



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Engagement y empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico
S.A.C, Surco, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Zenovia Solanch Cárdenas Palacios (ORCID: 0000-0001-5598-4375)

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por guiar cada uno de mis pasos, a mi madre y a mí amado esposo por la confianza, motivación y apoyo incondicional que depositaron en mí cada día, este logro es para mi familia.

Agradecimiento

A mi asesora la Dra. Rosa Elvira Villanueva por brindarme su paciencia y dedicación en todo este proceso, a mis docentes y casa de estudios la Universidad César Vallejo.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo Cárdenas Palacios, Zenovia Solanch con DNI N° 46699640, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada César Vallejo, con la tesis titulada "Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnostico SAC, Surco 2019", declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, esto es, no se ha presentado con anterioridad para obtener algún tipo de grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsos, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 28 de noviembre del 2019.



Zenovia Solanch Cárdenas Palacios
46699640

ÍNDICE

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1. Tipo de investigación	10
2.2. Operacionalización de variable	10
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35
Anexo 1: Matriz de Consistencia	35
Anexo 2: Validación de juicio de expertos	36
Anexo 3: Instrumento de medición de la variable 1	43
Anexo 4: Instrumento de medición de la variable 2	47
Anexo 5: Base de Datos de confiabilidad de las variables	51
Anexo 6: Resultados de Prueba de Similitud – Turnitin	54

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable 1	15
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable 2	16
Tabla 3. Distribución de la población del total de trabajadores en la empresa Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019.	17
Tabla 4. Baremación para el instrumento	18
Tabla 5. Validez del instrumento por juicio de expertos.	18
Tabla 6. Interpretación del Coeficiente de correlación.	19
Tabla 7. Estadístico de confiabilidad de Cronbach de la variable 1: Engagement en los trabajadores de Resonar Diagnóstico del distrito de Surco	19
Tabla 8. Valores de correlación Rho de Spearman	20
Tabla 9. Tabla descriptiva de la variable 1: Engagement	21
Tabla 10. Tabla descriptiva de la variable 2: Empowerment	21
Tabla 11. Distribución cruzada de Engagement y Empowerment	22
Tabla 12. Prueba de Kolomorov – Smirnov y Shapiro – Wilk	22
Tabla 13. Análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019	23
Tabla 14. Análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre Engagement y el Liderazgo entre los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019	24
Tabla 15. Análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre Engagement y la Toma de Decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019	24
Tabla 16. Análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre Engagement y la Retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Diagrama de barras de los niveles de la variable Engagement	21
Figura 2. Diagrama de barras de los niveles de la variable Empowerment	21
Figura 3. Diagrama de barras de distribución cruzada de Engagement y Empowerment	22

RESUMEN

El presente trabajo de investigación con título “**Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019**”; tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Engagement y el Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019; el trabajo de investigación es correlacional-descriptivo, enfoque cuantitativo y de tipo aplicada que recabó información en un periodo determinado.

El universo o población de esta investigación, estuvo conformada por 60 trabajadores de la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C, la muestra fue censal, por lo que se consideró al 100% de los trabajadores, de los cuales se han ejecutado las variables: Engagement y Empowerment. De tal manera, que el método utilizado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Se elaboró un cuestionario para cada variable en escala de Likert (totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo). Estos cuestionarios proporcionaron información acerca del Engagement y el Empowerment y sus dimensiones, cuyos gráficos se mostraron textual y gráficamente.

Con los resultados obtenidos de la investigación se concluyó que el nivel de correlación es de 0.955, es positiva fuerte media, y su valor de significancia es inferior a 0,05, es decir, la correlación es positiva; por lo tanto, podemos decir que hay relación entre el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2018.

Se desarrolló fundamentos teóricos para la investigación como la Teoría Filosófica del Engagement y la Teoría estructural del Empowerment. Se concluyó que el Engagement tiene relación positiva fuerte con el Empowerment, así como, también con cada una de sus características, que son habilidades potenciales que se desarrollan del trabajador para contribución de la organización. También que los trabajadores no solo buscan realizar sus actividades solo por cumplir, ellos desean asumir más responsabilidades, pero también es importante cuidar el Engagement laboral que la empresa le demuestre a los trabajadores y se mantenga fidelizado al trabajador y se genere un sentimiento de compromiso incondicional.

Palabras clave: Engagement, Empowerment, Habilidades potenciales.

ABSTRACT

This research work entitled “Engagement and Empowerment in the workers of Resonar Diagnostic S.A.C, Surco, 2019”; Its main objective is to determine the relationship between the Engagement and the Empowerment in the workers of Resonar Diagnostic S.A.C, Surco, 2019; The research work is correlational-descriptive, quantitative approach and applied type that collected information in a given period.

The universe or population of this research, was made up of 60 workers of the company Resonar Diagnostic S.A.C, the sample was census, so 100% of the workers were considered, of which the variables: Engagement and Empowerment have been executed. Thus, the method used in the investigation was the hypothetical-deductive. A questionnaire was prepared for each Likert scale variable (totally disagree, disagree, indifferent, agree and totally agree). These questionnaires provided information about Engagement and Empowerment and their dimensions, whose graphics are shown textually and graphically.

The results of the investigation concluded that the correlation level of 0.955 was positive for the media, and that there was a significant significance value of 0.05, and the correlation is positive y significative; For example, it is important to note that the relationship between the Commitment and Empowerment in the workes of Resonar Diagnostic S.A.C, Surco, 2018, is significant.

It developed theoretical foundations such as the Philosophical Theory of Engagement and the Structural Theory of Empowerment. It was concluded that engagement has a great correlation with empowerment, as well as, with each of its characteristics, which are potential skills that are developed by the worker for the contribution of the organization. Also that the workers not only seek to carry out their activities just to fulfill, they want to assume more responsibilities, but it is also important to take care of the labor engagement that the company demonstrates to the workers and remains loyal to the worker and generates a feeling of unconditional engagement.

Keywords: Engagement, Empowerment, Potential skills.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día encontramos empresas que apuestan por desarrollar las habilidades potenciales de sus trabajadores, empresas que buscan retener al personal calificado, pero a su vez también buscan que el trabajador se identifique con ella, que sienta que está en un lugar donde lo van a respetar, lo van a tratar bien, en un centro que cuenta con óptimas condiciones laborales. Cuando esto realmente se logra, es cuando el trabajador se siente enganchado a la empresa, se siente tan bien que le es muy difícil dejar “ese hogar”. Esto trae consigo las ganas de asumir más responsabilidades, de ser una persona súper proactiva, de buscar las mejoras continuas en el área donde se desenvuelve, trabajar con positivismo y asumir nuevos retos para crecer laboralmente. Esto no solo va a generar un sentimiento de felicidad en la persona, al ver que trabaja en una organización que no solo se preocupa por sus ganancias, sino también por el bienestar de sus colaboradores, ya que, gracias a ese capital humano es que la empresa genera rentabilidad. El Engagement y Empowerment en la actualidad son la clave del éxito empresarial.

De esta manera, en un enfoque internacional esto se ve reflejado en el país de España, para Sanclemente, Elboj e Íñiguez (2017), en la revista *Enfermería Global*, comentan que las organizaciones promueven el desarrollo de habilidades de sus empleados, induciéndolos a que tomen sus propias decisiones en el trabajo para luego generar su propio feedback. Esto se debe, a que el empleado se siente comprometido con la organización, pero un factor muy importante es como la organización logra “cautivar” al empleado y retenerlo emocionalmente.

Captar profesionales con un alto Engagement; así como, un alto nivel de empowerment es el propósito de las organizaciones, es así, que se busca identificar cuáles son las variables sociodemográficas, laborales y personales que se asocian al empleado, permitiendo desarrollar estrategias que promuevan su desarrollo. Es por ello que ocurren aun falencias que implican la falta de Engagement y Empowerment en este país.

Para el enfoque nacional Muro (2017), en el diario *Gestión* manifestó que hoy en día las nuevas generaciones son emocionalmente independientes de las organizaciones, que presentan una actitud de igual a igual y consideran que el empleo es un acuerdo establecido por ambas partes para estar satisfechos.

Se ha perdido esa especie de agradecimiento y compromiso que sentían antiguas generaciones cuando pertenecían a una empresa, en nuestro país son pocas las empresas que logran empoderar al empleado, dejándolo tomar sus propias decisiones ante situaciones tensas; y esto se debe, a que aún no logran tener esa relación de confianza y respeto a su vez para identificarse con una empresa que se preocupa por el bien de sus trabajadores y no solo por el beneficio que ellos les pueden dar. El capital humano es muy importante para que una organización tenga rentabilidad y éxito en el mundo empresarial.

En nuestro contexto local, obtenemos una organización en crecimiento que busca ir de la mano con sus trabajadores hacia el éxito empresarial, pero, los trabajadores no desarrollan una estrategia tan importante como el empowerment ante una situación y asumir responsabilidad y autoridad en todos los niveles de la empresa. En la actualidad, muchas empresas apuestan por delegar funciones a sus colaboradores con la finalidad de que los procesos internos no afecten en la experiencia que se lleva el cliente. Es por ello que las empresas privadas no son ajenas a lo mencionado anteriormente, por lo que esta investigación se basará en el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C.

Que, partiendo de los distintos inconvenientes observados en dicha entidad, se encuentra la falta de Engagement de los trabajadores que aún no se identifican con la organización, no se sienten comprometidos, es lo que comúnmente llamamos “ponerse la camiseta”. La falta de ese compromiso, complicidad, entusiasmo con su trabajo y actividades que van más allá de las que le demanda la organización determinan la falta de Empowerment del colaborador.

Por otro lado, se observa que los trabajadores de mencionada entidad privada no se identifican aun con la empresa, no demuestran motivación con sus labores, ya como se puede apreciar los trabajadores no se encuentran comprometidos con la organización donde se ha detectado que gran parte de los trabajadores no muestran el desinterés y falta de liderazgo para asumir roles y funciones, la falta de trabajo en equipo constante es la falencia principal de cada una de las áreas para que el trabajo fluya sin atraso en los procesos, no encuentran una cultura organizacional que los ayude a comprometerse con la organización, pues esto también contribuye para desarrollar el empowerment del trabajador para resolución de problemas o toma de decisiones.

Por lo expuesto en líneas anteriores es que en la presente investigación se identificará, como el Engagement se relaciona con el empowerment de los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.

Borrego (2015), desarrolló en la Universidad de Huelva, España, la tesis cuyo objetivo fue la relación entre las variables estudiadas. Se llega a la conclusión de que hay resultados muy positivos en cuanto al entorno laboral y Engagement por parte de los trabajadores. Sin embargo, el Engagement no es el resultado de la satisfacción laboral ni sirve de mediador en demandas laborales.

Morales (2016), tesis desarrollada en la Universidad Rafael Landívar, Ecuador, se identificó cual es la influencia entre el empoderamiento y la satisfacción laboral. Empleó el instrumento de escala de Likert para determinar la relación en las variables el tipo de estudio es descriptivo. Podemos concluir que el empoderamiento influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de cada una de las áreas.

Cajamarca (2016), tesis desarrollada en la Universidad Técnica de Ambato, de Ecuador, enfocada a medir el grado de empoderamiento y productividad laboral. Se concluyó que la productividad laboral depende mucho de la aplicación del empoderamiento para un mejor desarrollo en el mundo empresarial.

Santa Cruz (2015), en su tesis el objetivo es identificar la relación que existe entre el empowerment y el desempeño docente. En este estudio fue aplicado a 40 profesores de la institución educativa con la finalidad de encontrar la correlación entre ambas variables. Se llega a la conclusión de que los profesores hay una fuerte influencia por parte del empoderamiento para el desempeño laboral de estos mismos.

Patilla (2016), desarrolló la tesis en la Universidad Continental, Huancayo, Perú. El objetivo es determinar la relación que existe entre el empowerment organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores dentro de la organización. En conclusión, el Empowerment es una herramienta desarrollada en los trabajadores para el beneficio de la empresa, la satisfacción laboral es un elemento importante para poder establecer un excelente clima organizacional.

Pajares (2018), desarrolló la tesis en Lima, Perú. Encontrando así una correlación muy significativa entre salario emocional y Engagement. Se concluyó que 97,4% de los agentes de seguridad presentan tener un adecuado nivel de salario emocional, mientras que el 15,2% poseen un inadecuado salario emocional.

Messarina (2019), la tesis demostró la relación entre Engagement y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada procesadora y distribuidora de vidrios y aluminio en Lima. El Engagement es un factor indispensable para que el trabajador realice sus actividades dentro de la organización con satisfacción y todas las empresas deben de considerar al trabajador como parte esencial. Se demostró que ambas variables tienen relación, si la empresa retiene y engancha a su colaborador, será alta la satisfacción de trabajar.

Cherres (2017), en su tesis determinó la relación del Empowerment con la Efectividad Organizacional. Se concluyó que en las instituciones educativas privadas de Perú nivel inicial existe una relación entre el empowerment y la efectividad organizacional, demostrando lo importante que es el empowerment en una organización para la efectividad de sus colaboradores.

Flores (2017), el objetivo de la tesis fue identificar la relación entre las variables el empowerment y la productividad. Se observó que existe relación entre el empowerment y la productividad, En la empresa existe relación entre el empowerment y la productividad. La productividad de los trabajadores se genera por un buen ambiente laboral, donde el trabajo en equipo es primordial para ejercer el empowerment en la organización.

En el mismo sentido Gutiérrez (2010), menciona que los empleados que demuestren un estado mental positivo en el trabajo se encuentran en una situación de Engagement.

Díaz (2014), nos mencionó que es el vínculo emocional que tiene el empleado con la organización, crea el compromiso, el entusiasmo para realizar las actividades y el trabajador se siente orgulloso de pertenecer a la compañía.

Sin embargo Ventosa (2019), señaló que este tema es importante para el balance de la vida laboral y que esto produce una energía que sirve de motivación para no sentirse descuidado por la empresa donde labora.

Para Lorente y Vera (2010), el Engagement laboral desarrolla un fuerte sentimiento de pertenencia a la empresa, obteniendo un alto rendimiento del trabajador y retención del mismo, demostrando la capacidad de asumir más responsabilidades.

Para Alcaide (2010), mencionó que al desarrollar el empowerment en los trabajadores estos no recurrirán continuamente a su jefe inmediato para resolver pequeños problemas que salgan en la rutina diaria laboral.

Sin embargo Velarde (2007), aseguró que el empowerment no es un tema nuevo, es importante que el gerente emplee esta herramienta, previamente debe evaluar el perfil de la persona a delegar. (p. 32).

En este sentido Mansilla (2007), nos mencionó que el objetivo del empowerment es potencializar las habilidades latentes del individuo en situaciones grupales que los lleva a contribuir en favor a las metas propuestas por la organización.

Por otro lado, Orgambidez, Moura y De Ramos (2017), nos mencionaron que las organizaciones deben de centrarse en evitar el estrés laboral y que esto no sea un factor en contra para asumir nuevos roles, dejando de lado el compromiso con la organización.

Según Sarrión (2012), cuando el estado de ánimo es el adecuado el empleado quiere dar lo mejor de sí mismo en la organización, y esto resulta un efecto positivo.

Argyris (1998), señaló que con procesos bien definidos donde las variaciones son pequeñas y el funcionamiento los límites están bien definidos, ya no necesitas el viejo enfoque de comando y control.

Para Lawrence (1995), señaló que el propósito de formar grupos de empoderamiento es desarrollar soluciones que ayudan a otras personas a hacer un mejor trabajo dentro de la organización.

Turk (2010), nos mencionó que el empoderamiento es dar a sus subordinados la flexibilidad y capacidad para tomar decisiones independientes y tomar medidas bajo su propia responsabilidad dentro de ciertos límites.

Calix, Martínez, Vigier y Jairo (2016), señalaron que estas variables permiten ejecutar determinadas consideraciones, buscando promover el éxito empresarial.

Para Hache-Barrois (2018), el Empowerment es un ingrediente esencial de un equipo exitoso, su importancia se extiende a casi todos los tipos y formas de equipo, incluidos aquellos compuestos por técnicos, personal de servicio, administrativo e incluso gerentes.

Parker (2010), señaló los miembros apoya el empoderamiento del equipo y el empoderamiento del equipo facilita el empoderamiento de los miembros.

Axelrod (2010), mencionó que un alto compromiso en la organización depende de los trabajadores, el esfuerzo que ellos ponen para realizar sus actividades, el amor que le tienen a la empresa donde laboran, por todo lo que ella se preocupa por ellos.

Bolman y Gallos (2016), afirmaron que el compromiso es el manual básico del gerente para tratar con personas difíciles y administrar su equipo.

Para Shuck (2019), señaló que el lado interpersonal de la administración para mejorar la productividad y aumentar el éxito está en el Engagement, el trabajador obtiene esto de la empresa.

Coutaly (2018), afirmó que es una experiencia colaborativa, libre empresa, felicidad en el trabajo, empoderamiento de los millenials.

Beale (2005), mencionó que las grandes tomas de decisiones vienen de la mano con la opinión o decisión de no necesariamente ejecutivos de directorio. A esto se le suma los cambios de roles en el día a día.

Para Joubert y Roodt (2019), establecer el compromiso de los empleados es una construcción basada en varios niveles sobre múltiples roles que los trabajadores desarrollan dentro de la organización.

Bridge (2018), mencionó que una fuerza laboral comprometida es fundamental para lograr el éxito dentro de la organización, lograr el compromiso y buena relación de trabajador con la empresa.

MacPhail-Wilcox y Ward (2013), señalaron que los gerentes deben establecer una buena comunicación y relación con sus colaboradores, sembrar la motivación y liderazgo para que vayan a trabajar con ánimo todos los días.

En referencia al tema de investigación es importante resaltar las teorías, las cuales respaldan el análisis de la realidad estudiada en cuanto a las variables mencionadas.

Según Azcárate (1873), en su Teoría Filosófica del Engagement define la palabra griega “eudaimonía” como la felicidad. Lo que se entiende como el ejercicio virtuoso específico de cada humano, es decir, que el ser humano se direcciona en busca de la felicidad por su propia decisión y no actúa de una manera aislada a la razón; sino que, una forma de actuar es su virtud. (p.40).

Ante lo mencionado por el autor, podemos definir que la felicidad se ve reflejado en el Engagement, ya que, se considera como un estado mental del ser humano con características propias y factores externos que se presenta en un entorno laboral, donde nace la voluntad de la persona, se muestra en lo intelectual y práctico, mostrando su carácter, desarrollándose en el mundo laboral.

Según Salanova y Schaufeli (2009), en su Teoría Psicológica del Engagement (Humanista) los autores mencionan que el humanismo investiga la integración de los valores humanos, asimismo, estudia al humano como un ser capaz de razonar y de decidir, dándole importancia a la autorrealización y su autoestima. (p.74).

De acuerdo a los autores, la psicología humanista contribuye al Engagement la importancia del ser humano como factor principal, dentro de esta corriente, el Engagement en el trabajo se identifica principalmente con lo planteado por Maslow, propone que el ser humano busca avanzar en la maduración y desarrollo de sus habilidades; de tal forma que, marca una diferencia entre sus necesidades y motivaciones.

Según Salanova y Schaufeli (2009), en la Teoría Psicológica del Engagement (Positiva) luego de Abraham Maslow quien retoma esta corriente es Martin Seligman, quien propone continuar con uno de los objetivos principales de la psicología, que era, el cultivo del talento humano y la mejora de las vidas normales de las personas. (p.6).

Ante lo mencionado podemos decir que esta corriente fue de mucho aporte, ya que, despertaron la conveniencia por la investigación de la calidad vida laboral que se le brinda a un trabajador dentro de una organización, conociendo los beneficios y consecuencias que esto trae consigo. Además, que desde la fecha poco a poco se ha ido generando el valor de lo importante que es estar bien en el trabajado para poder desarrollar nuestras habilidades.

Kanter (1993), en su Teoría del Empowerment Estructural su factor principal es fortalecer las vinculaciones interpersonales con las del trabajo, con el objetivo de reforzar la comunicación activa (p.13). Asegura que, si el trabajador tiene la oportunidad de recibir capacitaciones, oportunidad de línea de carrera dentro de la organización, podrá obtener resultados que le suman a su relación laboral y las ganas de surgir de la mano con un mayor compromiso. (p.16).

Según el autor es la entrada a la información, que permite tener las herramientas suficientes para ganar experiencia y lograr obtener la información completa y necesaria para ser efectiva la labor. Pues este año fue necesario para de los compañeros de trabajo; así como, de los jefes jerárquicos.

Kanter (1993), en la Teoría del Empowerment Psicológico nombra la inducción del personal hacia su centro de labores, esto encierra a la motivación y el trabajo en equipo que puede visualizar el trabajador en su ambiente de laboral. Tiene como finalidad permitir que los colaboradores mejoren su eficacia, tengan motivación en sus actividades y no tengan malos tratos o abuso de sus superiores. (p. 18-19).

Koontz y Weichrich (2008), en la Teoría De Koontz y Weichrich el Empowerment es la naturalidad de las personas para crear un ambiente, donde los se puedan sentir todos con el dominio de poder tomar propias decisiones, sin importa los niveles jerárquicos dentro de la organización, respetando los estándares de calidad y regidas a las normas de la organización.

Considerando lo antes explicado, se ha formulado un problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre el Engagement y el Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019?. Además, se formularon los problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre el Engagement y el liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019? 2. ¿Qué relación existe entre el Engagement y la toma de decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019? 3. ¿Qué relación existe entre el Engagement y la retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019?

Según los problemas planteados, la investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Engagement y el Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019. Así como, los objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre el Engagement y el liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019. 2. Determinar la relación que existe entre el Engagement y la toma de decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019. 3. Determinar la relación que existe entre el Engagement y la retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019.

Se formula la hipótesis general: Existe relación entre el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019. Asimismo, la hipótesis 1. Existe relación entre el Engagement y el Liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. 2.Existe relación entre el Engagement y la Toma de Decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. y 3.Existe relación entre el Engagement y la Retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.

La investigación es de importancia, por tal motivo se presenta una Justificación teórica para lograr entender en esta investigación la lógica de manejo y la relación que existe entre las variables Engagement y Empowerment, esta investigación se sostiene de teorías existentes sobre ambas variables. esto ayudará a todas las entidades privadas de este

tipo a desarrollar o potenciar habilidades del capital humano para que se sienta identificado con la organización.

Una Justificación práctica porque a través de los instrumentos aplicados para la variable Engagement y Empowerment, nos facilita conseguir información y analizar cuál es el nivel de apreciación que los trabajadores de la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. tienen del Engagement y como éste se relaciona con el Empowerment por parte de ellos.

Justificación metodológica, para poder obtener los objetivos planteados para este estudio, se acudió a la aplicación de procedimientos y técnicas de investigación como la recolección, el procesamiento y el análisis de información a efectos de medir el nivel de asociación entre las variables Engagement y el Empowerment en los trabajadores, se tiene que presentar la validez y confiabilidad del mismo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

Valderrama (2013), la investigación aplicada va al encuentro de conocer, actuar, elaborar y realizar cambios. Se interesa por la aplicación enseguida sobre una realidad. (p. 165).

2.1.1. Enfoque de investigación

Es cuantitativo, de una idea que una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación y se construye un marco teórico. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 23).

2.1.2. Diseño de investigación

Es no experimental, transversal-correlacional. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

2.1.3. Nivel de investigación

Es descriptivo, busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p. 155).

2.1.4. Método de investigación

Es hipotético-deductivo, compuesto por la observación, creación, deducción de hipótesis y verificación de la verdad. (Carrasco, 2014, p. 55).

2.2. Operacionalización de variable

2.2.1 Variables

Según Del Cid, Méndez y Sandoval (2011), enuncian uno o varios elementos principales, tanto en la pregunta como en la hipótesis, y en torno a ellos se desarrollará la investigación; a estas definiciones se les denomina variables.

Definición de la variable 1: Engagement según Schaufeli (2017), se refiere a un estado mental de la persona en forma positiva, que está relacionado al trabajo, se caracteriza por la dedicación, el vigor y la absorción relacionado al trabajo. Se enfoca a un estado afectivo influyente. (p.117).

A partir de esta definición, podemos decir que el *Engagement* es cuando el colaborador se siente bien en su trabajo, se siente comprometido con la organización, le gusta lo que hace y hace con felicidad sus labores.

El autor menciona algunas características de la variable 1:

Dimensión 1: Vigor: Schaufeli (2017), se caracteriza por la inversión de altos niveles de energía y capacidad mental durante la jornada de trabajo, influenciada por las enormes ganas de aportar mayores esfuerzos, es el deseo de seguir realizando actividades a pesar de los momentos difíciles que se presentan y estrés. (p.118). Para la dimensión 1 (Vigor) de la variable Engagement se tiene los siguientes indicadores:

Indicador 1: Fuerza: Schaufeli (2017), nos dice que es el esfuerzo en el trabajo, es el deseo por continuar y ser persistentes en la actividad, a pesar que se presenten dificultades en el camino.

Indicador 2: Energía: Menciona que la energía es la capacidad de no sentirse fatigado para realizar actividades tanto físicas como mentales mientras se trabaja.

Indicador 3: Eficacia: Consiste en hacer bien las actividades laborales, maximizando los recursos de la organización y elevando al máximo sus esfuerzos.

Dimensión 2: Absorción: Schaufeli (2017), menciona que esta dimensión hace referencia a un alto nivel de concentración laboral, de tal forma que el trabajador pierde la noción del tiempo por sumergirse en una dosis de amor por sus labores y le cuesta mucho desconectarse de lo que está haciendo. (p.118). Para la dimensión 2 (Absorción) de la variable Engagement se tiene los siguientes indicadores:

Indicador 1: Concentración: Es la capacidad máxima para mantener nuestros sentidos puestos y/o fijados en alguna actividad por desarrollar, obteniendo buenos resultados como respuesta.

Indicador 2: Involucración de tareas: Es el compromiso producto de la repartición de tareas, la preocupación de alguna labor, el seguimiento de procesos o actividades con el fin de obtener excelentes resultados para la organización.

Indicador 3: Preocupación: Según Ucha (2013), es el estado de ánimo automático ante alguna situación difícil, ya sea para alguna toma de decisión o temor de equivocarnos.

Dimensión 3: Dedicación: Schaufeli (2017), destaca que demuestra el alto grado de implicación del empleado con su trabajo; esto engloba el entusiasmo, inspiración, orgullo y desafíos por el trabajo. (p.118). Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores:

Indicador 1: Entusiasmo: Para el autor es el estado de ánimo del trabajador que le hace sentirse orgulloso de él mismo, por los nuevos retos, reconocimiento, o la inspiración psicológica.

Indicador 2: Inspiración: Es el estímulo del trabajador para asumir nuevos retos, objetivos propuestos por la organización en busca de la superación profesional.

Indicador 3: Orgullo: Nace en el empleado un sentimiento de estimación hacia la cultura de la organización, donde logra identificarse, inspirarse y motivarse. Producto de ello le es muy difícil desprenderse de la empresa.

Por medio de diversos estudios, los autores han planteado la relación que existe entre el Engagement y otras variables. De esta forma se habla del Engagement y la autonomía del trabajador para toma de decisiones, así como resolución de problemas dentro del ámbito laboral, ya que el trabajador se siente comprometido con la organización, tales como, el empowerment y la libertad para trabajar es de forma exitosa. Esta relación positiva entre el Engagement y el Empowerment es la que se aborda en la presente investigación. Por ello, habiendo dado a conocer información acerca de la primera variable, a continuación, se profundiza sobre Empowerment.

Definición de la variable Empowerment según Chiavenato (2017), El empowerment es un proceso que permite potencializar las habilidades de las personas, obteniendo más confianza y mejores aportes dentro de la organización o el entorno donde se desenvuelve, las organizaciones dan cabida a esta estrategia por su liderazgo, la capacidad para tomar decisiones y tener procesos de autorregulación y corrección.

De acuerdo a lo mencionado con el autor, el empowerment es una herramienta que se desarrolla con el fin de mejorar la efectividad y el desempeño de la organización, esta genera poder y la alta comunicación del trabajo en equipo, llevando al éxito las funciones delegadas por la empresa, así como el feedback interno.

Podemos decir, que el empowerment tiene como significado empoderamiento, el poder de asumir la autoridad de un grupo o equipo dentro de un área específica o empresa. Esta autoridad te da la libertad de poder tomar decisiones sin ser consultados, utilizando su propio criterio. Esto puede ser favorable pero también te puede jugar en contra logrando así que se alejen del objetivo planteado.

Dimensiones de la variable 2: Empowerment: Según Chiavenato (2017), es un proceso que permite potencializar las habilidades de las personas, obteniendo más confianza y mejores aportes dentro de la organización o el entorno donde se desenvuelve, las organizaciones dan cabida a esta estrategia por su liderazgo, la capacidad para tomar decisiones y tener procesos de autorregulación y corrección. El autor menciona algunas características de la variable Empowerment:

Dimensión 1: Liderazgo: Para el autor, el líder puede nacer de cualquier nivel jerárquico. La labor esencial del liderazgo es saber manejar grupos con mucha energía, encaminarlos

hacia los objetivos propuestos por el equipo con el fin de mejorar juntos. (Chiavenato, 2017, p. 181). Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores:

Indicador 1: Comunicación: Para Chiavenato (2017), la comunicación entre el líder y todos los miembros del equipo, ayuda a que se pueda transmitir los ideales de la organización de forma idónea, armoniosamente. El líder debe de tener la capacidad para entablar todo tipo de comunicación con el grupo de trabajo. (p. 193).

Indicador 2: Control: Hace mención en cuidar y observar detenidamente el proceso de cada plan en ejecución, así como pueden ser procesos de atención, elaboración, etc. Con la finalidad no cometer errores o tener perdida alguna. (Chiavenato, 2017, p. 194).

Indicador 3: Dirección: Según Chiavenato (2017), es el desarrollo continuo que trata de gestionar los recursos de la organización, con el fin de lograr los objetivos planteados con eficiencia.

Dimensión 2: Toma de Decisiones: Chiavenato (2017), menciona que los altos directivos, así como las jefaturas de la empresa solicitan que sus trabajadores manifiesten sus opiniones en busca de mejoras, o para toma de decisiones para soluciones de problemas o situaciones difíciles. (p. 181). Para la dimensión 2 se tiene los siguientes indicadores:

Indicador 1: Responsabilidad: Cada colaborador tiene el cargo de reportar o informar cualquier problema que se pueda presentar en la empresa. Además de poder tomar la decisión de una solución del problema.

Indicador 2: Información: Esta recopilación de datos deberá de ser completa, clara y sin caer en el riesgo de sacar conclusiones adelantadas.

Indicador 3: Buscar alternativas: Encontrar las posibles propuestas de solución, plantearnos escenarios ante la respuesta que brindaremos con calma e inteligencia. Ante las soluciones planteadas, debemos ser ecuanímenes y evaluar cuál de ellas tomaremos para su ejecución.

Dimensión 3: Retroalimentación: Según Chiavenato (2017), es un proceso en el cual los trabajadores se detienen a analizar los sucesos y tomas de decisiones, en base a los resultados obtenidos se realiza un feedback para aprender de las experiencias en el trabajo. (p.196). Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores:

Indicador 1: Introspección: El análisis interno que nos hacemos a nosotros mismos a conciencia, nos ayuda a poder reflexionar sobre ello.

Indicador 2: Reflexión: Este proceso nos ayudara a poder pensar detalladamente para saber lo bueno o malo que venimos haciendo y sobre ello poder tomar conclusiones.

Indicador 3: Aprendizaje: La capacidad para poder adquirir conocimiento sobre algo o alguien; ya sea por medio del estudio, experiencia o ejercicio.

Tabla 1
Matriz de operacionalización de la variable 1

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Schaufeli (2017): Se refiere a un estado mental de la persona en forma positiva, que está relacionado al trabajo, se caracteriza por la dedicación, y la absorción relacionado al trabajo.	La variable es cuestionada a través de un cuestionario de 9 ítems (3 para la dimensión Vigor, 3 para la dimensión Absorción y 3 para la dimensión Dedicación).	Vigor	Fuerza	La capacidad física y mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	42—50 34—42 26—34 18—26 10—18
			Energía	Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada laboral, creando buenas expectativas de sus jefes.		
			Eficacia	Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito en el trabajo y esto produce el efecto esperado.		
		Absorción	Concentración	Concentra toda su atención en las actividades laborales, aislándose de todo aquello que lo rodea.		
			Involucración de tareas	Usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas.		
			Preocupación	Siente inquietud por resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la organización.		
		Dedicación	Entusiasmo	Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa.		
			Orgullo	Muestra un sentimiento de estimación por la organización.		
			Inspiración	Siente que la organización le causa ideas a proponer nuevos proyectos.		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2
Matriz de operacionalización de la variable 2

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Chiavenato (2017), El Empowerment es un proceso que permite potencializar las habilidades de las personas, obteniendo más confianza y mejores aportes dentro de la organización o el entorno donde se desenvuelve, las organizaciones dan cabida a esta estrategia por su liderazgo, la capacidad para tomar decisiones y tener procesos de autorregulación y corrección.	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 9 ítems que responden a los indicadores que están relacionadas con las dimensiones de Liderazgo, Toma de decisiones y Retroalimentación con la finalidad de medir la variable Empowerment.	Liderazgo	Comunicación	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	42—50 34—42 26—34 18—26 10—18
			Control	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.		
			Dirección	Usted tiene la capacidad para llevar la dirección frente a un grupo de personas.		
		Toma de decisiones	Responsabilidad	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo.		
			Información	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.		
			Buscar alternativas	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.		
		Retroalimentación	Introspección	Se detiene a pensar y analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral.		
			Aprendizaje	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y le sirve como una experiencia.		
			Reflexión	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.		

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Según menciona Martínez (2012), es “un conjunto de medidas o el recuento de todos los elementos que presentan característica común”. En la investigación se tomó como muestra, la totalidad de la población conformada por 60 trabajadores (masculino y femenino) de la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C, ubicada en el distrito de Surco, censada en el año 2019.

Tabla 3

Distribución de la población del total de trabajadores en la empresa Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019.

Unidades Orgánicas	Trabajadores
Dirección Ejecutiva	09
Área de Administración	15
Área Médica	14
Área de Enfermería	06
Área de Atención al cliente	10
Área de Seguridad	04
Área de Limpieza	02
TOTAL	60

Nota: Datos obtenidos por el Gerente General de la empresa.

Criterios de selección

a. Criterios de Inclusión

- Colaboradores mujeres y varones.
- Edad de 18 a 80 años.
- Trabajadores que estén en planilla.

b. Criterios de Exclusión

- Colaboradores mujeres y varones.
- Trabajadores menores de edad y después de los 80 años de edad.
- Trabajadores con agudeza visual.
- Trabajadores con limitaciones auditivas.
- Colaboradores con trastornos psicológicos.

2.3.2 Muestra

Estuvo compuesta por 60 trabajadores de la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C, se trabajó con el 100% de la población. Esta clase de muestra se caracteriza por ser censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas de investigación

La investigación se aplicó como técnica para la recolección de datos la encuesta, conformada por 18 preguntas. En encuesta se consigue información de individuos a través de cuestionarios formulados. (Carrasco 2014, p. 75).

2.4.2 Instrumento

Se utilizó 2 cuestionarios con escala de Likert para ambas variables. Es el conjunto de ítems que describen los juicios o afirmaciones con el objetivo de recabar información de las personas (Hernández, 2010).

Baremo:

Tabla 4

Baremación para el instrumento

Niveles	Intervalos	Valor asignado
5	42 – 50	Totalmente en desacuerdo
4	34 – 42	Desacuerdo
3	26 – 34	Indiferente
2	18 – 26	De acuerdo
1	10 – 18	Totalmente de acuerdo

2.4.3 Validez

Carrasco (2014), afirma que debe medirse de forma autentica, objetiva y con precisión, por lo tanto, este instrumento es válido cuando mide lo que realmente debe medirse y nos ayude a recopilar la información. (p.336).

Para el presente proyecto se elaboró 2 instrumentos para la recolección de datos, el primero pertenece a la variable 1 y el segundo instrumento pertenece a la variable 2.

Tabla 5

Validez del instrumento por juicio de expertos.

Apellidos y Nombres del Experto	Grado	Instrumento 1	Instrumento 2
Villanueva Figueroa Rosa Elvira	Dra. En Administración	Aplicable	Aplicable
Aliaga Correa David Fernando	Dr. En Administración	Aplicable	Aplicable
Alva Arce Rossel César	Dr. En Administración	Aplicable	Aplicable
Casma Zárate Carlos Antonio	Dr. En Administración	Aplicable	Aplicable

2.4.4 Confiabilidad

En varias oportunidades y en diferentes tiempos se accede a ingresar los datos recolectados de un grupo de personas para dar el alcance de los resultados ingresados a la valoración del instrumento propuesto (Carrasco, 2014, p.339).

La muestra fue censal a 60 trabajadores de una empresa del mismo rubro, donde se identifican condiciones muy similares a la empresa tomada de estudio en el área administrativa. La gerencia de la empresa que fue tomada como muestra prefiere reservar en anonimato el nombre de la entidad. Se aplica el programa estadístico SPSS, el Alfa de Cronbach que nos demostrará la certeza del instrumento y si es medible.

Tabla 6

Interpretación del Coeficiente de correlación.

Coeficiente	Correlación
0.00 – 0.29	Muy negativo
0.29 – 0.49	Negativo
0.49 – 0.69	Moderada o Media
0.69 – 0.89	Positiva
0.89 – 1	Muy positiva

Fuente: Ruiz 2000, p70.

La información que se obtuvo a través de la elaboración y aplicación de 2 instrumentos de medición de los encuestados.

Tabla 7

Estadístico de confiabilidad de Cronbach de la variable 1: Engagement en los trabajadores de Resonar Diagnóstico del distrito de Surco

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Engagement	,910	9
Empowerment	,899	9

Interpretación: La variable 1, Engagement como primer instrumento arrojó un resultado de 0.910 para la variable 2: Empowerment como segundo instrumento arrojó un resultado de 0.899 lo que se considera de alta confiabilidad para ambos cuestionarios. Donde podemos visualizar en la tabla 6 de una muestra de 60 unidades y de 9 ítems de respuesta ordinal de 5 alternativas en escala de Likert.

2.5. Procedimiento

El levantamiento de información se ejecutó a través del desarrollo del cuestionario que consta de 9 ítems para cada variable, este cuestionario fue elaborado en Google formularios siendo el link enviado a todos los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C. Posterior a esto, se procedió a procesar los datos al programa estadístico SPSS v25 para la obtención de porcentajes, gráficos e información para la investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la investigación cuyo método es hipotético – deductivo del cual se obtendrá las conclusiones para afirmar o rechazar las hipótesis presentadas. Se formuló una base de datos para cada variable, se guardaron los valores obtenidos. Para luego ser utilizado en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS v25.

Tabla 8

Valores de correlación Rho de Spearman

Puntuación	Correlación
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.26 a -0.50	Negativa media
-0.11 a -0.25	Negativa débil
-0.01 a -0.10	Negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Positiva débil
+0.26 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva considerable
+0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecta (a mayor X mayor Y)

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación ha cumplido con el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad Privada César Vallejo. Por otro lado, los datos de la empresa se registrarán a la ley de protección de datos y no serán vulnerados y mantendrá la confidencialidad del encuestado.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística Descriptiva

3.1.1 Análisis Descriptivo por Variables

Esta investigación fue descriptiva porque se realizó un cuestionario y una encuesta que respondieron los 60 trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019, donde se obtuvo el siguiente resultado:

Descriptiva Variable 1: Engagement

Tabla 9

Tabla descriptiva de la variable 1: Engagement

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	8,3
Desacuerdo	6	10,0
Indiferente	4	6,7
De acuerdo	30	50,0
Totalmente de acuerdo	15	25,0
Total	60	100,0

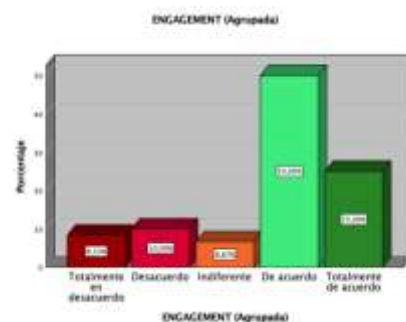


Figura 1. Diagrama de barras de los niveles de la variable Engagement

Interpretación: En la figura 1 y en la tabla 9 se observa los resultados de la variable 1: Engagement, donde se evidencia que, de los 60 trabajadores encuestados, 5 colaboradores evidencian que están totalmente en desacuerdo con el 8,3%, 6 empleados están desacuerdo correspondiente a un 10%, 4 trabajadores evidencian que les es indiferente con un 6,7%, 30 trabajadores evidencian que están de acuerdo con el 50%, 15 colaboradores están totalmente de acuerdo representado por un 25%.

Descriptiva Variable 2: Empowerment

Tabla 10

Tabla descriptiva de la variable 2: Empowerment

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	8,3
Desacuerdo	6	10,0
Indiferente	4	6,7
De acuerdo	27	45,0
Totalmente de acuerdo	18	30,0
Total	60	100,0

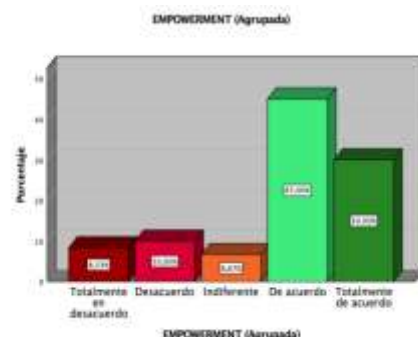


Figura 2. Diagrama de barras de los niveles de la variable Empowerment

Interpretación: En la figura 2 y en la tabla 10 se observa los resultados de la variable 2: Empowerment, donde se evidencia que de los 60 trabajadores encuestados, 5

colaboradores evidencian que están totalmente en desacuerdo con el 8,3%, 6 empleado está desacuerdo correspondiente a un 10%, 4 trabajadores evidencian que les es indiferente con un 6,7%, 27 trabajadores evidencian que están de acuerdo con el 45%, 18 colaboradores están totalmente de acuerdo representado por un 30%.

3.1.2 Análisis Descriptivo por Objetivos

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Engagement y el Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019.

Tabla 11
Distribución cruzada de Engagement y Empowerment

		EMPOWERMENT				Total
		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
ENGAGEMENT	Totalmente en desacuerdo	5	0	0	0	5
	Desacuerdo	0	6	0	0	6
	Indiferente	0	0	4	0	4
	De acuerdo	0	0	0	27	30
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	15
Total		5	6	4	27	60

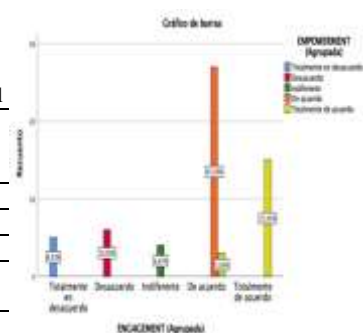


Figura 3. Diagrama de barras de distribución cruzada de Engagement y empowerment

Interpretación: En la tabla 11 y figura 3 se observó que el 8,33% de los trabajadores manifestó que están totalmente en desacuerdo con el Engagement y Empowerment, el 10% en desacuerdo, el 6,67% les es indiferente, el 50% se encuentra de acuerdo y un 25% de los trabajadores están totalmente de acuerdo.

1.2. Estadística Inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad

Para obtener el grado de correlación que existe entre ambas variables, se ejecutó el sistema estadístico SPSS 25, el cual muestra la prueba de normalidad basado en resultados mediante Kolomorov – Smirnov y Shapiro – Wilk, estas pruebas se utilizaran si las unidades de análisis son más de 50.

Tabla 12
Prueba de Kolomorov – Smirnov y Shapiro – Wilk

Prueba de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
ENGAGEMENT	,339	60	,000	,797	60	,000
EMPOWERMENT	,320	60	,000	,801	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Con los resultados presentados podemos rechazar el Ho y se H1, ya que se demuestra que existe relación entre el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Podemos identificar la correlación de 0,339 para una y la otra varia, se revisó en la tabla 8 pertenece a una correlación positiva media. También se visualiza la significancia de 0,000 donde $p < 0,05$ y por último se muestra las 60 unidades de análisis.

3.2.2 Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

HO: $r_{XY} = 0$ No existe relación entre el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019.

H1: $r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019.

Tabla 13

Análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019

		ENGAGEMENT	EMPOWERMENT
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	,955**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,955 puntos por lo que se determinó que existe una correlación considerable de la variable 1 Engagement con la variable 2 Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Asimismo, se evidenció que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

HO: $r_{XY} = 0$ No existe relación entre el Engagement y el Liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.

H1: $r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre el Engagement y el Liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.

Tabla 14

Análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre Engagement y el Liderazgo entre los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019

		ENGAGEMENT	Liderazgo	
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,806 puntos por lo que se determinó que existe una correlación de la variable 1: Engagement sobre la dimensión 1 de la variable 2 Liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Asimismo, se evidenció que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p valor 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

HO: $r_{XY} = 0$ No existe relación entre el Engagement y la Toma de Decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.

H1: $r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre el Engagement y la Toma de Decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.

Tabla 15

Análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre Engagement y la Toma de Decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019

		ENGAGEMENT	Toma de decisiones	
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,894 puntos por lo que se determinó que existe una correlación de la variable 1: Engagement sobre la dimensión 2 de la variable 2 Toma de Decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Asimismo, se evidenció que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p valor 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

HO: $r_{XY} = 0$ No existe relación entre el Engagement y la Retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.

H1: $r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre el Engagement y la Retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.

Tabla 16

Análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre Engagement y la Retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019

		ENGAGEMENT	Retroalimentación	
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	
	Retroalimentación	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,745 puntos por lo que se determinó que existe una correlación de la variable 1: Engagement sobre la dimensión 3 de la variable 2 Retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Asimismo, se evidenció que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p valor 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al análisis del objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Engagement y el Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019. Se apreció que el nivel de correlación Rho de Spearman es de 0,955 positiva fuerte media y se obtiene un nivel de significancia = 0,000, que resulta menor a $< 0,05$ por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa lo que significa que existe una relación positiva entre el Engagement y Empowerment. Asimismo, en la estadística descriptiva de los 60 trabajadores encuestados de la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C, 5 colaboradores evidencian que están totalmente en desacuerdo con el 8,33%, 6 trabajadores evidencian que están en desacuerdo con un 10%, 4 trabajadores les es indiferente con el 6,67%, 27 trabajadores evidencian que están de acuerdo con el 50% y 18 trabajadores con el 25% están totalmente de acuerdo.

En una investigación similar que realizó Borrego (2015) en la tesis doctoral: *El Engagement en el trabajo. Antecedentes y resultados organizacionales*; en la Universidad de Huelva, España, donde se investigó la relación que existe entre ambas variables, cuya población fue los trabajadores del Sur de España. Empleó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Se difiere con el autor ya que hay resultados muy positivos para la organización si siempre está en la búsqueda de enganchar o comprometer al trabajador con la empresa, que se sienta especial, identificado y gracias a ello los resultados son favorables para optimizar los recursos. sin embargo, no debemos confundir el Engagement con la satisfacción laboral.

Para Ventosa (2019), "*Work-Life Balance*". Artículo científico publicado. Se difiere con el autor porque la investigación fue desarrollada en otro país, donde son más fríos y monótonos por la rutina de solo dedicarse a trabajar por ganar y vivir bien. Por lo contrario, el balance de la vida laboral es clave para que una empresa pueda obtener resultados favorables por parte de su capital humano. El Engagement que la empresa debe de sembrar en cada uno de sus trabajadores, hace un trabajador feliz e identificado con su organización, capaz de asumir grandes roles y funciones. Por tal motivo, con los resultados de correlación se demostró la relación que existe entre ambas variables y la opinión que tienen los 60 trabajadores de Resonar Diagnostico, donde el gran porcentaje afirma que están de acuerdo con el Engagement.

Messarina (2019), desarrolló la tesis “*Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*”, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú, esta investigación tuvo como propósito estudiar la relación entre el Engagement y la satisfacción laboral en operarios de una empresa privada procesadora y distribuidora de vidrios y aluminio en Lima. Para él autor siempre va esperar algo a cambio de realizar algo favorable por su organización, ya que se siente como algo material. Se interpone porque el Engagement es un factor clave e indispensable para que el trabajador pueda realizar y asumir actividades con satisfacción dentro de la organización como el Liderazgo, sin esperar algo a cambio. Ya que se mostró un coeficiente de correlación de Spearman de 0,806, además de una significancia de = 0,000 que resulta menor a $p < 0,05$. Por lo tanto, existe relación significativa entre el Engagement y el Liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019.

En la hipótesis específica 2 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,573, además de una significancia de = 0,000 que resulta menor a $p < 0,05$ lo que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe relación significativa entre el Engagement y la Toma de Decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019.

Lorente y Vera (2010), “*El Engagement en el trabajo*”. Artículo científico publicado. Concluyeron que con el sentimiento de pertenencia que sienten los trabajadores a la organización, ellos sienten que pueden tomar decisiones importantes en el día a día en beneficio de su área y por ende de la empresa. El 60% de los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C está totalmente de acuerdo en que asume con actitud, responsabilidad y reúne todos los datos necesarios para poder tomar decisiones. Pero también se mostró un porcentaje de 5% que es indiferente a esta relación y no tienen aún la habilidad potencial desarrollada.

Díaz (2014), “*El desarrollo del Engagement, una apuesta por la retención del talento*”. Artículo científico publicado. Los resultados concluyeron que la organización siempre debe mantenerse en comunicación con su capital humano para recopilar información y juntos buscar alternativas de solución ante una posible situación, así como de las decisiones que fueron tomadas las consecuencias que esta trajo, sean favorables o no, si se cometió un error es el monto ideal para hacer una retroalimentación. En la empresa Resonar Diagnostico S.A.C, se obtuvo altos niveles de porcentaje en cuanto a un 41,7%, y 38,33% que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que los trabajadores se

detienen a pensar sobre las decisiones que tomaron durante el día de actividades y las consecuencias que este le pudo traer, a raíz de esto ellos ya no comenten los mismos errores y prueban nuevas alternativas de solución para mejora de la empresa. Sin esperar algo a cambio por parte de la organización, podemos afirmar que un buen Engagement tiene como fruto potencializar las habilidades de sus trabajadores. En la hipótesis específica 3 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,563, además de una significancia de = 0,000 que resulta menor a $p < 0,05$ lo que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe relación significativa entre el Engagement y la Retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnostico S.A.C, Surco, 2019.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe una correlación positiva fuerte de 0,955 puntos entre las variables Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Este resultado permitió indicar que un alto Engagement generado por la organización, es capaz de desarrollar habilidades de empoderamiento del trabajador para asumir roles y funciones dentro de la empresa.

Segunda. Se determinó que existe una correlación positiva fuerte de 0,806 puntos entre la variable 1: Engagement y la dimensión 1 de la variable 2 Liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Este resultado permitió indicar que, si la organización busca enganchar al trabajador para que su permanencia sea estable, este podrá desarrollar un alto nivel de liderazgo para afrontar situaciones o cargos de confianza dentro de la organización sin esperar algo a cambio. Esto es una solución para alcanzar metas propuestas por la empresa.

Tercera. Se precisó que existe una correlación positiva fuerte de 0,894 puntos entre la variable 1: Engagement y la dimensión 2 de la variable 2 Toma de Decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Este resultado permitió señalar que parte del compromiso en la organización que engloba un Engagement laboral, el fruto es la toma de decisiones que puede ejecutar el trabajador dentro de la institución con fines de crecimiento.

Cuarta. Se precisó que existe una correlación positiva fuerte de 0,745 puntos entre la variable 1: Engagement y la dimensión 3 de la variable 2 Retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Este resultado permitió señalar que producto del desarrollo de habilidades que el trabajador asume comprometido en la organización, debe siempre hacer un feedback de la toma de decisiones y actividades que realizo durante el día en busca de subsanar errores cometidos y no volver a caer en lo mismo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. La Gerencia de Resonar Diagnóstico S.A.C debe procurar maximizar el índice liderazgo y empoderamiento con el propósito de aumentar la calidad de actividades que desarrolla cada uno de sus colaboradores y de esa manera mejorar el desempeño de los mismos en relación a las funciones que deben realizar.

Segunda. Se debe mejorar las condiciones físicas de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa con el fin de generar en cada uno de los trabajadores el impulso que necesitan para que se desenvuelvan de la mejor manera posible aumentando el grado de competencia y mejorar la posición del trabajador. De tal forma, el empleador debe depositar la confianza en su capital humano para brindarles seguridad y sembrar el sentimiento de engagement en ellos.

Tercera. La Gerencia debe delegar funciones que puedan ayudar a la toma de decisiones, donde los trabajadores propongan posibles soluciones a inconvenientes diarios del área a la que pertenecen. Como resultado de esto, los trabajadores generarán compromiso y se formará ese vínculo de amor del trabajador hacia la empresa.

Cuarta. En general todas las empresas deben reunir a sus colaboradores para que ejecuten de la mejor manera posible el compromiso con sus labores y con la organización, así mismo la colaboración social entre las diferentes áreas generan un bienestar social y económico.

REFERENCIAS

- Alcaide, J (2010). *Empowerment y servicio al cliente*. Recuperado de:
<http://pdfs.wke.es/1/0/9/4/pd0000051094.pdf>
- Argyris, Ch (1998). *Empowerment The Emperor's New Clothes*. Recuperado de:
<https://hbr.org/1998/05/empowerment-the-emperors-new-clothes>
- Axelrod, R (2010). *“Terms of Engagement”*. Ed.: Rev. and expanded ed. San Francisco, CA : Berrett-Koehler Publishers
- Azcárate, P (1873). *Proyecto Filosofía en español*. (1era edición). Madrid
- Bolman y Gallos (2016). *“Engagement: Transforming Difficult Relationships at Work”*
Hoboken : Wiley.
- Borrego, Y (2015). *“El Engagement en el trabajo. Antecedentes y resultados organizacionales”* (tesis para doctor. Universidad de Huelva, España). Recuperado de:
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engament_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Bridge, M (2018), *Todo lo que las empresas españolas deben saber sobre el employee engagement*. Brasil: Editorial Vetor.
- Cajamarca, J (2016). *“El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del cantón salcedo”*. (Tesis para bachiller. Universidad Técnica de Ambato, de Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24392>
- Calix, Martínez, Vigier y Jairo (2016). *The Role Of The Empowerment In Business Success*. Investigación Administrativa. México: Editorial Santo Tomas
- Carrasco, S (2014). *“Metodología de la investigación científica”*. Recuperado de:
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Cid, A, Méndez, R y Sandoval, F (2011). *Investigación Fundamentos y metodología*. (2da edición). México: Pearson
- Coutaly, B (2018). *“Engagement 4.0 : pour une expérience durable au travail, avec et par les collaborateurs”*.Collection ASMP, Académie des sciences du management de Paris. Paris. Editorial EMS

- Cherres, C (2017). “*El Empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017*”. (Tesis para Licenciada en Administración, En la Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17132/Cherres_CCF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I (2017). *Comportamiento Organizacional*. 3era Edición. México: Editorial Interoamericana editores.
- Díaz, A (2014). “*El desarrollo del Engagement, una apuesta por la retención del talento*”. Recuperado de: [file:///E:/articulos-%20X/ContentServer%20\(2\).pdf](file:///E:/articulos-%20X/ContentServer%20(2).pdf)
- De Toledo y Silva (2017). *Psicología positiva para las organizaciones en el trabajo*.
- Flores, D (2017). “*El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017*”. (MBA en Administración, Universidad Privada César Vallejo, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13871/Flores_QDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, J (2010). *El Engagement en el trabajo*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=6943>
- Hache-Barrois, M (2018). “*Terms of Engagement: New Ways of Leading and Changing Organizations*”. *Capital Humano*. Vol. 31. p22-22 Issue 327.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Kanter, R. (1993). *Man and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Koontz, H y Weichrich, H (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial* (4ta edición). México: McGraw Hill
- Lawrence, R (1995). *The Empowerment Effort*. Recuperado de: <https://hbr.org/1995/01/the-empowerment-effort-that-came-undone>
- Lorente, L y Vera, M (2010). *Las organizaciones saludables: El engagement en el trabajo*. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Mansilla, A (2007). *Liderazgo y Empowerment Bases para la Gestión Directiva*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-y-empowerment-en-la-gestion-directiva/>

- MacPhail-Wilcox y Ward (2013), *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Hampshire, Inglaterra: Gower Publishing, Ltd.
- Messarina, A (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. (Tesis para Licenciada en Administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú). Recuperada de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625100>
- Morales, E (2016). *Empoderamiento y satisfacción laboral* (Tesis en la Universidad Rafael Landívar, Ecuador). Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/06/14/Morales-Edswin.pdf>
- Muro, P (2017). *Los equipos más eficientes no responden al ordeno y mando*. Revista Gestión. Perú: Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/equipos-eficientes-responden-ordeno-mando-104552>
- Orgambidez, A, Moura, D y De Ramos, H (2017). *Journal of Work and Organizational Psychology*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/16101>
- Pajares, K (2018). *Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018*. (Tesis para el título de licenciada en Psicología, Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29974/Pajares_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parker, G. (2010). *“Team Empowerment : 20 Ways to Get There”*. V6. Estados Unidos. Editorial: Collection (EBSCOhost).
- Patilla, J (2016). *El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C., Huancayo*. (Tesis para el título de Licenciado en Administración, Universidad Continental, Huancayo, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/3378>
- Ríos, (2015).
- Salanova y Schaufeli (2009). *El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Editorial Alianza editorial.
- Salanova, M (2008). *Organizaciones Saludables y desarrollo de recursos humanos. Estudios financieros*.

- San Clemente, Elboj e Íñiguez (2017). *Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas*. Revista enfermería Global. vol.16, n.47, pp.400-426.
- Santa Cruz, F (2015). *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo*. (Tesis para bachiller, Universidad Privada Cesar Vallejo, Trujillo, Perú). Recuperado de: [file:///C:/Users/user/Downloads/658-Texto%20del%20artículo-2170-8-10-20171116%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/658-Texto%20del%20artículo-2170-8-10-20171116%20(1).pdf)
- Sarrión, M (2012). *Engagement: a fashion or a change of paradigm in the People Management?*. Recuperado de: <https://www.peplematters.com/compromiso-una-moda-o-un-cambio-de-paradigma-en-la-gestion-de-personas/>
- Shuck, B.(2019). *“Employee Engagement : A Research Overview”*. State of the Art in Business Research. [N.p.] : Routledge.
- Schaufeli, W (2017). *Engagement en los empleados un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Turk, W (2010). *How About a Little Empowerment?*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/258130309_Empowerment_Organizational_Commitment_and_Voice_Behavior_in_the_Hospitality_Industry_Evidence_from_a_Multinational_Sample
- Valderrama, S (2013). *Pasos para Elaboración Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. (2da edición). Perú: San Marcos
- Velarde, L (2007). *El gerente actual y el empowerment moderno*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/empowerment-y-las-tendencias-gerenciales-actuales/>
- Ventosa, M (2019). *“Work-Life Balance”*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/08/work-life-balance-la-clave-para-ser-una-ejecutiva-con-bienestar/>
- Wilson, T. (2004). *Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover&dq=DELEGACION+DE+PODER+LIBROS&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwifsfOP9>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN LOS TRABAJADORES DE RESONAR DIAGNÓSTICO SAC, SURCO, 2019.					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		METODOLOGÍA
			Variables y Dimensiones	INDICADORES	
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el Engagement y el Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Qué relación existe entre el Engagement y el liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019? 2. ¿Qué relación existe entre el Engagement y la toma de decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019? 3. ¿Qué relación existe entre el Engagement y la retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el Engagement y el Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el Engagement y el liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Determinar la relación entre el Engagement y la toma de decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Determinar la relación entre el Engagement y la retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el Engagement y el Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico SAC, Surco, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicos Existe relación positiva entre el Engagement y el liderazgo en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Existe relación positiva entre el Engagement y la toma de decisiones en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019. Existe relación positiva entre el Engagement y la retroalimentación en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019.</p>	<p>V1. ENGAGEMENT</p> <ol style="list-style-type: none"> Vigor Absorción Dedicación <p>V2. EMPOWERMENT</p> <ol style="list-style-type: none"> Liderazgo Toma de Decisiones Retroalimentación 	<ul style="list-style-type: none"> Fuerza Energía Eficacia Concentración Involucración de tareas Preocupación Entusiasmo Inspiración Orgullo <ul style="list-style-type: none"> Comunicación Control Dirección Responsabilidad Información Buscar alternativas Introspección Reflexión Aprendizaje 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de Estudio: Aplicada</p> <p>Tipo de diseño: No experimental</p> <p>Diseño de estudio general: Transversal</p> <p>Nivel de estudio: Correlacional - descriptiva</p> <p>Método de investigación: Hipotético – deductivo</p> <p>Población: 60</p> <p>Muestra: 60</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

Fuente: Elaboración propia


Anexo 2. Validación de juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN LOS TRABAJADORES DE RESONAR DIAGNÓSTICO S.A.C, SURCO, 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: CÁRDENAS PALACIOS, SOLANCH							
Apellidos y nombres del experto: DRA. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Dra. En Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Interior, Mg. Educación y Lic. En Administración.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Vigor	Fuerza	La capacidad física y mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización.	Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Energía	Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada laboral, creando buenas expectativas de sus jefes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficacia	Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito en el trabajo y esto produce el efecto esperado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Absorción	Concentración	Concentra toda su atención en las actividades laborales, aislándose de todo aquello que lo rodea.	Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Involucración de tareas	Usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas.	Indiferente	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Preocupación	Siente inquietud por resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la organización.	De acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dedicación	Entusiasmo	Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa.	Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Inspiración	Identifica necesidades en la organización que le permite proponer nuevos proyectos, utilizando su creatividad y pasión.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Orgullo	Muestra un sentimiento de estimación por la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:			Fecha				
			13/06/2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN LOS TRABAJADORES DE RESONAR DIAGNÓSTICO S.A.C, SURCO, 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: CÁRDENAS PALACIOS, SOLANCHI							
Apellidos y nombres del experto: DRA. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Dra. En Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Interior, Mg. Educación y Lic. En Administración.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Liderazgo	Comunicación	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos.	Totalmente en desacuerdo	✓		
		Control	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.		✓		
		Dirección	Usted tiene la capacidad para llevar a su cargo un equipo de personas designadas.		✓		
	Toma de Decisiones	Responsabilidad	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo.	Desacuerdo	✓		
		Información	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.	Indiferente	✓		
		Buscar alternativas	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.	De acuerdo	✓		
	Retroalimentación	Introspección	Se detiene a pensar y analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral.	Totalmente de acuerdo	✓		
		Reflexión	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.		✓		
		Aprendizaje	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y le sirve como una experiencia.		✓		
Firma del experto: 			Fecha <u>13/06/2019</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 10 de Junio del 2019

Estimado Dr.:

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Engagement y Empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019." Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Definición de variables, dimensiones e indicadores citados y con referencias bibliográficas.
- c) Instrumento de obtención de datos
- d) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,
Atentamente,

Cárdenas Palacios, Zenovia Solanch
DNI: 4669964

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN LOS TRABAJADORES DE RESONAR DIAGNÓSTICO S.A.C, SURCO, 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: CÁRDENAS PALACIOS, SOLANCHI							
Apellidos y nombres del experto: De. Alva Arce Rosel Cesar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Vigor	Fuerza	La capacidad física y mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización.	Totalmente en desacuerdo	/		
		Energía	Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada laboral, creando buenas expectativas de sus jefes.		/		
		Eficacia	Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito en el trabajo y esto produce el efecto esperado.		/		
	Absorción	Concentración	Concentra toda su atención en las actividades laborales, aislándose de todo aquello que lo rodea.	Desacuerdo	/		
		Involucración de tareas	Usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas.	Indiferente	/		
		Preocupación	Siente inquietud por resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la organización.	De acuerdo	/		
	Dedicación	Entusiasmo	Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa.	Totalmente de acuerdo	/		
		Inspiración	Identifica necesidades en la organización que le permite proponer nuevos proyectos, utilizando su creatividad y pasión.		/		
		Orgullo	Muestra un sentimiento de estimación por la organización.		/		
Firma del experto:			Fecha <u>13 / 06 / 19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN LOS TRABAJADORES DE RESONAR DIAGNÓSTICO S.A.C, SURCO, 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: CÁRDENAS PALACIOS, SOLANCH							
Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVA DECE, ROSEZ CESAR.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Liderazgo	Comunicación	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos.	Totalmente en desacuerdo	/		
		Control	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.		/		
		Dirección	Usted tiene la capacidad para llevar a su cargo un equipo de personas designadas.		/		
	Toma de Decisiones	Responsabilidad	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo.	Desacuerdo	/		
		Información	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.	Indiferente	/		
		Buscar alternativas	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.	De acuerdo	/		
	Retroalimentación	Introspección	Se detiene a pensar y analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral.	Totalmente de acuerdo	/		
		Reflexión	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.		/		
		Aprendizaje	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y le sirve como una experiencia.		/		
Firma del experto:			Fecha	13 / 06 / 19			

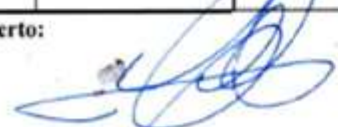
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN LOS TRABAJADORES DE RESONAR DIAGNÓSTICO S.A.C, SURCO, 2019.


Apellidos y nombres del investigador: CÁRDENAS PALACIOS, SOLANCHI

Apellidos y nombres del experto: *MSTR. CASMA ZAROTE, CARLOS ANTONIO*

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Vigor	Fuerza	La capacidad física y mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Energía	Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada laboral, creando buenas expectativas de sus jefes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficacia	Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito en el trabajo y esto produce el efecto esperado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Absorción	Concentración	Concentra toda su atención en las actividades laborales, aislándose de todo aquello que lo rodea.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Involucración de tareas	Usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Preocupación	Siente inquietud por resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dedicación	Entusiasmo	Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Inspiración	Identifica necesidades en la organización que le permite proponer nuevos proyectos, utilizando su creatividad y pasión.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Orgullo	Muestra un sentimiento de estimación por la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto: 			Fecha <i>13/08/19</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN LOS TRABAJADORES DE RESONAR DIAGNÓSTICO S.A.C, SURCO, 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: CÁRDENAS PALACIOS, SOLANCH							
Apellidos y nombres del experto: <i>MGR. CASMA ZÓRATE, CARLOS ANTONIO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Liderazgo	Comunicación	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Control	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Dirección	Usted tiene la capacidad para llevar a su cargo un equipo de personas designadas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Toma de Decisiones	Responsabilidad	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Información	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Buscar alternativas	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Retroalimentación	Introspección	Se detiene a pensar y analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reflexión	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aprendizaje	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y le sirve como una experiencia.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto: 			Fecha <u>13/06/19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

V.1
E.C.T

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN
ESCALA DE LIKERT DE LA VARIABLE 01: ENGAGEMENT

Señoras(es), colaboradores de la empresa “Resonar Diagnóstico S.A.C” del distrito de Surco, esperamos su participación, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

La prueba tiene como objetivo determinar la relación entre el Engagement y Empowerment de los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con “X” en una sola alternativa.

V.I: Engagement	Dimensión: Vigor	Indicador: Fuerza
-----------------	------------------	-------------------

1. La capacidad física y mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- | | | |
|---|--------------------------|-----|
| 5 | Totalmente de Acuerdo | () |
| 4 | De Acuerdo | () |
| 3 | Indiferente | () |
| 2 | Desacuerdo | () |
| 1 | Totalmente en Desacuerdo | () |

V.I: Engagement	Dimensión: Vigor	Indicador: Energía
-----------------	------------------	--------------------

2. Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada laboral, creando buenas expectativas de sus jefes de Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.I: Engagement	Dimensión: Vigor	Indicador: Eficacia
-----------------	------------------	---------------------

3. Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito en el trabajo y esto produce el efecto esperado dentro de la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.I: Engagement	Dimensión: Absorción	Indicador: Concentración
-----------------	----------------------	--------------------------

4. Concentra toda su atención en las actividades laborales de Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco, aislándose de todo aquello que lo rodea.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.I: Engagement	Dimensión: Absorción	Indicador: Involucración de tareas
-----------------	----------------------	------------------------------------

5. Usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas de Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
- 4 De Acuerdo ()
- 3 Indiferente ()
- 2 Desacuerdo ()
- 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.I: Engagement	Dimensión: Absorción	Indicador: Preocupación
-----------------	----------------------	-------------------------

6. Siente inquietud por resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la organización Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
- 4 De Acuerdo ()
- 3 Indiferente ()
- 2 Desacuerdo ()
- 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.I: Engagement	Dimensión: Dedicación	Indicador: Entusiasmo
-----------------	-----------------------	-----------------------

7. Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
- 4 De Acuerdo ()
- 3 Indiferente ()
- 2 Desacuerdo ()
- 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.I: Engagement	Dimensión: Dedicación	Indicador: Inspiración
-----------------	-----------------------	------------------------

8. Identifica necesidades en la organización Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco, que le permite proponer nuevos proyectos, utilizando su creatividad y pasión.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.I: Engagement	Dimensión: Dedicación	Indicador: Orgullo
-----------------	-----------------------	--------------------

9. Muestra un sentimiento de estimación por la organización Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN
ESCALA DE LIKERT DE LA VARIABLE 02: EMPOWERMENT

Señoras(es), colaboradores de la empresa “Resonar Diagnóstico S.A.C” del distrito de Surco, esperamos su participación, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

La prueba tiene como objetivo determinar la relación entre el Engagement y Empowerment de los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con “X” en una sola alternativa.

V.II: Empowerment	Dimensión: Liderazgo	Indicador: Comunicación
-------------------	----------------------	-------------------------

1. En la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco, intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos.

- | | | |
|---|--------------------------|-----|
| 5 | Totalmente de Acuerdo | () |
| 4 | De Acuerdo | () |
| 3 | Indiferente | () |
| 2 | Desacuerdo | () |
| 1 | Totalmente en Desacuerdo | () |

V.II: Empowerment	Dimensión: Liderazgo	Indicador: Control
-------------------	----------------------	--------------------

2. Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.II: Empowerment	Dimensión: Liderazgo	Indicador: Dirección
-------------------	----------------------	----------------------

3. En la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco, usted tiene la capacidad para llevar a su cargo un equipo de personas designadas.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.II: Empowerment	Dimensión: Toma de decisiones	Indicador: Responsabilidad
-------------------	-------------------------------	----------------------------

4. Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.II: Empowerment	Dimensión: Toma de decisiones	Indicador: Información
-------------------	-------------------------------	------------------------

5. Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones en la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.II: Empowerment	Dimensión: Toma de decisiones	Indicador: Buscar alternativas
-------------------	-------------------------------	--------------------------------

6. Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral de Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.II: Empowerment	Dimensión: Retroalimentación	Indicador: Introspección
-------------------	------------------------------	--------------------------

7. Se detiene a pensar y analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral en la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
 4 De Acuerdo ()
 3 Indiferente ()
 2 Desacuerdo ()
 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.II: Empowerment	Dimensión: Retroalimentación	Indicador: Reflexión
-------------------	------------------------------	----------------------

8. En la empresa Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco, se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
- 4 De Acuerdo ()
- 3 Indiferente ()
- 2 Desacuerdo ()
- 1 Totalmente en Desacuerdo ()

V.II: Empowerment	Dimensión: Retroalimentación	Indicador: Aprendizaje
-------------------	------------------------------	------------------------

9. Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y le sirve como una experiencia en Resonar Diagnóstico S.A.C. del distrito de Surco.

- 5 Totalmente de Acuerdo ()
- 4 De Acuerdo ()
- 3 Indiferente ()
- 2 Desacuerdo ()
- 1 Totalmente en Desacuerdo ()

Anexo 5: Base de Datos de confiabilidad de las variables

varianza	1,9	2,29	2,91	1,97	2,29	1,81	2,38	2,29	2,1	1,9	2,29	2,91	1,97	2,29	1,81	1,57	2,29	2,1
0,9546	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	VIGOR			ABSORCIÓN			DEDICACIÓN			LIDERAZGO			TOMA DE DECISIONES			RETROALIMENTACIÓN		
Alfa cronbach	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
2	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
3	4	5	5	5	5	5	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1
4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
12	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	2
13	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3
14	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4
15	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3

17	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
19	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3
20	4	5	2	5	5	4	5	5	3	4	5	2	5	5	4	5	3
21	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3
22	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
23	5	1	5	5	1	5	5	1	4	5	1	5	5	1	5	5	4
24	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	2	1	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	2
29	4	1	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	2
30	4	1	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	2
31	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	2
32	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2
33	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5
34	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5
35	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5
36	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5
37	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5
38	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4
39	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4

40	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
41	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
42	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3
43	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3
44	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
48	4	4	5	4	4	4	4	4	6	4	4	5	4	4	4	4	4	6
49	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	5
50	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
51	1	4	1	4	4	1	4	4	5	1	4	1	4	4	1	4	4	5
52	1	4	1	4	4	1	4	4	5	1	4	1	4	4	1	4	4	5
53	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3
54	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
55	5	4	5	4	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4	5	4	4	1
56	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	1
57	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2
58	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3
59	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
60	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4