responsabilidades o responsabilidades adicionales.					

28. Usted aporta soluciones creativas a nuevos problemas.					
29. Usted busca continuamente nuevos retos en su trabajo.					
30. Sus actividades son dirigidas a mejorar la atención del usuario.					
III. COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES					
31. Usted se concentra en los aspectos negativos, en vez de los positivos cuando se enfrenta a alguna situación complicada en su trabajo.					
32. Usted se suele quejar de los asuntos sin importancia en su trabajo.					
33. Usted ha permitido que los problemas en su trabajo se vuelvan más grandes de lo que eran, perjudicando al hospital.					
34. Usted no permite que sus compañeros participen para que todo el reconocimiento se lo lleve solo usted.					

ANEXO 03: BAREMACIÓN

EMPOWERMENT

1. Baremación de la Primera Variable:

- Máximo: $17(5) = 85$
- Mínimo: $17(1) = 17$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 85 - 17 = 68$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 68/3 = 22.667$

A. Baremación de la D1 de la V1: Autoconfianza

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

B. Baremación de la D2 de la V1: Autodeterminación

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667$

C. Baremación de la D3 de la V1: Relevancia personal

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

D. Baremación de la D4 de la V1: Significado

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

E. Baremación de la D5 de la V1: Confianza

- Máximo: $2(5) = 10$
- Mínimo: $2(1) = 2$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 10 - 2 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

RENDIMIENTO LABORAL

1. Baremación de la Segunda Variable:

- Máximo: $17(5) = 85$
- Mínimo: $17(1) = 17$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 85 - 17 = 68$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 68/3 = 22.667$

A. Baremación de la D1 de la V2: Rendimiento en la tarea

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667$

B. Baremación de la D2 de la V2: Rendimiento en el contexto

- Máximo: $8(5) = 40$
- Mínimo: $8(1) = 8$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 40 - 8 = 32$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 32/3 = 10.667$

C. Baremación de la D3 de la V2: Comportamientos laborales contraproducentes

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

ANEXO 04: BASE DE DATOS

N°	V1	V2	V1					V2		
			D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
1	29	21	8	11	5	3	2	6	10	5
2	67	68	12	17	13	15	10	19	32	17
3	22	22	9	5	3	3	2	9	8	5
4	23	32	6	7	3	5	2	14	13	5
5	28	27	4	6	4	7	7	6	15	6
6	70	78	14	18	13	15	10	25	34	19
7	40	24	4	7	5	15	9	7	9	8
8	46	77	10	11	6	9	10	23	36	18
9	55	26	6	17	14	13	5	8	11	7
10	34	26	8	8	4	4	10	7	12	7
11	33	45	4	10	8	5	6	16	24	5
12	33	25	7	5	4	11	6	7	10	8
13	27	27	4	6	4	4	9	7	13	7
14	46	46	10	11	7	9	9	11	30	5
15	75	41	16	23	15	15	6	14	22	5
16	58	28	14	18	10	9	7	5	14	9
17	68	81	16	19	12	13	8	23	38	20
18	56	40	14	17	9	10	6	13	22	5
19	57	35	14	16	10	11	6	8	21	6
20	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
21	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
22	19	25	4	5	3	3	4	7	12	6
23	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
24	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
25	53	43	12	15	9	9	8	12	26	5
26	22	29	9	5	3	3	2	11	12	6
27	31	31	8	9	5	5	4	14	12	5
28	24	27	4	5	5	7	3	6	16	5
29	53	36	14	16	9	9	5	9	22	5
30	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
31	29	31	8	11	5	3	2	8	15	8
32	67	73	12	17	13	15	10	24	32	17
33	22	39	9	5	3	3	2	15	18	6
34	23	34	6	7	3	5	2	14	13	7
35	64	62	20	21	9	7	7	25	31	6
36	70	60	14	18	13	15	10	13	31	16
37	41	33	4	9	11	15	2	11	16	6
38	46	78	10	11	6	9	10	24	36	18
39	77	39	20	25	14	13	5	10	16	13

40	34	39	8	8	4	4	10	9	20	10
41	23	50	4	5	3	5	6	16	24	10
42	78	78	20	24	14	14	6	24	36	18
43	27	35	4	6	4	4	9	7	19	9
44	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
45	75	72	16	23	15	15	6	25	31	16
46	58	33	14	18	10	9	7	5	19	9
47	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
48	56	45	14	17	9	10	6	12	20	13
49	57	48	14	16	10	11	6	8	26	14
50	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
51	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
52	19	22	4	5	3	3	4	5	11	6
53	29	19	8	11	5	3	2	7	8	4
54	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
55	53	57	12	15	9	9	8	17	26	14
56	22	27	9	5	3	3	2	9	12	6
57	31	28	8	9	5	5	4	6	12	10
58	24	27	4	5	5	7	3	6	16	5
59	53	40	14	16	9	9	5	6	20	14
60	29	50	8	11	5	3	2	20	20	10
61	67	65	12	17	13	15	10	16	32	17
62	22	31	9	5	3	3	2	7	10	14
63	23	50	6	7	3	5	2	14	22	14
64	64	43	20	21	9	7	7	6	26	11
65	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
66	75	59	16	23	15	15	6	20	26	13
67	58	33	14	18	10	9	7	5	19	9
68	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
69	56	52	14	17	9	10	6	17	22	13
70	57	48	14	16	10	11	6	8	26	14
71	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
72	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
73	19	27	4	5	3	3	4	7	14	6
74	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
75	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
76	53	57	12	15	9	9	8	17	26	14
77	22	29	9	5	3	3	2	11	12	6
78	31	26	8	9	5	5	4	6	10	10
79	24	27	4	5	5	7	3	6	16	5
80	53	51	14	16	9	9	5	13	24	14
81	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
82	34	35	8	8	4	4	10	5	20	10
83	23	50	4	5	3	5	6	16	24	10
84	78	73	20	24	14	14	6	19	36	18

85	27	35	4	6	4	4	9	7	19	9
86	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
87	75	59	16	23	15	15	6	20	26	13
88	58	33	14	18	10	9	7	5	19	9
89	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
90	56	52	14	17	9	10	6	17	22	13
91	57	41	14	16	10	11	6	6	21	14
92	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
93	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
94	19	21	4	5	3	3	4	7	8	6
95	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
96	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
97	53	57	12	15	9	9	8	17	26	14
98	22	27	9	5	3	3	2	9	12	6
99	31	26	8	9	5	5	4	6	10	10
100	29	50	8	11	5	3	2	20	20	10
101	67	65	12	17	13	15	10	16	32	17
102	22	47	9	5	3	3	2	15	18	14
103	23	50	6	7	3	5	2	14	22	14
104	64	43	20	21	9	7	7	6	26	11
105	78	73	20	24	14	14	6	19	36	18
106	27	29	4	6	4	4	9	5	15	9
107	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
108	75	59	16	23	15	15	6	20	26	13
109	58	33	14	18	10	9	7	5	19	9
110	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
111	29	50	8	11	5	3	2	20	20	10
112	67	65	12	17	13	15	10	16	32	17
113	22	69	9	5	3	3	2	15	34	20
114	23	50	6	7	3	5	2	14	22	14
115	64	43	20	21	9	7	7	6	26	11
116	70	60	14	18	13	15	10	13	31	16
117	41	27	4	9	11	15	2	7	8	12
118	46	77	10	11	6	9	10	23	36	18
119	77	28	20	25	14	13	5	7	11	10
120	34	33	8	8	4	4	10	7	16	10
121	23	50	4	5	3	5	6	16	24	10
122	78	48	20	24	14	14	6	19	18	11
123	27	30	4	6	4	4	9	5	16	9
124	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
125	75	59	16	23	15	15	6	20	26	13
126	58	30	14	18	10	9	7	5	16	9
127	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
128	56	52	14	17	9	10	6	17	22	13
129	57	48	14	16	10	11	6	8	26	14

130	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
131	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
132	19	25	4	5	3	3	4	7	12	6
133	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
134	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
135	53	57	12	15	9	9	8	17	26	14
136	22	29	9	5	3	3	2	11	12	6
137	31	27	8	9	5	5	4	6	11	10
138	24	27	4	5	5	7	3	6	16	5
139	53	51	14	16	9	9	5	13	24	14
140	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
141	29	50	8	11	5	3	2	20	20	10
142	67	65	12	17	13	15	10	16	32	17
143	22	47	9	5	3	3	2	15	18	14
144	23	50	6	7	3	5	2	14	22	14
145	64	38	20	21	9	7	7	6	21	11
146	70	60	14	18	13	15	10	13	31	16
147	41	27	4	9	11	15	2	7	8	12
148	46	77	10	11	6	9	10	23	36	18
149	77	39	20	25	14	13	5	10	16	13
150	34	39	8	8	4	4	10	9	20	10
151	23	50	4	5	3	5	6	16	24	10
152	78	73	20	24	14	14	6	19	36	18
153	27	35	4	6	4	4	9	7	19	9
154	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
155	75	59	16	23	15	15	6	20	26	13
156	58	33	14	18	10	9	7	5	19	9
157	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
158	56	52	14	17	9	10	6	17	22	13
159	57	48	14	16	10	11	6	8	26	14
160	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
161	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
162	19	27	4	5	3	3	4	7	14	6
163	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
164	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
165	53	57	12	15	9	9	8	17	26	14
166	22	29	9	5	3	3	2	11	12	6
167	31	36	8	9	5	5	4	14	12	10
168	24	27	4	5	5	7	3	6	16	5
169	53	51	14	16	9	9	5	13	24	14
170	29	50	8	11	5	3	2	20	20	10
171	67	65	12	17	13	15	10	16	32	17
172	22	47	9	5	3	3	2	15	18	14
173	23	50	6	7	3	5	2	14	22	14
174	64	43	20	21	9	7	7	6	26	11

175	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
176	75	59	16	23	15	15	6	20	26	13
177	58	33	14	18	10	9	7	5	19	9
178	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
179	56	52	14	17	9	10	6	17	22	13
180	57	48	14	16	10	11	6	8	26	14
181	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
182	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
183	19	27	4	5	3	3	4	7	14	6
184	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
185	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
186	53	57	12	15	9	9	8	17	26	14
187	22	29	9	5	3	3	2	11	12	6
188	31	36	8	9	5	5	4	14	12	10
189	24	27	4	5	5	7	3	6	16	5
190	53	51	14	16	9	9	5	13	24	14
191	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
192	34	39	8	8	4	4	10	9	20	10
193	23	50	4	5	3	5	6	16	24	10
194	78	73	20	24	14	14	6	19	36	18
195	27	35	4	6	4	4	9	7	19	9
196	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
197	75	59	16	23	15	15	6	20	26	13
198	58	33	14	18	10	9	7	5	19	9
199	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
200	56	52	14	17	9	10	6	17	22	13
201	57	48	14	16	10	11	6	8	26	14
202	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
203	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
204	19	27	4	5	3	3	4	7	14	6
205	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
206	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
207	53	57	12	15	9	9	8	17	26	14
208	22	29	9	5	3	3	2	11	12	6
209	31	36	8	9	5	5	4	14	12	10
210	29	50	8	11	5	3	2	20	20	10
211	67	65	12	17	13	15	10	16	32	17
212	22	47	9	5	3	3	2	15	18	14
213	23	50	6	7	3	5	2	14	22	14
214	64	37	20	21	9	7	7	6	26	5
215	78	72	20	24	14	14	6	19	36	17
216	27	31	4	6	4	4	9	7	19	5
217	42	46	8	9	7	9	9	11	30	5
218	75	52	16	23	15	15	6	20	26	6
219	58	43	14	18	10	9	7	5	19	19

220	68	48	16	19	12	13	8	18	22	8
221	29	48	8	11	5	3	2	6	24	18
222	67	60	12	17	13	15	10	19	34	7
223	22	54	9	5	3	3	2	18	29	7
224	23	32	6	7	3	5	2	14	13	5
225	64	44	20	21	9	7	7	6	30	8
226	70	47	14	18	13	15	10	25	15	7
227	41	43	4	9	11	15	2	9	29	5
228	46	46	10	11	6	9	10	23	18	5
229	77	32	20	25	14	13	5	10	13	9
230	34	47	8	8	4	4	10	9	18	20
231	23	37	4	5	3	5	6	16	16	5
232	78	27	20	24	14	14	6	8	13	6
233	27	39	4	6	4	4	9	7	28	4
234	42	42	8	9	7	9	9	11	23	8
235	75	39	16	23	15	15	6	14	19	6
236	58	39	14	18	10	9	7	5	30	4
237	68	53	16	19	12	13	8	23	26	4
238	56	41	14	17	9	10	6	13	23	5
239	57	24	14	16	10	11	6	8	10	6
240	29	21	8	11	5	3	2	6	10	5
241	67	56	12	17	13	15	10	19	32	5
242	22	22	9	5	3	3	2	9	8	5
243	23	31	6	7	3	5	2	14	13	4
244	28	29	4	6	4	7	7	6	15	8
245	70	76	14	18	13	15	10	25	34	17
246	40	22	4	7	5	15	9	7	9	6
247	46	66	10	11	6	9	10	23	36	7
248	55	25	6	17	14	13	5	8	11	6
249	34	35	8	8	4	4	10	7	12	16
250	33	46	4	10	8	5	6	16	24	6
251	33	25	7	5	4	11	6	7	10	8
252	27	27	4	6	4	4	9	7	13	7
253	46	54	10	11	7	9	9	11	30	13
254	75	47	16	23	15	15	6	14	22	11
255	58	28	14	18	10	9	7	5	14	9
256	68	81	16	19	12	13	8	23	38	20
257	56	48	14	17	9	10	6	13	22	13
258	57	39	14	16	10	11	6	8	21	10
259	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
260	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
261	19	25	4	5	3	3	4	7	12	6
262	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
263	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
264	53	52	12	15	9	9	8	12	26	14

265	22	29	9	5	3	3	2	11	12	6
266	31	36	8	9	5	5	4	14	12	10
267	24	27	4	5	5	7	3	6	16	5
268	53	45	14	16	9	9	5	9	22	14
269	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
270	29	31	8	11	5	3	2	8	15	8
271	67	73	12	17	13	15	10	24	32	17
272	22	47	9	5	3	3	2	15	18	14
273	23	34	6	7	3	5	2	14	13	7
274	64	70	20	21	9	7	7	25	31	14
275	70	60	14	18	13	15	10	13	31	16
276	41	39	4	9	11	15	2	11	16	12
277	46	78	10	11	6	9	10	24	36	18
278	77	39	20	25	14	13	5	10	16	13
279	34	39	8	8	4	4	10	9	20	10
280	23	50	4	5	3	5	6	16	24	10
281	78	78	20	24	14	14	6	24	36	18
282	27	35	4	6	4	4	9	7	19	9
283	42	54	8	9	7	9	9	11	30	13
284	75	72	16	23	15	15	6	25	31	16
285	58	33	14	18	10	9	7	5	19	9
286	68	76	16	19	12	13	8	18	38	20
287	56	45	14	17	9	10	6	12	20	13
288	57	48	14	16	10	11	6	8	26	14
289	17	17	4	5	3	3	2	5	8	4
290	25	29	5	9	5	4	2	9	12	8
291	19	22	4	5	3	3	4	5	11	6
292	29	19	8	11	5	3	2	7	8	4
293	29	21	8	11	5	3	2	9	8	4
294	53	57	12	15	9	9	8	17	26	14
295	22	27	9	5	3	3	2	9	12	6
296	31	28	8	9	5	5	4	6	12	10
297	24	27	4	5	5	7	3	6	16	5

¹ _____
[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]
VOCAL

EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe:8443 Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad de San Buenaventura Trabajo del estudiante	<1 %
13	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Von Steuben Metropolitan Science Center Trabajo del estudiante	<1 %
17	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
18	Mónica Priscila Mendieta-Ortega, Juan Carlos Erazo-Álvarez, Cecilia Ivonne Narváez-Zurita. "Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento"	<1 %

humano del sector hospitalario", Revista
Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2020

Publicación

19 www.periodicos.ufc.br <1 %
Fuente de Internet

20 repositorio.autonoma.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

21 repositorio.upn.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

22 Submitted to Kuala Lumpur Infrastructure
University College <1 %
Trabajo del estudiante

23 repositorio.unjbg.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

24 aplicaciones.bibliolatino.com <1 %
Fuente de Internet

25 Submitted to Universidad Católica San Pablo <1 %
Trabajo del estudiante

26 Submitted to Universidad Católica de Santa
María <1 %
Trabajo del estudiante

27 repositorio.une.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

28 Submitted to Universidad Nacional del Centro
del Peru <1 %
Trabajo del estudiante

29

Submitted to University of Ulster

Trabajo del estudiante

<1 %

30

"Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018

Publicación

<1 %

31

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Trabajo del estudiante

<1 %

32

Ramirez Ahumada Maria del Carmen.
"Configuración absoluta y análisis conformacional de dolabelanos con actividad insecticida de la especie *Trichilia trifolia* (Meliaceae)", TESIUNAM, 2002

Publicación

<1 %

33

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

Submitted to Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle

Trabajo del estudiante

<1 %

35

Submitted to Universidad Privada Boliviana

Trabajo del estudiante

<1 %

36

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

37

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

38	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
40	Submitted to Universidad Peruana Austral del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
42	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
43	Pérez Santiago Georgina Jocelyn. "La agricultura urbana y periurbana en América Latina, como coadyuvante a la seguridad alimentaria y la sustentabilidad de la región", TESIUNAM, 2018 Publicación	<1 %
44	www.revistacomunicar.com Fuente de Internet	<1 %
45	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado