



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del
Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018**

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

AUTORA:

ARAUJO TURPO ANY

ASESOR:

MG. ALONSO LÓPEZ ALFREDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 203 (D) - 2018-II-UCV Lima Ate /EP- ADM

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 651 -2018-II-UCV Lima Ate/EP-ADM de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

PRIMERO.-

Aprobar pase a publicación	()
Aprobar por unanimidad	(X)
Aprobar por mayoría	()
Desaprobar	()

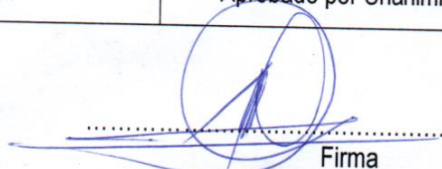
La tesis presentada por el (la) estudiante **ARAUJO TURPO, ANY**, denominado:

“EMPOWERMENT Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA - ATE, 2018”

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, el (la) estudiante **ARAUJO TURPO, ANY**, obtuvo el siguiente calificativo:

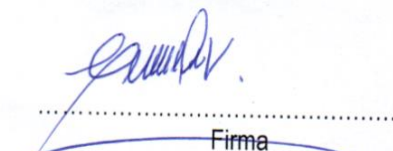
NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
14	Catorce	Aprobado por Unanimidad

Presidente (a): Dr. JAVIER NAVARRO TAPIA



Firma

Secretario: Mg. JORGE VARGAS MERINO




Firma

Vocal: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ



Firma




Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa
Coordinadora de Escuela
UCV – Lima Ate

CC.: Archivo
Escuela Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

DEDICATORIA

A mi familia, especialmente a mis padres Pedro Araujo Pacco y Fermina Turpo Toro, por apoyarme siempre en cada momento de mi vida, para ser una persona mejor. Por otro lado, a mis tíos que siempre estuvieron para orientarme y realizar mi trabajo de manera correcta.

AGRADECIMIENTO

A nuestro señor dios, por guiarme y darme la sabiduría necesaria para terminar mi tesis, así mismo a la universidad cesar vallejo por permitirme desarrollarme profesionalmente. Por último, a mis asesores de proyecto de tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Any Araujo Turpo, con DNI N° 70823295, manifiesto que la tesis de grado titulada: Empowerment y Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018, fue desarrollada en base a una investigación profunda, considerando derechos intelectuales de autores, acorde a las citas que figuran con sus referencias bibliográficas, es decir que toda la información y exploración que se da a conocer son auténticos.

Por ello me responsabilizo de este trabajo y del efecto científico de la tesis de grado en mención, por lo cual si no cumpliera con lo establecido me someto a las normas de la universidad cesar vallejo.

Ate, 04 de diciembre del 2018



ANY ARAUJO TURPO
AUTORA

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Acatando al Reglamento de desarrollo y sustentación de Tesis de la facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de administración de la universidad cesar vallejo, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Empowerment y Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018.

En el presente trabajo se detalla la aportación que brindo en la siguiente investigación, la cual tuvo como objetivo Establecer la relación existente entre Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de Plaza Vea Ate 2018.

Dichas variables fueron medidas a través de la *Escala del Empowerment y Compromiso Organizacional*.

La primera parte de esta investigación parte con la presentación de la realidad problemática, continuado de los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, la justificación, hipótesis y finalmente el objetivo.

En la segunda parte está formada por el método, incluye el diseño, tipo, nivel de investigación, así mismo las variables, la población y muestra, técnicas e instrumentos, métodos de análisis y aspectos éticos.

En la es tercera están los resultados los descriptivos como los correlacionales.

Por último, se encuentra la discusión, conclusión, recomendación, referencias, y anexos.

Any Araujo Turpo

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación de problema	23
1.5. Justificación de estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	24
II. MÉTODO	26
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables, Operacionalización	26
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Método de análisis de datos	31
III. RESULTADOS	32
3.1. presentación de resultados	32
3.2. Contrastación de hipótesis	35
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIÓN	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	Composición de la muestra por sexo	27
TABLA 2.	Composición de la muestra por edad	27
TABLA 3.	Análisis de confiabilidad de las áreas del Empowerment	28
TABLA 4.	KMO y prueba de Bartlett de Empowerment	29
TABLA 5.	Análisis generalizado de la prueba del área de compromiso Organizacional	29
TABLA 6.	KMO y prueba de Bartlett de compromiso organizacional	30
TABLA 7.	Análisis de ajuste de la curva normal del Empowerment	31
TABLA 8.	Análisis de la bondad de ajuste de compromiso organizacional	31
TABLA 9.	Análisis de correlación entre la variable 1 y variable 2	32
TABLA 10.	Análisis de la correlacione entre el significado y el compromiso Organizacional.	32
TABLA 11.	Análisis de la correlacione entre la autodeterminación y el Compromiso Organizacional.	32
TABLA 12.	Análisis de la correlacione entre el impacto y el Compromiso Organizacional	33
TABLA 13.	Análisis de las correlaciones entre la competencia y el Compromiso Organizacional	33

RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de Establecer la relación existente entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate 2018. El diseño de la investigación es no experimental, transversal correlacional. Pues se, recolectara la información en un preciso momento, con el objetivo de detallar las variables y analizar su incidencia y correlación. Así mismo, no hubo manipulación en las variables y la investigación será observada en el mismo ambiente que se desea realizar, para después analizarlo. Los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta tomando como muestra a un total de 90 colaboradores de la empresa. Del mismo modo la confiabilidad del instrumento de acuerdo al Alfa de Cronvach, de la variable 1 fue de 0,824 y la variable 2 fue de 0,819 los cuales indican que nuestros instrumentos son fiables, de acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que, si existe correlación entre la variable del Empowerment y la variable del compromiso organizacional, en base al resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación positiva alta 0,701.

Palabras claves: Empowerment, compromiso organizacional y estrategias administrativas

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of establishing the existing relationship between the Empowerment and the Organizational Commitment of the collaborators of Plaza Ve a Ate 2018. The design of the research is non-experimental, transversal correlational. Because it will, collect the information in a single moment, in order to describe the variables and study their incidence and interrelation. On the other hand, there was no manipulation in the variables and the research will be observed in the same environment that is intended to perform the study and then analyze it. The data was collected using the survey technique, taking as a sample a total of 90 employees of the company. In the same way, the reliability of the instrument according to Cronvach's Alpha, of variable 1 was 0.824 and variable 2 was 0.819, which indicate that our instrument is reliable, according to the results obtained it is concluded that if there is a correlation between the Empowerment variable and the organizational commitment variable, based on the result of Spearman's Rho correlation coefficient, a high positive correlation of 0.701 was obtained.

Keywords: Empowerment, organizational commitment and administrative strategies

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Desde años atrás, las empresas batallan día a día a un permanente cambio. Al pasar el tiempo, han emergido nuevos planteamientos administrativos para el buen funcionamiento de la organización y el trabajo eficiente del colaborador. El incremento de nuevas compañías exige tener nuevas técnicas, estrategias; para lograr conseguir las metas organizacionales propuestas por los altos ejecutivos.

En las distintas organizaciones, se percibe la ausencia del empoderamiento del colaborador al momento de tomar decisiones para solucionar los problemas en la empresa. La mayoría de los trabajadores necesita de su superior para solucionar cualquier inconveniente que se presenta. Esto produce que no cumplan los objetivos propuestos, provoca un ambiente desordenado, perjudicando el rendimiento de la empresa, ocasionando pérdidas de tiempo y la pésima impresión que se llevan los clientes frente a un servicio mal brindado,

Actualmente las compañías públicas o privadas han desarrollado nuevas estrategias administrativas que ayude a mejorar a los integrantes de la organización a tomar decisiones sin temor a equivocaciones, que tengas la posibilidad de manejar su trabajo sin necesidad de recurrir a un superior. Esto ayuda a mejorar a los colaboradores a que trabajen libremente contando la información necesaria.

Según RPP (2017), indico que el Empowerment en nuestro país – Perú ha alcanzado la popularidad en las organizaciones que desarrollan estrategias para incrementar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso de los trabajadores. Es decir, en términos simples, se trata de dar poder al colaborador con la información necesaria para dar solución a cualquier problema.

El comprometer al colaborador con la empresa, depende de las condiciones de trabajo que brinda la organización, para que se desempeñen de manera eficaz. Así mismo la organización deberá hacer sentir lo importante que son ellos y los aportes que dan. Aun se puede percibir que los altos ejecutivos no toman en cuenta la opinión de su personal, solo

reciben órdenes lo que genera a que su trabajo sea ineficiente y no tengan ningún compromiso con la empresa.

Las organizaciones Retail son grandes cadenas de tiendas dedicados a comercializar una gran diversidad de productos, están ubicadas en diferentes puntos de una ciudad. Supermercado Plaza Vea pertenece a este tipo de organización, tiene una cadena de tiendas en los diferentes lugares de nuestro país, además cuenta con un gran numero colaboradores, a quienes es importante darles la autoridad necesaria para que tomen sus decisiones propias, sin la necesidad de acudir a un supervisor y dar solución a los problemas que se presente durante el servicio brindado. Pues ellos están relacionados directamente con el cliente.

En el Supermercados Plaza Vea Ate, en el área de los RR.HH se identificó la problemática del Empowerment viendo la realidad del ambiente. Se observó que los subordinados, tienen la autoridad parcial respecto a la toma de decisiones, se observó que los trabajadores no están del todo empoderados en su área de trabajo, como se sabe cada trabajador es asignado con diferentes tareas y responsabilidades. Sim embargo no tiene el poder de tomar decisiones en su puesto, lo que ocasiona a que su trabajo sea ineficiente y no se involucren con los objetivos de la organización y este no tenga ningún significado alguno, lo que esto ocasiona a que muchos de ellos se encuentran laborando en la empresa por necesidad. Ello tiene como consecuencia a que los trabajadores no den todo de sí y haya resultados negativos. Por otro, lado los empleados no tienen una competencia es decir la confianza que tiene el trabajador sobre el dominio de sus habilidades para el trabajo que fue contratado.

Para ello, el implicar a los subordinados de las decisiones que afecten directamente su área de trabajo es de suma importancia para generar compromiso en ellos. A diferencia del mandato o el autoritarismo que pueda existir en la organización, el hacer partícipe al colaborador significa una estrategia de Empowerment que afecta directamente a su calidad de vida. Los colaboradores buscaran la manera de aplicar sus conocimientos y sentirse orgullosos por el trabajo que estén realizando.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales.

Cruz (2015), de la universidad de Autónoma de Queretano, realizo la investigación del “*Empowerment y su relación con la satisfacción laboral*”, cuyo objetivo fue identificar como el Empowerment se relaciona con la satisfacción laboral. Su muestra estuvo conformada por 30 colaboradores del despacho de formación y capital. Concluyo que es importante para la compañía contar con un modelo de gestión de RR.HH, a través de ellos los colaboradores ¿puedan sentir que se desarrollan personalmente, esto mantendría que ellos estén más comprometidos con la organización. Además la investigación comprobó la hipótesis planteada mediante la correlación de Pearson.

López (2015) de la universidad Rafael Landívar hizo su investigación titulada “*el Empoderamiento y Satisfacción Laboral*”, cuya finalidad fue instaurar la influencia del Empoderamiento en la Satisfacción Laboral del área administrativa de la Municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez. La muestra estuvo conformada por 26 trabajadores. Como conclusión fue que el Empoderamiento contribuye en la Satisfacción Laboral, ya que ellos tienen la autonomía en su área de trabajo, esto genera que tengan la libertad de tomar decisiones lo que genera que se sientan aún más comprometidos con su trabajo.

Sánchez (2016) en la Universidad de Guayaquil realizó la investigación titulada “*el Empowerment como recurso para potencializar el Desarrollo Efectivo de los programas de responsabilidad social empresarial*”, cuyo objetivo fue Proponer estrategias de Empowerment orientadas al desarrollo de una cultura organizacional socialmente responsable en las organizaciones y colaboradores. En el presente estudio se utilizó el método bibliográfico, este no requiere de un cálculo de la población ni muestra. Sin embargo se empleara la técnica muestral no probabilístico como el método aleatorio. Por último se concluyó que para originar mayor interés al empleado hacia al propósito se puede realizar a través de la estrategia del Empowerment, para que se sientan dueños de su trabajo.

Morales (2016) en la Universidad de Rafael Landívar realizó la investigación del “*Empoderamiento y Desempeño Laboral*”, cuyo objetivo fue establecer el nivel de Empoderamiento en el Desempeño Laboral en los colaboradores del colegio cristiano nueva

nación de Quetzaltenango. La muestra estuvo conformada por 34 personales de la institución entre ellos 14 hombres y 20 mujeres. Se concluyó que el nivel de empoderamiento en los colaboradores de la institución es limitado para el crecimiento, iniciativa propia y tomar decisiones acertadas en lugar de trabajo, pues las decisiones están sujetas a los altos ejecutivos.

Aimacaña y Tello (2017) en la Universidad Técnica de Cotopaxi desarrolló la investigación de “*Empowerment y su influencia en el Compromiso Organizacional en una mediana empresa: caso industria ENPLASTICO*”, cuyo objetivo fue determinar la influencia que ejerce el Empowerment en el Compromiso Organizacional en dicha compañía. La muestra estuvo conformada por 33 colaboradores de la empresa. Se concluyó que el Empowerment en las PYMES existe una relación directa y al momento de su uso aumentaría los resultados de las tareas de manera positiva.

1.2.2. Nacionales

Castro y Riveros (2015) donde realizaron su tesis de licenciatura en administración titulada “*Empowerment y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad de Huancavelica, 2014 – 2015*”. Cuyo objetivo principal fue determinar como influye el Empowerment en la gestión empresarial en la universidad de Huancavelica. Tuvo una muestra de del total de la población. Como conclusión obtuvo que la estrategia del Empowerment interviene de forma significativa en la gestión de la institución. En un 60% hay un de casos existe un nivel bajo de Empowerment y baja competitividad.

Pinedo y Rondón (2016) realizaron su tesis para su licenciatura en administración titulada “*el Empowerment y la efectividad del trabajador en la superintendencia nacional de los riesgos públicos zona registral N° VII – Huaraz*”. Con la finalidad de establecer una relación entre el Empowerment y la efectividad del trabajador en la Superintendencia. La muestra estuvo formada por 64 trabajadores de dicha entidad. Como conclusión obtuvo que hay una influencia afirmativa entre estos dos variables, pues al no emplear el Empowerment de manera correcto existe una productividad negativa.

Patilla (2016) elaboro la tesis para su licenciatura en administración titulada “*el Empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa inversiones Portaimort S.A.C., Huancayo*”, su objetivo principal fue definir si hay relación entre el Empowerment y la satisfacción laboral en Portaimport S.A.C. su muestra se conformó por 22 trabajadores de dicha empresa. Como resultado se obtuvo que hay una relación directa entre el Empowerment y la satisfacción en dicha organización.

Torre (2017) realizo su tesis para su licenciatura en psicología titulado” la relación del empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant- lima metropolitana”, su objetivo principal fue afirmar si hay una relación entre el empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres trabajadores. Su muestra estuvo conformada por 100 trabajadoras mujeres cabezas de la familia. Se concluyó que si existe relación directa entre el empoderamiento y el compromiso en mujeres trabajadores de una cadena de restaurante.

Córdova y León (2017) realizaron su tesis para licenciatura en administración titulado “*Empowerment y la Toma de Decisiones de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pedro de Andahuaylas agencia Cusco 2016*”, cuyo objetivo fue determinar si existe influencia entre el Empowerment en la Toma de Decisiones. La muestra fue de 24 empleados. Se concluyó que hay una relación entre el Empowerment y la toma de decisiones con un 63% viendo los resultados estadísticos obtenidos. En dicha empresa no se aplica el Empowerment, tampoco reciben la motivación de sus jefes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Modelos del Empowerment

El Empowerment se estudió en varios ámbitos de la sociedad. Sin embargo en los años 70 en los EE.UU la psicología comunitaria atraídos por perfeccionar los conocimientos teóricos y metodológicos crean el modelo del Empowerment uno de los grandes psicólogos nombrado Julián Rappaport define que el ser humano tiene la capacidad de dominar su vida. Este psicólogo indica 3 componente básicos de dicha estrategia: ciencia social, acción política y desarrollo de recurso.

En los años 90 Thomas y Velthouse planteo un modelo del Empowerment; donde se relaciona al estado mental y emocional del empleado; así mismo con el ambiente laboral, la motivación y el placer que produce su trabajo y como afecta su reacción a este panorama. Estos dos autores plantean 4 dimensiones importantes del Empowerment: impacto, significado, competencia y autodeterminación.

Por ello, para esta investigación estará basado bajo el modelo propuesto por Thomas y Velthouse, ya que han sido aplicados en diferentes investigaciones para comprender mejor esta nueva estrategia administrativa que ha surgido en los últimos tiempos. Este modelo ayudara a entender el estado emocional y estructural del colaborador dentro de la organización. Y finalmente el modelo se relaciona con la realidad problemática de la empresa del cual de desea investigar.

1.3.2. Definición del Empowerment.

El psicólogo Rappaport manifiesta que el Empowerment es un medio donde los sujetos, las organizaciones y la sociedad tienen el poder de controlar sus vidas. Por ello esta nueva estrategia hoy en día ha generado mucha importancia para las compañías con el fin de mejorar la relación entre empleador y empleado, generar mayor confianza, responsabilidad y el compromiso del colaborador para dar un buen servicio a los clientes.

El Empowerment es dar la autoridad al RR. HH de la compañía con el fin de conseguir un resultado positivo de la tecnología y el grupo de trabajo, teniendo el acceso a la información y las herramientas de trabajo. De esta manera la gente se sentirá responsable de su trabajo en general sintiéndose jefe. (Luna, 2014, p.220).

Por otro lado, el empoderamiento es entregar la potestad al colaborador para que tomen las mejores decisiones, realice cambios y sobre todo que encuentre las soluciones a los problemas presentados, sin la necesidad de solicitar apoyo a los superiores. Por ende, al sentir el poder que poseen estarán más comprometidos con la organización, aumentarán sus responsabilidades eso generara que trabajen eficientemente (Vigo, 2015, p. 32).

Así mismo el Empowerment se ha vuelto una técnica que permite facultar la responsabilidad al empleado. Es decir, para que los altos ejecutivos confíen ciegamente en los empleados y estos en ellos, solo de esta manera cambiara la vieja administración pues el modelo del Empowerment se ha vuelto de moda en estos tiempos, ya que una organización que aplica esta estrategia puede ver los cambios en muy poco tiempo.

Así mismo el Empowerment es dar la autoridad al individuo para que ejecute sus labores de manera eficiente, teniendo la libertad de tomar decisiones para el bien de su trabajo. Un empleado con libertad realiza sus labores más motivadas, se identifica con la organización, crea un ambiente de trabajo agradable, cambia ideas y planea (Benavides, 2014, p.234).

1.3.3. Tipos de Empowerment

El Empowerment como anteriormente se ha mencionado, está conformado por dos componentes: el Empowerment estructural y psicológico, estas dos dimensiones nos permitirán comprender mejor esta nueva estrategia administrativa que ha surgido en los últimos tiempos; para el manejo eficiente de la organización así mismo a los integrantes de equipo.

1.3.3.1. Empowerment estructural.

Kanter en los años 70 considera que el Empowerment estructural para el mejor desarrollo de las actividades de los colaboradores indica que deben tener el acceso a la información, las herramientas necesarias, oportunidades para desarrollar sus capacidades, por lo tanto tener personal capacitado y comprometido facilitara el manejo eficiente de su trabajo. (Kanter, (1993) citado por de los ríos, 2012).

1.3.3.2. Empowerment psicológico.

Spreitzer (1995) define el Empowerment psicológico fundamentándose bajo la investigación de Thomas y Velthouse contribuye esta gran autora para el mejor entendimiento de su desarrollo y validación de esta nueva estrategia, está constituido por 4 componentes estas son: significado, competencia, autodeterminación e impacto (Spreitzer (1995) citado por de los ríos, 2012).

1.3.4. Dimensiones del Empowerment.

Gonzales (2013) manifiesta que es la comprensión mental del colaborador que integra el equipo de trabajo de la organización, está firmada por 4 componentes:

D1 El significado:

Es el valor que tiene los objetivos de la organización, para los colaboradores.

D2 La competencia:

Se describe a la confianza que tiene el trabajador sobre el dominio de sus habilidades para el trabajo que fue contratado.

D3 La autodeterminación:

Supone la autonomía que tiene el trabajador para realizar su tarea de principio a fin.

D4 El impacto:

Hace referencia cuanto es que puede influir el colaborador en los resultados de la compañía (p. 66).

1.3.5. Aportación del Empowerment en las organizaciones

El Empowerment es una nueva herramienta para las organizaciones y sus colaboradores, pues encaja perfectamente en la actualidad de los altos ejecutivos. Los miembros de la alta jerarquía ven esta nueva herramienta como una manera de compartir el poder que tienen con los colaboradores, obteniendo así el desenvolvimiento de los subordinados y poder premiar sus logros que hagan (García, 2012).

Por otro lado, el Empowerment se ha vuelto una estrategia que permite el desarrollo de las aptitudes de los individuos. Existen casos en las organizaciones donde su jerarquía no permite que al individuo utilice todas sus habilidades al 100%, cuentan con un poder limitado; esto significado una gran decepción para ellos, pues se sienten insatisfechos y poco motivados por los logros que puedan tener dentro de la organización (García, 2012).

Sin embargo, la práctica del Empowerment mejora las aptitudes de los individuos, lo que antes no era posible hoy en día se ha vuelto posible, convertir a los colaboradores líderes de su propio trabajo, asumiendo todas sus responsabilidades, buscando la solución para los problemas presentados, sin recurrir a la ayuda de un superior. Aplicar esta gran estrategia es una necesidad en las grandes organizaciones de hoy en día. Entonces deducimos que el trabajo tiene dos componentes:

- Ejecutar el trabajo
- Buscar la manera de cómo hacerlo

1.3.6. Características del Empowerment.

1.3.6.1. Claves para desarrollar el Empowerment.

Luna (2014), nos menciona tres claves para llevar a cabo el Empowerment en la organización de manera eficiente.

Compartir información

En pleno siglo 20 aún existen las organizaciones tradicionales, donde son manejados solo por los altos ejecutivos, que manejan la información de manera discreta; el trabajador solo obedece órdenes, este tipo de administración no es nada beneficioso para la organización. Actualmente han surgido nuevas maneras de dirigir las compañías, el compartir información con el colaborador se ha vuelto clave para el compromiso del colaborador pues este tendrá un vínculo mayor que se sentirá edificado con la organización.

Crear autonomía por medio de fronteras

Hay un claro ejemplo, antiguamente las personas para movilizarse de un lugar a otro, era a través de la monta en los caballos, un día un agricultor agotado por tanto trabajo del día decidió que su animal lo condujera de regreso a su hogar. Sin embargo el animal no tomó el camino que siempre emprendía el campesino, si no emprendió por otra dirección, pero de igual forma logró llegar a su destino. Esto es un claro ejemplo de que los individuos día a día deben actualizar sus conocimientos aprender nuevos métodos para trabajar de manera individual o en equipo.

Reemplazar la jerarquía con los equipos autodirigidos

Los equipos que manejan su trabajo de manera independiente, tienen sus propias responsabilidades planifican, elaboran y dirigen su trabajo desde un comienzo hasta un final, quiere decir que sus colaboradores poseen el Empowerment tienen la capacidad para manejar su trabajo. Sin embargo, poseer este nivel de trabajadores es un reto para las organizaciones pues para empezar deberá cambiar su estructura, brindarles la información necesaria y dar las herramientas necesarias para que sean responsables de su trabajo y no dependan de nadie (p.225).

1.3.7. Compromiso Organizacional

1.3.7.1. Modelos Compromiso Organizacional.

Desde los años 60 comienza el estudio con respecto al compromiso organizacional, es decir que el trabajador se identifica con la organización. Existieron diversos autores que definieron el compromiso como un lazo que une a la organización y el colaborador. Allen y Meyer los principales autores que aportaron tres componentes para el entendimiento de este estudio: afectivo, normativo y continuidad.

1.3.7.2. Definición del compromiso organizacional.

Para Meyer y Allen (1991) “indica el Compromiso Organizacional es un lazo emocional que existe del colaborador hacia la compañía al cual pertenece. Es algo una sensación de anhelo, satisfacción y necesidad de permanecer dentro de la empresa” (Meyer y Allen (1991) citado por Peña, Díaz y et. 2016).

Según Fernández (2014), hace referencia del compromiso organizacional una relación de sentimiento que tiene el trabajador a la organización, es decir se identifica no solo con sus tareas o puesto de trabajo si no con toda la organización. Entonces se puede deducir tener a los colaboradores comprometidos es una gran estrategia, ya que el colaborador realizara sus labores de manera eficiente y aún más motivado.

Así mismo Hernández y castro (2015) manifiestan el compromiso organizacional una fuerte relación por parte del empleado hacia la organización. Un individuo entregado emocionalmente a la empresa se desempeñará mucho mejor, generará mayores resultados, creando un ambiente positivo entre todos sus miembros del su equipo. Contar con este tipo de personal es un reto para las organizaciones, pues muchos de los individuos están dentro de la empresa por necesidad, lo que ocasiona a que haya un bajo compromiso. (p.45).

1.3.7.3. Dimensiones del compromiso organizacional.

El modelo planteado por Meyer y Allen (1991) Está conformada por tres dimensiones, lo cual no indica que existen tres componentes diferentes, sino que es una sola, pero en 3 facetas: el afectivo, normativo y continuo. A continuación, se explicará cada dimensión, para el entendimiento adecuado de cada una de ellas (Meyer y Allen (1991) citado por Peña, Díaz y et. 2016).

D1 Compromiso afectivo:

Hace referencia al lazo emocional que llega a tener el individuo hacia la organización, ya que sus necesidades coinciden con las de la organización, lo que el individuo tiene una visión en común. Un individuo con este nivel de compromiso, suele estar contento, identificado en la labor donde labora. (Meyer y Allen (1991) citado por Peña, Díaz y et. 2016).

D2 Compromiso normativo:

Hace referencia a la iniciativa del trabajador de seguir perteneciendo a la organización, es decir es una sensación de obligación que tiene el colaborador con la empresa sin importar cuan satisfecho o insatisfecho pueda estar, esto puede ser por los principios de ética que tenga o por la lealtad que tiene hacia la organización (Meyer y Allen (1991) citado por Peña, Díaz y et. 2016).

D3 Compromiso de continuo:

Va directamente relacionado al interés material que tiene el colaborador ya sea por el tiempo que haya laborado en la empresa, haya invertido su dinero, tiempo y su esfuerzo y dejarlo significaría votar todo a la basura. Por otro lado, las posibilidades de encontrar otro centro de trabajo se ven reducidas; esto ocasiona a que el colaborador siga perteneciendo en la empresa y de alguna forma está comprometida con la organización (Meyer y Allen (1991) citado por Peña, Díaz y et. 2016).

1.3.7.4. Importancia del compromiso en las organizaciones.

García (2013), menciona si el colaborador está comprometido con la organización, también deberá estarlo con la visión, misión y los valores de la compañía, así ellos pueden identificarse más con la empresa. Muchas veces el colaborador no se relaciona es ahí donde

surgen los problemas con respecto a su comportamiento con respecto a la compañía, pues su desempeño es menor, mantienen un clima laboral negativo, existen conflictos.

Cuando el trabajador este comprometido con la empresa, ese compromiso pueda que esté vinculado a sus metas y objetivos personales lo que coincide con las de la organización, esto ocasiona que su compromiso sea mucho más fuerte, así se sientan más motivados y desarrollen su trabajo de manera más eficiente.

Si existe la posibilidad de contar con trabajadores comprometidos, entonces se contara con individuos motivados que conocen lo que quieren y a donde quieren llegar. Sin embargo en las distintas empresas se observa que los trabajadores necesitan más que una remuneración, lo que en realidad necesitan es la confianza, el trato que reciben y sobre todo desean conocer que tan importantes son ellos para la organización.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veate 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el significado y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veate 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la competencia y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veate 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la autodeterminación y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veate 2018?

- ¿Cuál es la relación entre el impacto y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Teórica.

Este estudio, servirá como una herramienta de apoyo a los futuros estudios que realizaran, tomando siempre en cuenta la relación que hay entre estas dos variables del Empowerment y el compromiso organizacional.

1.5.2. Practico.

A través de este estudio se facilitará la información sobre las ventajas, beneficios del Empowerment y poner en práctica para un buen rendimiento de los colaboradores y tener mayor compromiso de cada uno de ellos.

1.5.3. Metodológico.

El proyecto de tesis está compuesto por información real, donde será de gran aporte a los artículos realizados del Empowerment en las empresas públicas y privadas, así mismo el compromiso organizacional brindara la información necesaria para desarrollar estas variables a nivel organizacional

1.5.4. Social

La investigación realizada permitirá encontrar la solución a la problemática que existe en el supermercado plaza vea ate, estudiar esta variable del Empowerment es muy importante, debido a que ayuda a lograr alcanzar el éxito de la organización, fomentando la participación de los colaboradores y lograr que estas se comprometan con la empresa y den todo de sí.

1.5.5. Económico.

Mediante este trabajo de investigación del Empowerment y compromiso organizacional se desea apoyar en el mejoramiento económico de nuestro país, a través de la gestión de pequeñas, medianas y grandes empresas, así lograr la aplicación de la estrategia del Empowerment y generar mayor compromiso.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre el significado y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.
- Existe relación significativa entre la competencia y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.
- Existe relación significativa entre la autodeterminación y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.
- Existe relación significativa entre el impacto y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación existente entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.

1.7.2. Objetivo específico.

- Determinar la relación existente entre el significado y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.
- Determinar la relación existente entre la competencia y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.

- Determinar la relación existente entre la autodeterminación y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veá Ate 2018.
- Determinar la relación existente entre el impacto el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veá Ate 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación, fue de enfoque cuantitativo, pues el autor buscó la objetividad; no experimental, pues se realizó en base a la realidad, tomando en cuenta lo que sucede en el entorno, sin alterar ninguna de las variables. Asimismo, fue de diseño descriptiva de tipo transversal-correlacional, ya que se describieron las variables.

El diseño transversal descriptivo tiene el propósito de indagar los problemas de una o más variables en una cantidad determinada de personas. Esta técnica permite encontrar en las variables a un grupo de individuos que tengan una relación con la problemática a investigar. Por tanto, los estudios descriptivos y aquellas que establecen las hipótesis son descriptivos (de pronóstico de una cifra o valores) (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155).

Este tipo de diseño describe a cada una de las variables en un momento determinado, asimismo, como también identifica sus características individuales.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Las dos variables que se estudiara son:

1. El Empowerment
2. El Compromiso organizacional

2.5.2. Operacionalización de variables.

VARIABLES	CONCEPTO	DEFENICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
Empowerment	Para Spreitzer (1995) “El Empowerment es dar la autoridad al RR. HH de la compañía con el fin de conseguir un resultado positivo de la tecnología y el grupo de trabajo, teniendo el acceso a la información y las herramientas de trabajo. De esta manera la gente se sentirá responsable de su trabajo en general sintiéndose jefe. (Luna, 2014, p.220).” (Spreitzer, (1995) citado por Jaimez y Bretones, 2014)	El Empowerment está conformada por 4 dimensiones relacionadas a la autoridad de los colaboradores, los cuales se miden mediante el instrumento cuestionario de 20 ítems escala Likert, basadas en: significado, autodeterminación, competencia e impacto fueron aplicados a los colaboradores del supermercado plaza vea ate.	Significado	Objetivos	1. Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.siempre
				Metas	
				Valores	
			Autodeterminación	Autoridad	
				responsabilidad	
				Poder	
			Impacto	Influencia en resultados	
				Importancia del colaborados	
				Toma de decisiones	
			Competencia	Solución de problemas	
				Confianza	
				Habilidades	
Compromiso Organizacional	“define indica el Compromiso Organizacional es un lazo emocional que existe del colaborador hacia la compañía al cual pertenece. Es algo una sensación de anhelo, satisfacción y necesidad de permanecer dentro de la empresa” (Meyer y Allen (1991) citado por Peña, Díaz y et. 2016).	Conformada por 3 dimensiones relacionadas a la identificación de los colaboradores, los cuales se miden mediante el instrumento cuestionario de 18 ítems escala Likert, basadas en: afectivo, continuo y normativo fueron aplicados a los colaboradores del supermercado plaza vea ate.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	
				Sentimientos	
				Apego emocional	
			Compromiso continuo	Costo	
				Conveniencia	
				Necesidad económica	
			Compromiso normativo	Lealtad	
				Reciprocidad con la organización	
				Sentimiento de obligación	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

La población de esta investigación se conformó por la totalidad de la población. Es decir por los 90 trabajadores entre ellos hombres y mujeres del supermercado plaza vea Ate. Arias (2012), define la población es un grupo de individuos ya sea limitado o ilimitado, que tienen las mismas características; los cuales permitirá recopilar información a la investigación.

2.3.2. Muestra

La muestra es igual a la población es decir 90 colaboradores, por tanto, la muestra es censal. Para la investigación se tomó en cuenta a la totalidad de la población, para coleccionar la información correspondiente, no se empleó el formulario estadístico para determinar la muestra, así obtener un resultado más preciso. Arias (2012) indica que si la población es menos a 100 individuos se toma la totalidad de la población ara tener un resultado exacto.

2.3.3. Unidad de análisis

Como la unidad de análisis fue cada miembro del Supermercado Plaza Ve a Ate.

2.3.4. Composición de la muestra.

TABLA 1.

Composición de la muestra por sexo

	Frecuencia	Porcentaje	%	Porcentaje acumulado
	mujer	53	53,0	53,0
Válidos	hombre	47	47,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Se puede observar en la tabla que la cantidad individuos femeninas es superior en la muestra tomada 53% frente a 47% de masculinos.

TABLA 2.*Composición de la muestra por edad*

edad	Frecuencia	Porcentaje
18-23	61	67,8%
24-27	15	16,7%
28-33	9	10,0%
34-46	5	5,6%
Total	90	100,0%

Interpretación:

En la tabla se puede ver que las edades están entre los 18 a 46 años, se observa que el mayor porcentaje son las de 22 años (24%) y 21 años (14%).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**2.4.1. Técnica de investigación.**

Para la previa investigación se utilizó 2 cuestionarios de selección tipo escala, uno para estimar el Empowerment del colaborador y el otro para evaluar el compromiso que mantiene el colaborador en dicha organización, estas pasaron por el proceso de validación y confiabilidad. Se realizó este proceso de validación con la finalidad de adquirir la información.

2.4.1.1. Análisis generalizado de la prueba del Empowerment.**TABLA 3.***Análisis de confiabilidad de las áreas del Empowerment*

variables	Media	Desviación típica	rint	N
SIGNIFICADO	42,20	3,599	,385	
AUTODETERMINACION	40,20	3,571	,784	90
IMPACTO	43,00	2,964	,709	
COMPETENCIA	39,30	4,434	,802	

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,824	,830	4

En la tabla, el resultado permite corroborar que la correlación entre los ítems es mayor a 0.20, esto indica que hay una consistencia entre los ítems. Así mismo el análisis de confiabilidad mediante la alfa de Cronbach fue de 0.824. Esto muestra que el área del Empowerment es confiable.

2.4.1.2. *Análisis de validez de constructo de la prueba del Empowerment.*

TABLA 4.
KMO y prueba de Bartlett de Empowerment

<i>KMO y prueba de Bartlett</i>	
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,543
Sig.	,000
Varianza total explicada	68,099%
N = 90	

El resultado obtenido permote estimar que la medida de adecuación muestral de Kaiser – Meyer-Olkin, alcanza el valor de 0.543 lo que es considerado adecuado, este hallazgo nos muestra que los coeficientes son elevados. Se concluye que la prueba del Empowerment tiene validez del constructo.

2.4.1.3. *Análisis psicométrico de la prueba del compromiso organizacional.*

TABLA 5.
Análisis generalizado de la prueba del área de compromiso organizacional

	Media	Desviación típica	rint	N
C.AFECTIVO	33,40	6,075	,603	90
C.CONTINUO	32,84	4,748	,759	
C.NORMATIVO	32,76	5,973	,689	
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados		N de elementos	
,819	,830		3	

En la tabla, el resultado permite corroborar que la correlación entre los ítems es mayor a 0.20, esto indica que hay una consistencia entre los ítems. Así mismo el análisis de confiabilidad mediante la alfa de Cronbach fue de 0.830. Esto muestra que el área del compromiso organizacional es confiable.

2.4.1.4. Análisis de validez de constructo de la prueba del compromiso organizacional.

TABLA 6.
KMO y prueba de Bartlett de compromiso organizacional

<i>KMO y prueba de Bartlett</i>	
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,688
Sig.	,000
Varianza total explicada N = 90	74,784%

El coeficiente Rho de Spearman, permitirá ver la relación de ambas variables (no paramétrica).

Así mismo la prueba de Kolmogorov – Smirov, Permitió conocer la distribución y contrastar la normalidad de la prueba.

2.4.1. Aspectos éticos

Los aspectos éticos de esta investigación son considerados a aquellos que evaluarán la información obtenida de los trabajadores. Todos los datos recolectados fueron internos de la empresa supermercado Plaza Ve a Ate. Así mismo se mantendrá en confidencialidad al anonimato de todos los participantes en todo momento, antes, durante y después del proceso; protegiendo la información recaudada sin juzgar la información obtenida.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

3.1.1. Análisis descriptivos.

3.1.1.1. Análisis de ajuste de la curva normal del Empowerment.

TABLA 7.

Análisis de la bondad de ajuste del Empowerment

áreas	N	media	Desviación típica	K - SZ
Significado		12.70	3.599	.009
Autodeterminación		14.70	3.571	.000
Impacto	90	11.90	2.964	.019
competencia		15.60	4.434	.056

- La distribución de contraste es la normal
- se han calculado a partir de los datos

Los resultados de los análisis presentados de la bondad de ajuste de la curva normal, desarrollado mediante la prueba de Kolmogorov – Smimov. En la TABLA N° 7 indica que todos los valores obtienen estadísticos K – SZ que no son diferentes significativas. Por ende, se concluye que las distribuciones del Empowerment analizados no presentan aproximaciones adecuadas a la distribución normal. Es por ello que se utilizó estadísticos no paramétricos.

3.1.1.2. Análisis de ajuste de la curva normal del Compromiso organizacional.

TABLA 8.

Análisis de la bondad de ajuste de compromiso organizacional

áreas	N	media	Desviación típica	K - SZ
c. afectivo		16.10	6.075	.009
c. continuo	90	16.66	4.748	.011
c. normativo		16.74	5.973	.019

- La distribución de contraste es la normal
- se han calculado a partir de los datos

Los resultados de los análisis presentados de la bondad de ajuste de la curva normal, desarrollado mediante la prueba de Kolmogorov – Smimov. En la TABLA N° 8, indica que todos los valores obtienen estadísticos K – SZ que no son diferentes significativas. Por ende, se concluye que las distribuciones del compromiso organizacional analizados no presentan aproximaciones adecuadas a la distribución normal. Es por ello que se utilizó estadísticos no paramétricos.

3.1.2. Análisis correlacional.

3.1.2.1. Análisis de las correlaciones entre el Empowerment y el compromiso organizacional.

Tabla 9.

Análisis de correlación entre el Empowerment y el compromiso organizacional

		C.AFECTIVO	C.CONTINUO	C.NORMATIVO	C.ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	SIGNIFICADO	,544**	,895**	,530**	,620**
	AUTODETERMINACION	,545**	,602**	,895**	,778**
	IMPACTO	,627**	,886**	,822**	,915**
	COMPETENCIA	,601**	,601**	,729**	,881**
	T. EMPOWERMENT	,623**	,630**	,629**	,701**

** La correlacional es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El análisis realizado de las correlaciones entre las áreas del Empowerment y el compromiso organización de los colaboradores del supermercado plaza vea, indica que si existe una correlación significativa positiva moderada. Al nivel significativa de 0,01.

3.1.2.2. Análisis de las correlaciones entre el significado y el compromiso organizacional

Tabla 10.

Análisis de las correlaciones entre el significado y el compromiso organizacional.

		correlación	C.ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	SIGNIFICADO	Coeficiente de correlación	,620**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

** La correlacional es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El análisis realizado de las correlaciones entre las áreas del significado y el compromiso organización de los colaboradores del supermercado plaza vea, indica que si existe una correlación significativa moderada. Al nivel significativa de 0,01.

3.1.2.3. Análisis de las correlaciones entre la autodeterminación y el compromiso organizacional.

Tabla 11.

Análisis de las correlaciones entre la autodeterminación y el compromiso organizacional.

		correlación	C.ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	AUTODETERM INACION	Coeficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

** La correlacional es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El análisis realizado de las correlaciones entre las áreas de la autodeterminación y el compromiso organización de los colaboradores del supermercado plaza vea, indica que si existe una correlación significativa moderada. Al nivel significativa de 0,01.

3.1.2.4. Análisis de las correlaciones entre el impacto y el compromiso organizacional.

Tabla 12.

Análisis de las correlaciones entre el impacto y el compromiso organizacional

correlación		C.ORGANIZACIONAL
	Coeficiente de correlación	,915**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

** La correlacional es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El análisis realizado de las correlaciones entre las áreas del impacto y el compromiso organización de los colaboradores del supermercado plaza vea, índico que si existe una correlación significativa alta. Al nivel significativa de 0,01.

3.1.2.5. Análisis de las correlaciones entre la competencia y el compromiso organizacional.

Tabla 13.

Análisis de las correlaciones entre la competencia y el compromiso organizacional

correlación		C.ORGANIZACIONAL
	Coeficiente de correlación	,881**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

** La correlacional es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El análisis realizado de las correlaciones entre el área de la competencia y el compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado plaza vea, indica que si existe una correlación significativa alta. Al nivel significativa de 0,01.

3.2. Contrastación de hipótesis

3.2.2. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veja Ate 2018.

El resultado presentado en la TABLA N° 10 de las correlaciones entre el Empowerment y el compromiso organizacional, indica que hay una correlación significativa alta de 0,701** el resultado permitió afirmar que la hipótesis ha sido es aceptada.

3.2.3. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre el significado y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Veja Ate 2018.

El resultado presentado en la TABLA N° 10 de las correlaciones entre el área del significado y el compromiso organizacional, indica que hay una correlación significativa moderada de 0,620** el resultado permite afirmar que la hipótesis ha sido es aceptada

H2: Existe relación significativa entre la autodeterminación y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Veja Ate 2018.

El resultado presentado en la TABLA N° 11 de las correlaciones entre el área de la autodeterminación y el compromiso organizacional, indica que hay una correlación significativa alta de ,778** el resultado permite afirmar que la hipótesis ha sido es aceptada

H3: Existe relación significativa entre el impacto y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Veja Ate 2018.

El resultado presentado en la TABLA N° 12 de las correlaciones entre el área de la autodeterminación y el compromiso organizacional, indica que, hay una correlación significativa alta de, 915** el resultado permite afirmar que la hipótesis ha sido es aceptada

H4: Existe relación significativa entre la competencia y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Veja Ate 2018.

El resultado presentado en la TABLA N° 13 de las correlaciones entre el área de la autodeterminación y el compromiso organizacional, indica que hay una correlación significativa alta de, 0,881** el resultado permite afirmar que la hipótesis ha sido es aceptada.

IV. DISCUSIÓN

4.1. discusión de los resultados

Como primer lugar, recordamos que los instrumentos y las pruebas utilizadas tiene las condiciones técnicas para ser manejadas como una herramienta de evaluación a los largo del desarrollo de la tesis

El análisis estadístico de validez del constructo de las pruebas, efectuado a través del análisis factorial, nos permite apreciar que presenta una medida adecuación del muestre de Káiser-Meyer-Olkin, indica que son adecuados.

Respecto a la hipótesis específicas obteniendo los resultados, podemos indicar lo siguiente: El Empowerment se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ate.

Según las hipótesis planteadas y obtenidas los resultados aceptan la hipótesis, pues existen evidencias estadísticas para comprobar que el análisis correlacional entre las áreas del Empowerment y las áreas del compromiso organizacional tienen una correlación significativa. Por lo tanto, basándonos en los resultados obtenidos se puede apreciar que las áreas del Empowerment y el compromiso organizacional presentan una correlaciona significativa mayores a 0.05.

Con respecto a la hipótesis general teniendo en cuenta los resultados podemos indicar que: De qué manera existe relación significativa entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate 2018.

El análisis correlacional entre el Empowerment y el compromiso organizacional, permite apreciar que es significativa (0.701). Estos resultados obtenidos permiten señalar que la hipótesis general de la investigación, Empowerment y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate, ha sido aceptada; es decir que si existe una relación significativa entres estos variables.

Los resultados obtenidos en la investigación tiene relación con la tesis de Pinedo y Rondón (2016) realizaron su tesis titulada “el Empowerment y la efectividad del trabajador en la superintendencia nacional de los riesgos públicos zona registral N° VII – Huaraz”. Como conclusión obtuvo que hay una influencia afirmativa entre estos dos variables, pues al no emplear el Empowerment de manera correcto existe una productividad negativa.

Así mismo la tesis de Castro y Riveros (2015) donde realizaron su tesis titulada “Empowerment y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad de Huancavelica, 2014 – 2015”. Como conclusión obtuvo que la estrategia del Empowerment interviene de forma significativa en la gestión de la institución. En un 60% hay un de casos existe un nivel bajo de Empowerment y baja competitividad.

Estos resultados nos permiten comprender la importancia de la estrategia del Empowerment aplicadas en una organización, pues las personas que forman parte de una entidad (pública o privada), tengan la autoridad de manejar su trabajo, y se sientan comprometidas con la organización. Entonces viendo desde este punto de vista se debe tener en cuenta el aumento acelerado de nuevas competencias en el este mundo del negocio, ya que es uno de los aspectos más importantes que se deben conocer las empresas para mantenerse en la vanguardia. Por tanto, el adquirir nuevas estrategias administrativas como el Empowerment hace una mejoría en el ambiente de trabajo. Cuando todos los colaboradores comparten decisiones y liderazgo, la motivación y el compromiso tienden a aumentar.

El Empowerment a las organizaciones a tener ventajas competitivas. Pues se obtendrá a tener en los subordinados un compromiso afectivo; es decir, los colaboradores estarán identificados por pertenecer a la entidad, donde puedan tomar sus propias decisiones, manejar su propio trabajo. De esta manera conseguirán grupos auto dirigido que puedan generar resultados positivos.

CONCLUSIONES

Primera, con los resultados adquiridos en referencia al objetivo general de la investigación se pudo afirmar que el Empowerment tiene una la relación existente entre Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018. Con una correlación de Rho de Spearman del 0,701 que representa una correlación positiva moderada.

Segunda, en referencia al objetivo específico 1 de la investigación se puede afirmar que el significado tiene una la relación existente entre Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018. Con una correlación de Rho de Spearman del 0,620 que representa una correlación positiva moderada.

Tercera, en referencia al objetivo específico 2 de la investigación se puede afirmar que la autodeterminación tiene una la relación existente entre Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018. Con una correlación de Rho de Spearman del 0,778 que representa una correlación positiva moderada.

Cuarta, en referencia al objetivo específico 3 de la investigación se puede afirmar que la competencia tiene una la relación existente entre Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018. Con una correlación de Rho de Spearman del 0,881 que representa una correlación positiva alta.

Quinta, en referencia al objetivo específico 4 de la investigación se puede afirmar que el impacto tiene una la relación existente entre Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018. Con una correlación de Rho de Spearman del 0,915 que representa una correlación positiva alta.

RECOMENDACIÓN

Respecto al resultado obtenido de la relación significativa de ambas variables, se recomienda otorgarle la autoridad y la información correspondiente a cada colaborador para realizar su trabajo de manera eficaz, y no cause ninguna pérdida de tiempo.

Es recomendable incentivar al colaborador de la organización mediante un plan de recompensa, esto no significa que se económicamente sino más bien de aspecto social que les brinden mayores capacitaciones, becas para estar actualizado en sus conocimientos, esto ayudara a mejorar o perfeccionar sus habilidades.

La organización debe ponerme de acuerdo con el área del recurso humano para reclutar a personas que tengan las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo eficientemente. Que tenga la capacidad de adaptarse y realizar su trabajo sin mucha supervisión. Esto ayudara a la empresa a que trabaje de manera flexible.

Se recomienda darle la libertad al colaborador para que tome riesgos y esto le permita conocer su capacidad para poder laborar y pueda sentir más confianza en sí mismo. Por otra parte, empleando la estrategia del Empowerment permitirá tener a la organización contar con líderes, salir de su zona de confort, romper crear nuevas estrategias y mejorar la organización.

Se recomienda permitir que colaborador se arriesgue y experimente, contribuya nuevos conocimientos a su capacidad para realizar su trabajo, ya que el personal decide libremente en un ambiente sin amenaza, que al mismo tiempo le dé confianza a su capacidad de manejar su trabajo.

Es recomendable que la organización con los colaboradores sepa que tanto influyen en los resultados de la organización, a través de unas gracias, reconocer ideas e implementar sistemas justos y realistas de evaluación de su desempeño, lo que hará que el trabajador se comprometa más.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Venezuela: EPISTEME, C.A.
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de lima metropolitano*. (Tesis de pregrado), universidad cesar vallejo, lima, Perú.
- Aimacaña, A. y Tello, M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria INPLASTICO* (tesis de pregrado). Recuperada de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3778>
- Alba, R. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de estudios empresariales, 1, 67- 86.
- Bordas, M (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: universidad nacional de educación a distancia.
- Benavidez, J. (2014). *Administración*. (2da ed.). México: Mc Graw Hill.
- Buelga, S. (2014). *El Empowerment: la potenciación del bienestar desde la psicología comunitaria*. En M. Gil (Dir.). Psicología social y bienestar: una aproximación interdisciplinar. Universidad: Zaragoza, 154-173.
- Cruz, O. (2015). *El Empowerment y su relación con la satisfacción laboral* (tesis de maestría). Recuperada de <http://ri.uaq.mx/xmlui/handle/123456789/3406>
- Castro, Y. (2015). *Empowerment y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional Huancavelica* (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/58/TP%20%20UNH%20ADMIN.%2000055.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Córdova, V. y León, Z. (2017). *Empowerment y toma d decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito san pedro de Andahuaylas agencia cusco 2016* (tesis de pregrado).

Recuperadadehttps://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UACI_9c73c78ce01242828ff9858f469ca329

Cáliz, C., Martínez, B., Vigier, P. y Núñez, J. (2016). *El rol del Empowerment en el éxito empresarial*. Investigación Administrativa 117, 23-37.

García, M. (2012). Debilidades del Empowerment en su aplicación empresarial.

Fernández, E. (2014). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*. España: COPYRIGHT.

Fetterman, D., Kaftarian, S. y Wandersman, A. (2015). Empowerment evaluation. Recuperadodehttps://books.google.com.pe/books?id=XwyqBAAQBAJ&pg=PT58&dq=empowerment&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi38cvKz_PeAhXox1kKHRhgD3E4FBD0AQgvMAE#v=onepage&q=empowerment&f=false

García, R, C. (2013). *Inteligencia Ética en la Gestión Pública: Las cinco dimensiones esenciales para su medida y socialización*, España.

Gonzales, S. (2013). *El efecto*. Estados unidos de América: Grupo Nivel Uno, Ine.

Hernández, R. Fernández, C y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Hernández, G. y Castro, D. (2015). *Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores*. Negotium 10(30), 123-141.

Luna, A (2014) proceso administrativo (2 ed.) México: grupo editorial patria S.A DE CV.

López, L. (2015). *Empoderamiento y satisfacción laboral* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzal Tenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>

- Lashley, C. (2014). Empowerment: HR strategies for service excellence.
 Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=xU7UU5fDNrcC&printsec=frontcover&dq=empowerment&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi29syv0vPeAhUnnAKHc60C3wQ6AEIVzAG#v=onepage&q=empowerment&f=false>
- Musitu, G. y Buelga, S. (2014). *Desarrollo Comunitario y Potenciación*. En G. Musitu, J. Herrero, L. Cantera y M. Montenegro (Eds.), *Introducción a la Psicología Comunitaria*, p. 167-195. Barcelona: UOC
- Morales, E. (2016). *Empoderamiento y desempeño laboral* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzal Tenango.
- Pinedo, T. y Rondón, L. (2016). *El Empowerment y efectividad del trabajador en la superintendencia nacional de los registros públicos zona registral N° VII – SEDE HUARAZ* (tesis de pregrado). Recuperada de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1847>
- Patilla, J. (2016). *El Empowerment organizacional y la satisfacción laboral la empresa inversiones Portaimport S.A.C., Huancayo* (tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/3378/1/INV_FCE_308_TE_Patilla_Aguirre_2017.pdf
- Peña cárdenas et al (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. Revista internacional administración & finanzas, 9 (5), 95-105.
- Sánchez, P. (2016). *Empowerment como recurso para potencializar el desarrollo efectivo de los programas de responsabilidad social* (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10568>
- Saturnino, N. y Goicoechea, J. (septiembre-diciembre, 2013). *Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en ciclos formativos de grado superior*. Revista educación 362. 594-622.

Torres, Y. (2017). *Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant lima metropolitana* (tesis de pregrado). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3395>

Vigo, P. (2015). *Actitud emprendedora y oportunidades de negocio. Capacidades necesarias para lograr el éxito.*

Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=AcgUBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

ANEXOS: 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Empowerment y Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018							
AUTORA: Araujo Turpo Any							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Existe relación entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018?</p> <p>Problema específico ¿Existe relación entre el significado y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación existente entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación existente entre el significado y el compromiso organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.</p>	<p>Hipótesis general El Empowerment se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.</p> <p>Hipótesis específico El significado se relaciona significativamente con el compromiso organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018. La competencia se relaciona significativamente con el compromiso organizacional con los</p>	Variable 1: el Empowerment			Escala de likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			Significado	objetivos	1,2		
				Metas	3,4		
				valores	5		
			Autodeterminación	Autoridad	6,7		
				responsabilidad	8,9		
				Poder	10		
			Impacto	Influencia	11,12		
				Importancia	13,14		
Toma de decisiones	15						
competencia	Solución de problemas	16,17					
	Confianza	18,19					
	Habilidades	20,21					

¿Existe relación entre la competencia y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a ate 2018?	Determinar la relación existente entre la competencia y el compromiso organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.	colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.				
¿Existe relación entre la autodeterminación y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a ate 2018?	Determinar la relación existente entre la autodeterminación y el compromiso organizacional con los colaboradores de Plaza Ve a Ate 2018.	La autodeterminación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional con los colaboradores de Plaza Ve a Ate 2018.	Variable 2: Compromiso Organizacional			
¿Existe relación entre el impacto y compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a ate 2018?	Determinar la relación existente entre el impacto el compromiso organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.	El impacto se relaciona significativamente con el compromiso organizacional con los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de likert
			Compromiso afectivo	Identificación	1,2	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.siempre
				Sentimiento	3,4	
				Apego emocional	5,6	
			Compromiso continuo	Costo	7,8	
				conveniencia	9,10	
				Necesidad económica	11,12	
			Compromiso normativo	lealtad	13,14	
				Reciprocidad con la organización	15,16	
				Sentimiento de obligación	17,18	

DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	
El diseño responde a un diseño no experimental, transeccional correlacional ya que se recolectó datos en un tiempo determinado, con el objetivo de determinar la correlación existente entre las variables de la investigación.	La población estuvo conformada por un total de 90 colaboradores del supermercado Plaza Ve a entre hombre y mujeres de 18 a 50 años MUESTRA: Estuvo conformada por la totalidad de la población.	Variable 1: Empowerment Técnicas: encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Jaimez y Bretones, 2014 2018	Variable 2: Compromiso Organizacional Técnicas: encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Peña, Díaz y et. 2016 2018

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL EMPOWERMENT

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
Significado	Objetivos	¿Ud. Cree que el trabajo realizado en su área de trabajo es importante?	
		¿Las actividades laborales de su trabajo tienen un significado personal para usted?	
	Metas	¿Ud. cree que los objetivos de la organización son importantes?	
		¿Ud. Cree que las metas de la organización significan mucho?	
Autodeterminación	Autoridad	¿Cree que su jefe le da la autoridad necesaria para tomar decisiones sobre cómo desarrollar su trabajo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre
	responsabilidad	¿Está seguro de sus habilidades para realizar las actividades de su trabajo?	
		¿Su jefe le da la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo su trabajo?	
	Poder	¿Puede decidir sobre cómo realizar su propio trabajo, Sin la ayuda de su jefe?	
Impacto	Influencia en resultados	¿Su aportación para la toma de decisión influye en los resultados?	
		¿El trabajo realizado en su área genera buenos resultados?	
	Importancia del colaborados	¿Ud. es importante para la organización?	
		¿Tiene suficiente control sobre lo que ocurre en su área de trabajo?	
Competencia	Toma de decisiones	¿Su opinión cuenta en la toma de decisiones de su unidad de trabajo?	
	Solución de problemas	¿Tiene Ud. la capacidad de manejar o solucionar los problemas presentados en su área?	
		¿Tiene los conocimientos necesarios para tomar decisiones relevantes en su área de trabajo?	
	Confianza	¿Su jefe inmediato tiene la suficiente confianza en sus capacidades para que realizar su trabajo?	
		¿Su trabajo está dentro del alcance de sus competencias y capacidades?	
	Habilidades	¿Su jefe inmediato reconoce que tiene la habilidad necesaria para llevar su trabajo de manera eficiente?	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL EMPOWERMENT

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION	
Compromiso afectivo	Identificación con la organización	¿Se identifica con la organización en la que se encuentra?		
		¿Se siente bien al realizar sus tareas dentro de la organización?		
	Sentimientos	¿Esta organización significa mucho para usted?		
		¿Disfruta hablar de su organización con gente que no pertenece a ella?		
	Apego emocional	¿Se siente feliz de trabajar en esta organización?		
¿Se siente como parte de una familia en esta empresa?				
Compromiso continuo	Costo	¿El esfuerzo utilizado en realizar sus tareas ha sido placenteras?	1. Nunca	
		¿El tiempo de permanencia en esta organización, han sido satisfactorios?		
	Conveniencia	¿Siente necesidad de seguir laborando en esta empresa?		2. Casi nunca
		¿Se siente a gusto de laborar en esta organización?		
	Necesidad económica	¿No busca otro trabajo, porque considera que esta organización le brinda todos beneficios sociales?		3. A veces
¿Si no hubiera puesto tanto de sí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro lugar?		4. Casi siempre		
Compromiso normativo	Lealtad	¿Cree que esta organización merece su lealtad?	5. siempre	
		¿Tiene la obligación de permanencia en la organización?		
	Reciprocidad con la organización	¿Hay circunstancias que estrechen fuertemente la relación laboral?		
		¿Sentiría un sentimiento de culpabilidad por dejar esta institución?		
	Sentimiento de obligación	¿Tiene algún apoyo especial de parte de la empresa en la que se encuentra?		
¿Usted cree que Esta en deuda con la organización?				

ANEXO 4: CUESTIONARIO DEL EMPOWERMENT

INVOCACIÓN – OBJETIVO: estimado colaborador del Supermercado Plaza Veá, le agradecemos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando con una (x) en el casillero de su preferencia, utilizarlo la escala de valoración indicada para cada pregunta.

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
		x		

1. GENERALIDADES – INFORMANTES: COLABORADORES

1.1. Edad:

1.2. Sexo: Masculino Femenino

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	D1: Significado					
1	¿Ud. Cree que el trabajo realizado en su área de trabajo es importante?					
2	¿Las actividades laborales de su trabajo tienen un significado personal para usted?					
3	¿Ud. cree que los objetivos de la organización son importantes?					
4	¿Ud. Cree que las metas de la organización significan mucho?					
5	¿Usted asume con responsabilidad su trabajo?					
	D2: Autodeterminación					
6	¿Cree que su jefe le da la autoridad necesaria para tomar decisiones sobre cómo desarrollar su trabajo?					
7	¿Está seguro de sus habilidades para realizar las actividades de su trabajo?					
8	¿Su jefe le da la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo su trabajo?					
9	¿Puede decidir sobre cómo realizar su propio trabajo? ¿Sin la ayuda de su jefe?					
10	¿Cree que es capaz de realizar todas las funciones de su puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo de su superior?					
	D3: Impacto					
11	¿Su aportación para la toma de decisión influye en los resultados?					
12	¿El trabajo realizado en su área genera buenos resultados?					
13	¿Ud. es importante para la organización?					
14	¿Tiene suficiente control sobre lo que ocurre en su área de trabajo?					
15	¿Su opinión cuenta en la toma de decisiones de su unidad de trabajo?					
	D4: Competencia					
16	¿Tiene Ud. la capacidad de manejar o solucionar los problemas presentados en su área?					
17	¿Tiene los conocimientos necesarios para tomar decisiones relevantes en su área de trabajo?					
18	¿Su jefe inmediato tiene la suficiente confianza en sus capacidades para que realizar su trabajo?					
19	¿Su trabajo está dentro del alcance de sus competencias y capacidades?					
20	¿Su jefe inmediato reconoce que tiene la habilidad necesaria para llevar su trabajo de manera eficiente?					
21	¿Tiene las habilidades necesarias para realizar su trabajo?					

ANEXO 5: CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INVOCACIÓN – OBJETIVO: estimado colaborador del Supermercado Plaza Vea, le agradecemos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando con una (x) en el casillero de su preferencia, utilizarlo la escala de valoración indicada para cada pregunta.

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
		x		

1. GENERALIDADES – INFORMANTES: COLABORADORES

1.1. Edad:

1.2. Sexo: Masculino Femenino

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	D1: compromiso afectivo					
1	¿Se identifica con la organización en la que se encuentra?					
2	¿Se siente bien al realizar sus tareas dentro de la organización?					
3	¿Esta organización significa mucho para usted?					
4	¿Disfruta hablar de su organización con gente que no pertenece a ella?					
5	¿Se siente feliz de trabajar en esta organización?					
6	¿Se siente como parte de una familia en esta empresa?					
	D2: compromiso continuo					
7	¿El esfuerzo utilizado en realizar sus tareas ha sido placenteras?					
8	¿El tiempo de permanencia en esta organización, han sido satisfactorios?					
9	¿Siente necesidad de seguir laborando en esta empresa?					
10	¿Se siente a gusto de laborar en esta organización?					
11	¿No busca otro trabajo, porque considera que esta organización le brinda todos beneficios sociales?					
12	¿Si no hubiera puesto tanto de sí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro lugar?					
	D3: compromiso normativo					
13	¿Cree que esta organización merece su lealtad?					
14	¿Tiene la obligación de permanencia en la organización?					
15	¿Hay circunstancias que estrechen fuertemente la relación laboral?					
16	¿Sentiría un sentimiento de culpabilidad por dejar esta institución?					
17	¿Tiene algún apoyo especial de parte de la empresa en la que se encuentra?					
18	¿Usted cree que Esta en deuda con la organización?					

ANEXO 6: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. CEKVANTES RAMÓN, EDEARD F.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV - Ate
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: ARAUJO TURPO ANY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					91
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					95
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						93%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ninguno

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, de junio del 2018

05/10/2018

93%

[Firma]

Firma de experto informante
DNI *06614765*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Dr. Mg. Y. JULIO PEREZ HIGUAIN
 I.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03				
04	✓			
05	✓			
06	✓			Higuer
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, de junio del 2018

Firma de experto informante

DNI 102478788

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Mg. Freddy Villar Castillo
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE T.C.
 I.3. Especialidad del experto: ECONOMISTA
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: ARAUJO TURPO ANJ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03				
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

NINGUNA OBSERVACIÓN

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81

Ate, de junio del 2018

Ate, 04/10/2018

Firma de experto informante

DNI

08193124

ANEXO 7: MATRIZ DE DATOS DEL EMPOWERMENT

1	EDAD	SENO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
2	18	1	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4
3	22	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
4	21	1	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
5	28	2	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	3	1	1
6	22	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
7	22	2	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
8	24	2	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3
9	21	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
10	19	2	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
11	37	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	1
12	23	1	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4
13	46	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
14	33	2	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
15	20	1	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	3	1	1
16	18	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
17	19	1	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
18	21	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3
19	22	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
20	25	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
21	22	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3
22	22	1	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
23	24	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
24	21	2	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
25	19	2	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	3	1	1
26	37	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
27	18	2	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
28	19	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3
29	21	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
30	22	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
31	25	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3
32	22	2	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4
33	22	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
34	45	1	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
35	22	2	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	3	1	1
36	22	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
37	24	2	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
38	28	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3
39	26	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
40	19	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
41	23	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	1
42	21	1	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4
43	24	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
44	18	1	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
45	22	2	4	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1
46	21	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
47	28	2	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
48	22	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3

48	22	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1
49	22	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
50	24	2	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
51	21	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	1
52	19	1	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4
53	33	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
54	23	1	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
55	46	1	4	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1
56	33	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
57	20	1	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
58	18	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1
59	19	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
60	21	2	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
61	22	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	1
62	25	2	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4
63	21	1	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
64	22	2	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
65	24	1	4	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1
66	21	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
67	19	2	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
68	32	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1
69	18	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
70	19	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
71	21	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	1
72	22	2	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4
73	25	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
74	22	1	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
75	22	2	4	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1
76	20	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
77	22	2	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
78	22	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1
79	22	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
80	28	2	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
81	25	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	1
82	23	1	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4
83	23	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4
84	21	2	4	1	5	3	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	4
85	24	2	4	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1
86	23	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
87	27	2	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1
88	18	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1
89	18	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
90	29	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	5	2	1	1
91	30	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	1

ANEXO 8: MATRIZ DE DATOS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1	EDAD	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
2	18	1	5	5	4	5	5	1	5	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4
3	22	1	5	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	2	4
4	21	1	5	5	1	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	4
5	28	2	5	1	3	1	3	1	5	1	5	2	5	5	3	2	3	2	1	4
6	22	2	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
7	22	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2
8	24	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3
9	21	1	1	1	5	2	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1
10	19	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	37	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	3	1
12	23	1	5	5	4	5	5	1	5	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4
13	46	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4
14	33	2	5	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	2	4
15	20	1	5	5	1	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	4
16	18	2	5	1	3	1	3	1	5	1	5	2	5	5	3	2	3	2	1	4
17	19	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
18	21	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2
19	22	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3
20	25	1	1	1	5	2	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1
21	22	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	22	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	3	1
23	24	1	5	5	4	5	5	1	5	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4
24	21	2	5	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	2	4
25	19	2	5	5	1	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	4
26	37	2	5	1	3	1	3	1	5	1	5	2	5	5	3	2	3	2	1	4
27	18	2	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
28	19	1	2	2	4	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2
29	21	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3
30	22	1	1	1	5	2	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1
31	25	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	22	2	1	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	3	1
33	22	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4
34	45	1	5	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	2	4
35	22	2	5	5	1	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	4
36	22	1	5	1	3	1	3	1	5	1	5	2	5	5	3	2	3	2	1	4
37	24	2	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
38	28	1	2	2	4	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2
39	26	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3
40	19	1	1	1	5	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1
41	23	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	21	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	3	1
43	24	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	4
44	18	1	5	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	2	4
45	22	2	5	5	1	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	4
46	21	2	5	1	3	1	3	1	5	1	5	2	5	5	3	2	3	2	1	4
47	28	2	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
48	22	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018. Página : 1 de 1
--	---	--

Yo, Alfredo Alonso López, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Ate, revisor de la tesis titulada.

"EMPOWERMENT Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA – ATE, 2018", de la estudiante Araujo Turpo Any constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ate 03 de diciembre del 2019



.....

Firma
 Alfredo Alonso López
 DNI: 09460324

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 feedback studio Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea - Are, 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea - Are, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
ARAUJO TURDO ANY

ASESOR:
SR. ALONSO LOPEZ ALFREDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ
2018

Resumen de coincidencias
25 %
 Se están viendo fuentes externas.
 Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

25	1	Empowerment a Universidad...	13% >
	2	Reportorio de la Universidad...	4% >
	3	Empowerment a Universidad...	1% >
	4	Reportorio de la Universidad...	1% >
	5	Empowerment a Universidad...	1% >
	6	Empowerment a Pontificia...	1% >
	7	Empowerment a Universidad...	<1% >
	8	Empowerment a Universidad...	<1% >
	9	Reportorio de la Universidad...	<1% >

Página: 1 de 30 Número de palabras: 7805 TextOnly Report High Resolution Activado



[Handwritten signature in blue ink]


ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ARAUJO TURPO ANY cuyo título es: EMPOWERMENT Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA, ATE - 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14.....(número) CATORCE.....(letras).

Lima, Ate 04 .de diciembre del 2018


 DR. NAVARRO TAPIA JAVIER
 PRESIDENTE


 MG. VARGAS MERINO
 SECRETARIO


 ALONSO LÓPEZ ALFREDO
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANY ARAUJO TURPO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

EMPOWERMENT Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL
SUPERMERCADO PLAZA VEA – ATE, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04 DE DICIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



NOMBRE Y FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN