



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“El empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de  
la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Muñoz Rengifo, Lisbeth (ORCID: 0000-0002-0026-3244)

**ASESOR:**

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CALLAO – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Este informe está dedicado en primer lugar a Dios, a mis hijas, esposo y a mis padres por ser mi apoyo incondicional y acompañarme en este sueño de logro importante para mi formación profesional y crecimiento personal

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a cada uno de mis maestros, que nos han brindado su apoyo en este largo camino y en especial a nuestro asesor por este trabajo de investigación el cual es fruto de esfuerzo, dedicación y perseverancia.

## **Página del jurado**

### Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lisbeth Muñoz Rengifo identificada con el DNI N° 40281830, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Callao, diciembre del 2019



---

Lisbeth Muñoz Rengifo

DNI N°40281830

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “El empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Esta investigación corresponde al tipo aplicado, con diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 236 colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A. Se aplicaron dos cuestionarios con aplicación de Escala de Likert.

Se espera que la presente investigación alcance a cubrir las expectativas para la aprobación y posterior sustentación de ella.

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de figuras .....	x
Resumen.....	xi
Abstract .....	xii
I. Introducción.....	1
II. Método .....	15
2.1. Diseño de Investigación .....	16
2.2. Variables, Operacionalización.....	16
2.3. Población y muestra.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	20
2.5. Procedimiento.....	21
2.6. Método de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos éticos .....	21
III. Resultados .....	22
IV. Discusión .....	32
V. Conclusiones.....	34

VI. Recomendaciones.....	36
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	42



## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Variable 1 Empowerment</i> .....	17
Tabla 2. <i>Variable 2 Compromiso organizacional</i> .....	18
Tabla 3. <i>Distribución de la población.</i> .....	19
Tabla 4. <i>Distribución de la muestra</i> .....	19
Tabla 5. <i>Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach</i> .....	21
Tabla 6. <i>Percepción del empowerment</i> .....	23
Tabla 7. <i>Percepciones de las dimensiones del empowerment</i> .....	24
Tabla 8. <i>Percepción del compromiso organizacional</i> .....	25
Tabla 9. <i>Percepciones de las dimensiones del Compromiso Organizacional</i> .....	26

## Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Percepción del empowerment .....	23
<i>Figura 2.</i> Percepciones de las dimensiones del empowerment .....	24
<i>Figura 3.</i> Percepción del compromiso organizacional .....	25
<i>Figura 4.</i> Percepciones de las dimensiones del Compromiso Organizacional .....	26
<i>Figura 5.</i> Zona de aceptación probabilística .....	27
<i>Figura 6.</i> Zona de aceptación probabilística .....	28
<i>Figura 7.</i> Zona de aceptación probabilística .....	29
<i>Figura 8.</i> Zona de aceptación probabilística .....	30
<i>Figura 9.</i> Zona de aceptación probabilística .....	31

## Resumen

La presente investigación se realizó en la empresa PERUFARMA, S.A, teniendo como objetivo general de determinar la relación que coexiste entre Empowerment y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019.

Esta investigación corresponde al tipo aplicado, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 236 colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., a los cuales se aplicaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Se usaron estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis se usó el Chi cuadrado de independencia.

Los resultados arrojan que el 29.2 % de la muestra de estudio percibe que el empowerment presenta un nivel marginado, el 4.6% indiferente, el 59.9% empoderado y el 6.9% muy empoderado. Mientras que, el 29.2 % de la muestra de estudio percibe que el compromiso organizacional presenta un nivel muy bajo, el 3.1% bajo, el 60.8% medio y el 6.9% alto. Igualmente, se demostró que existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima, contando como resultado un  $X^2_c=344,473$ ), mayor que el  $X^2_t=16.919$ , con 9 grados de libertad, demostrando que variables son dependientes y se encuentran relacionados.

**Palabras clave:** Empowerment, compromiso, organizacional

## **Abstract**

This research was conducted at PERUFARMA, S.A, with the general objective of determining the relationship between Empowerment and Organizational Commitment of the employees of PERUFARMA, S.A., Lima 2019.

This research corresponds to the type applied, with a non-experimental design, of a correlational level and of cross-section. The sample consisted of 236 employees of PERUFARMA, S.A., to which two Likert scale questionnaires were applied. Descriptive statistics were used and for the hypothesis test the Chi square of independence was used.

The results show that 29.2% of the study sample perceives that the empowerment has a marginalized level, 4.6% indifferent, 59.9% empowered and 6.9% very empowered. Whereas, 29.2% of the study sample perceives that the organizational commitment has a very low level, 3.1% low, 60.8% average and 6.9% high. Likewise, it was demonstrated that there is a significant relationship between the empowerment and the organizational commitment of the employees of the company PERUFARMA, SA, Lima, counting as a result an  $X^2_c = 344,473$ ), greater than the  $X^2_t = 16,919$ , with 9 degrees of freedom, demonstrating that variables are dependent and related.

**Keywords:** Empowerment, commitment, organizational

## I. Introducción

Una compañía es una organización social en la cual se combinan un conjunto de personas y medios con la finalidad de alcanzar y obtener unos objetivos. En el mundo empresarial, los términos organizacional y empresa son utilizados como si fueran equivalentes, sin embargo, lo que más destaca es que la empresa es una organización económica, con fines de lucro, mientras que la organización no tiene necesariamente un fin económico, por lo que un grupo de personas puede ser considerado una organización. Algunos ejemplos de organización serían los institutos, clínicas, hospitales, instituciones autónomas, organizaciones no gubernamentales y gubernamentales.

Las organizaciones con fines de lucro en el siglo XXI vienen desarrollando continuamente procesos de mejora, entendido como tecnologías y procesos operativos para la excelencia, las cuales debe adaptarse a las exigencias de la competencia y la competitividad del mercado nacional y extranjero, sin embargo, en este mundo competitivo actual, una de las herramientas que permiten el logro de objetivos y las metas, así como la supervivencia de la organización, en un ambiente de incertidumbre, es el talento humano. Si en una organización no hay personas creativas, conocedoras, comprometidas, oportunistas y explicadoras la organización perderá muchas oportunidades y posiciones. En tal sentido, el éxito de las organizaciones depende de la combinación efectiva de dinero, materiales, máquinas y talento humano.

Desde distintos enfoques se entiende el compromiso organizacional como: a) el sentimiento de pertenencia de los empleados hacia su empresa y las diferencias que lo distingue de todos los demás posibles empleadores b) un estado psicológico que determina la relación del empleado con la organización laboral; c) el grado de conformidad del cumplimiento de las necesidades y expectativas por parte del trabajador.

Si bien uno de los factores de éxito de las organizaciones es el talento humano en la medida que garantizan su funcionamiento, la realidad es otra porque las organizaciones y sus gerentes a menudo no se utilizan el potencial del talento humano que tienen. En tal sentido, para las organizaciones se convierte en un reto en apostar por el empoderamiento. Eso implica que los gerentes deben preparar a las organizaciones para que cada colaborador pueda estar más comprometido y sea competente

Sobre el estudio del compromiso organizacional existen investigaciones realizadas por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), Meyer y Allen (1991) y Judge & Robbins (2009) estos coinciden en que: a) el compromiso organizacional tiene como consecuencia la decisión del trabajador de continuar o interrumpir la permanencia en dicha organización; la falta de compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores genera una disminución de la calidad de los servicios; c) que factores predictores del compromiso organizacional son el estilo de liderazgo percibido, la oportunidad de capacitación, el valor percibido, la atención para el empleado y la remuneración; d) que los factores que influyen sobre el compromiso organizacional son el pago, la promoción y el entorno de trabajo , mientras que los factores secundarios en la predicción del compromiso organizacional se identifican con el trabajo, el compañero de trabajo y la supervisión.

La presente investigación se realizará en la empresa PERUFARMA S.A, una distribuidora con más de 40 años en el mercado peruano entre sus objetivos organizacionales busca mantener el lugar de ser el mejor socio estratégico con proveedores y clientes, participa en la serie de repartimiento y mercadeo de manera decidida y comprometida en la búsqueda de generar el mayor valor posible a sus clientes, proveedores, colaboradores, accionistas y sociedad, busca garantizar, mejorar y fortalecer el vínculo con los proveedores/clientes , cumplir con los indicadores financieros, mantener el programa de calidad, implementar estándares de eficiencia, asegurar programa de evaluación del personal y asegurar la salud y salud del trabajador. No obstante, en esta organización: se observa que al existir la ausencia de la Jefatura la solución de inconvenientes no fluye de manera adecuada; las jefaturas de otras áreas (finanzas, comercial, sistemas , operaciones, logística, RRHH) de la misma manera hay cosas u asuntos que pueden ser solucionadas de manera oportuna las cuales no son temas que requieren mayor jerarquía sin embargo la jefatura quiere o solicita que toda operación no se realice si no es con su V°B° lo cual cuando está en reunión , en zona muchas veces tenemos que esperar a que se logre la comunicación con el caso contrario las cosas se quedan estancadas lo cual a mi parecer las cosas y soluciones deben fluir para tener una respuesta o solución de manera oportuna en delegar el confiar en tu personal que está capacitado debería tener la facultad y consentimiento para que pueda autorizar ciertas cosas en ausencia , estoy de acuerdo en que existen niveles de responsabilidad pero hay

casos que pueden solucionarse para un mejor servicio tanto al cliente interno y externo sin necesidad de tanta burocracia . lo cual hace que seamos un área de soporte y buen servicio.

En relación a los trabajos previos, se identificaron los siguientes estudios internacionales: Aimacaña, Tello y Lara (2017), realizó un estudio que tenía como propósito determinar la influencia del empowerment en el compromiso organizacional en la Industria Inplastico, para ello utilizó un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo. Ambas autoras demostraron que Empowerment no se influencia en el compromiso organizacional.

Freire (2016), realizó un estudio que tenía como propósito determinar influencia del empowerment en el compromiso laboral de los empleados de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua, para ello empleó un diseño exploratorio, prospectivo y correlacional en una muestra de 85 funcionarios. La autora concluyó que sí consta una concordancia muy precisa entre los empleados y la responsabilidad que ellos conservan con la corporación.

García, Useche y Schlesinger (2014), realizó un estudio que tenía como propósito determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano, para ello se diseñó correlacional en una muestra de 139 docentes. Las autoras demostraron que los factores del empowerment como la toma de decisiones, la responsabilidad compartida, el conocimiento, el trabajo en equipo, la autonomía, las metas claras metas influyen en el compromiso organizacional de los docentes expresados en la identificación, membrecía y lealtad hacia sus instituciones.

Mientras que, los trabajos Nacionales: Villa (2019) realizó un estudio que tenía como propósito determinar cómo incide el Empowerment en el compromiso organizacional dentro de las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, para ello utilizó un diseño correlacional causal en una muestra de 115 empleados. El investigador demostró que el empowerment influye en el compromiso organizacional de los colaboradores, nos



obstante no existen evidencias que exista un relación ni influencias entre el empowerment y el compromiso afectivo.

Giampier y Rivas (2017) realizó un estudio que tenía como propósito determinar la correlación entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional en la empresa Corepsa CIA de Representaciones S.A.C., para ello usó un diseño correlacional en una muestra de 29 colaboradores. Los investigadores demostraron que el empowerment se correlaciona con el compromiso organizacional.

Vizcarra y Quintanilla (2018) realizó un estudio que tenía como propósito determinar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la agencia de viajes y turismo Perú Travel Explorer de la ciudad del Cusco, para ello aplicó un diseño correlacional con enfoque cuantitativo en una muestra de 27 colaboradores. Las investigadoras concluyeron que el empowerment. Se relación con el compromiso organizacional.

Sobre las teorías relacionadas al tema, podemos destacar al constructo empowerment El concepto de empowerment empieza a ser estudiado desde la década de 1920 en los albores del Fordismo en Estados Unidos posterior a la Primera Guerra Mundial (Young y Fernandez, 2015). En esta primera etapa, el empowerment es percibido como la capacidad de los trabajadores o grupos al interior de una empresa, para tomar decisiones autónomas dentro de los lineamientos aceptados por la empresa. En ese sentido, en la actualidad, resulta arcaico que un trabajador calificado deba pedir autorización para consultar información necesaria, o peor aún deba limitarse a acatar decisiones que no comparte para lo cual hay que seguir avanzando en el cambio político y social como lo vienen realizando aquellas empresas convencidas en un modelo de gestión moderna acorde a los nuevos tiempos, el Empowerment.

La definición de empowerment está delimitado bajo un debate donde se estudia el poder de las acciones tomadas por los trabajadores, así como su relación con el desarrollo laboral y emocional. En ese sentido, el empowerment muestra la importancia para la creación de grupos auto controlados dentro de una empresa para que puedan poseer mayor

autonomía en su toma de decisiones. Además, esto incita a la participación activa dentro de la organización (Mayer, 2016).

Además, el empowerment es percibido como un proceso estratégico donde se busca estudiar la relación de los socios o trabajadores con la organización con el objetivo de elevar los niveles de confianza, autoridad y compromiso para el servicio de la organización hacia los clientes o usuarios.

Al respecto Whetten & Cameron (2011), afirman que “facultar significa permitir, ayudar a las personas a desarrollar un sentimiento de confianza personal, donde ayudar a los demás a poder superar sentimientos de impotencia o indefensión y vigorizarlos para que emprendan acciones; significa activar la motivación intrínseca para realizar una actividad”. (p. 44). Adicionalmente los autores indican que el empowerment desde la perspectiva de quien lo otorga, es como “Dar libertad a las personas para realizar con éxito lo que ellas deseen, en vez de obligarlas a hacer lo que uno quiere”. (p. 445).

En ese orden de ideas Aubert (2015), indica que el empowerment en la actualidad es apreciado como “un instrumento gerencial principal para fragmentar los viejos patrones que están encaminados a administrar e intervenir a la gente”.

Por su parte el autor Koontz (2002), expone que el “empowerment significa que los empleados, administradores o equipos de todos los niveles de la organización, tienen el poder para tomar las decisiones sin tener que requerir la autorización de sus superiores” (p. 39).

Además, se manifiesta que el empowerment consiste en liberar los conocimientos, la experiencia y las capacidades que poseen las personas. En efecto, mejorar el empowerment implica la potenciación de conocimiento y motivación para la realización de una actividad concreta de manera efectiva y eficiente. En efecto, Es necesario resaltar que el empowerment tiene un referente acorde al contexto puesto que las personas pueden experimentarlo en determinados ámbitos o periodos de su vida.

Es por ello que Rodríguez (Giraldo, 2012) asocian el locus de control interno con el éxito en la realización de las diferentes actividades laborales; al demostrarse que aquellos empleados que manejan este locus, son responsables y modeladores de su futuro, lo que genera mayor satisfacción y éxito; al buscar más información antes de tomar una decisión que pueda afectar el resultado de su trabajo. Se sienten motivados por el logro, aplican mayor iniciativa e independencia, y sus salarios son en promedio mayores, como resultado de su empeño por alcanzar las metas personales y progresar. Situación contraria en aquellos empleados con locus externo, debido a que son dependientes de las circunstancias y de lo demás, siendo incapaces de influir en sus propios resultados.

En una organización que desarrolla el empoderamiento, sus empleados participan como socios, demostrando capacidades de trabajo tanto individual como colectivo, tomando la iniciativa y manejando autoridad a la hora de tomar decisiones estratégicas, con su utilización las personas sentirán que además de escucharles sus ideas, éstas, podrán ser ejecutadas, como lo exponen McFarland, Senn y Childress (Giraldo, 2012). Si un individuo o grupo se empodera, ostenta la capacidad de elegir efectivamente.

Entre los modelos de medición del Empowerment se puede identificar:

Al empowerment psicológico, este modelo se refiere al grupo de procesos y elementos psicológicos internos de categoría cognitiva que transforman las percepciones de la persona en relación a sí mismo y teniendo en cuenta el contexto en que se encuentran. Por otro lado, el empowerment psicológico permite la mejora de las percepciones de autoeficacia entre todos los miembros de la empresa mediante la identificación de los condicionamientos que se oponen a dichos sentimientos.

Este modelo de empowerment se manifiesta mediante cuatro dimensiones: Significado: Serie de valores que se les asigna a los objetivos y metas de trabajo relacionado con los ideales y elementos propios de la empresa empleadora. Esto agrupa roles de trabajo, creencias, valores, etc. b) Competencia: También se le puede denominar auto eficiencia. Son creencias individuales para el desarrollo de determinadas actividades mediante el uso de habilidades particulares del trabajador. c) Autodeterminación: Se refiere a los sentimientos individuales para poder escoger si se empieza o no una actividad en el trabajo. En ese sentido, esto refleja autonomía para el inicio o continuación de procesos y actividades en el trabajo. D) Impacto: Mide el grado de influencia entre el

trabajador con la organización de manera ajena a las actividades realizados al interior de la empresa. En ese sentido, el impacto está relacionado en el contexto de trabajo.

El empowerment estructural, este modelo está relacionado a los contextos de trabajo y elementos principales formando un conjunto de actividades que potencian y estimulen al trabajador.

Del mismo modo, las relaciones con los compañeros, superiores y otros miembros pueden aumentar el acceso igualmente. Según Armstrong y Laschinger (Quintanilla, 2018, p.46) indican que “Condiciones sistémicas, denominadas poder formal e informal respectivamente, influyen en el empowerment y, en consecuencia, en la eficacia en el trabajo. El poder se asocia con la autonomía y la maestría frente a la dominación y el control, maximizando la capacidad de impacto de los miembros de la organización” además Kanter señala que existen cuatro características presentes en el empowerment estructural”: Acceso a las oportunidades: Hace eco de las oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la empresa. También mide la intensidad de oportunidades para el desarrollo de conocimientos y habilidades del trabajador dentro de la empresa. Esto se destaca mediante la habilidad de aprendizaje y desarrollo profesional en el sitio de trabajo. Acceso a la información: Se refiere a la serie de conocimientos formales e informales necesarios para ser efectivo. En ese sentido, esta dimensión tiene en cuenta las políticas y gestiones de la empresa para el acceso a la información de sus empleados. Un mayor acceso a la información implica que los empleados puedan tomar decisiones y actuar de manera más rápida y autónoma. Acceso al apoyo: Esta dimensión trata de recibir feedback y una mayor orientación de los subordinados y del resto de compañeros de trabajo. Además, está relacionada con la capacidad del trabajador para tomar decisiones de carácter vital y sin temor a pasar por los filtros de la estructura burocrática de la empresa. Acceso a los recursos: Explica la propia capacidad del trabajador para adquirir medios económicos o medios materiales, así como espacios de tiempo para la realización del trabajo.

El modelo de empowerment empresarial, este modelo es planteado por Giraldo (2012). Plantea que la medición del empowerment parte por las concepciones sobre el empoderamiento que colocan su interés en la persona, como primera medida el énfasis en

las características individuales, que les permiten influenciar en los demás, y como segunda, la distinción en el campo organizacional. Las personas empoderadas, tienen la capacidad de manejar sus intereses y motivaciones, razón por la cual pueden proponer y gestionar sus acciones para interactuar con los demás tanto de forma individual como en el interior de las organizaciones. Desde la perspectiva individual se le asocian términos como control, autoconfianza, decisión propia, capacidad de lucha por los derechos propios e independencia; al manejar autonomía, el individuo se hace responsable de su destino y es libre de realizar sus acciones, teniendo en cuenta que su ética y su comportamiento sean congruentes, convirtiéndose la autonomía es una condición indispensable en una persona empoderada. Sus dimensiones son: Autoestima, uso de incentivos, locus de control interno y retroalimentación.

En este modelo se proponen las premisas del Empowerment que son indicios que deben ser suscitados por la dirección, en cascada y en todos los niveles, estas son: a) responsabilidad por áreas o intereses designados; b) registro sobre los recursos, sistemas, métodos, equipos; c) control sobre las condiciones del trabajo; d) autoridad (dentro de los límites definidos) para actuar en nombre de la empresa; e) nuevo esquema de evolución por logros.

Para el presente estudio se utilizaron las siguientes dimensiones para el constructo Empowerment desarrollados por Giraldo (2012), siendo estos: la autoestima, uso de incentivos, locus de control interno y retroalimentación. Sus definiciones son las siguientes:

- Autoestima: Implica que para mejorar la autoestima de los empleados y que a la vez estos se automotiven, se hace recomendable hacerlos partícipes en la toma de decisiones y en otras actividades de importancia para la organización, a través de esas acciones los trabajadores se reforzara la imagen que ellos tienen de sí mismo. Sus indicadores son: Percepción de riesgos y fracasos, identificación de competencias personales, apertura a las críticas, eficiencia laboral, comodidad en la empresa, trabajo competitivo y cercanía con la empresa.

Uso de incentivos: Los incentivos están asociados y se encuentran relacionados con los objetivos de la estructura, estos se deben utilizar como recompensas a las

personas que con sus capacidades contribuyen al logro de los objetivos de la organización, sumada de buenos resultados. Sus indicadores son: Sentimiento de permanencia, pagos adicionales, incentivos extralegales.

Locus de control interno: relacionadas con el éxito en la realización de las diferentes actividades laborales, de aquellos empleados que con responsabilidad ejecutan las tareas y son modeladores en su futuro, generando mayor satisfacción y éxito, además de sentirse motivado por sus logros, lo cual les permite acceder a mejores salarios como resultado de buen desempeño e independencia, lo que conlleva al logro de sus metas personales y progreso. Es inversamente proporcional al locus externo, ya que este tipo de trabajadores dependen de las circunstancias y de los demás, además de que son incapaces de influir en sus propios resultados. Sus indicadores son satisfacción por el trabajo realizado, sentimiento de competitividad e iniciativa laboral.

Retroalimentación: Entendida como la información que reciben los empleados de cómo se están desempeñando; practica que le permite a un individuo reconocer los elementos a mejorar y realizar de forma individual cambios en su desempeño. Sus indicadores son evaluaciones, desempeño personal y comités semanales.

Asimismo, las teorías relacionadas al compromiso organizacional

Según los autores García & Ibarra (2012), los cuales han profundizado el tema del compromiso organizacional, aseguran que existen definiciones que, en su esencia, dan una dimensión de profundidad y que a su criterio son las principales definiciones, expuestas por los siguientes autores:

En estudios realizados por Hellriegel (1999), define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación que tiene un empleado en su identificación con la organización, donde este compromiso está caracterizado por su creencia y en la aceptación de las metas y valores que la organización tiene definidas, donde abre su disposición a realizar los esfuerzos necesarios para el logro de metas, beneficios y el deseo de ser parte de ella.

Al respecto Montoya (2014) afirma que “la responsabilidad organizacional radica en la potencia relativa de tipificación y de involucramiento de una persona con una empresa”. De igual forma, el compromiso organizacional es definido como una construcción social que según Marín (2001), es la interrelación constante entre las prácticas laborales que fomentan, limitan o frenan las estructuras de poder y la simbología que de ellas realizan los grupos sociales. Es la fuerza relativa que identifica a un individuo y lo involucra con una organización en particular, caracterizado por un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización, por la creencia y aceptación de metas organizacionales y una disposición para realizar esfuerzos individuales en busca de logros colectivos; al interiorizar e identificar los objetivos organizacionales con las metas y objetivos personales, buscando una total integración, congruencia (Giraldo, 2012) y compensación entre ellos (Quintanilla, 2018).

Por otro lado, Alles (Quintanilla, 2018) define el compromiso organizacional a partir de la conceptualización de compromiso como una “Competencia que es la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto personales como profesionales”. (p.39).

De igual forma, el compromiso organizacional es definido como una construcción social que es la interrelación constante entre las prácticas laborales que fomentan, limitan o frenan las estructuras de poder y la simbología que de ellas realizan los grupos sociales. En ese sentido, es la fuerza relativa que identifica a un individuo y lo involucra con una organización en particular, caracterizado por un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización, por la creencia y aceptación de metas organizacionales y una disposición para realizar esfuerzos individuales en busca de logros colectivos; al interiorizar e identificar los objetivos organizacionales con las metas y objetivos personales. En una definición de inmediata comprensión, indicaría tener puesta la camiseta en la organización (Giraldo, 2012).

Según Montoya (2014) el Compromiso Organizacional es de gran importancia si las personas asumen responsabilidad para con la organización. Asimismo, permite entender la estabilidad y la intensidad de dedicación al trabajo por parte de los empleados (Porter et al, 1974) (Becker, 1960). Igualmente, porque permite viabilizan las capacidades colectivas y las ventajas perdurables.

Entre los modelos de compromiso organizacional se identifican:

Modelo de conceptualización organizacional, este modelo plantea las relaciones de compromiso de los trabajadores mediante una cantidad de enfoques y perspectivas de investigadores como Peiró y Prieto. Este modelo plantea tres dimensiones: Dimensión cognitiva: Dimensión que incluye percepciones, conocimientos e idea subjetivas particulares del trabajo. Se detectan procesos tales como discriminación o implicancias del individuo que decide orientarse hacia la organización para asimilarse a un grupo mayor. Dimensión emocional: Se origina cuando el trabajador se relaciona psicológicamente y emocionalmente con la empresa y empieza a desarrollar lazos al recibir satisfacción de sus necesidades económicas y sociales. También sus expectativas empiezan a ser resueltas, lo cual origina un bienestar en la relación entre él y la organización. Dimensión comportamental: Esta dimensión está compuesta en base al compromiso y la confirmación de una necesidad por parte del trabajador con la empresa.

Modelo de Meyer y Allen, relacionado al vínculo emocional que los trabajadores tienen hacia su respectiva organización laboral. Caracterizando de esta manera mediante su identificación con la misma. Así mismo se resalta su deseo de pertenecer a ella. Esto tiene como efecto que el vínculo entre ellos se fortalezca. En ese sentido, los autores de este modelo destacan. Este modelo está basado en tres dimensiones: Compromiso afectivo; Compromiso continuo; y Compromiso normativo

Para el estudio del Compromiso Organizacional se utilizará las dimensiones propuestas por Meyer y Allen: componente afectivo, componente de continuidad y el componente normativo”.

Componente afectivo, lo constituye el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, la cual se caracteriza por su identificación e implicación con la misma, incluyendo su deseo de permanecer en ella, este vínculo promueve en los



trabajadores el disfrute y el placer de trabajar en su organización. Sus indicadores son: Pertenencia a la empresa, relación empresa-trabajador, familiarización con la empresa, interiorización de problemas y Socialización.

Compromiso continuo, hace referencia a los costos financieros, beneficios, entre otros; los cuales podría perder el trabajador al retirarse de la organización, de tal manera que al abandonar el cargo le ocasionaría un alto costo, considerando las pocas probabilidades de conseguir otro igual. Sus indicadores son: Continuidad laboral y relación laboral.

Compromiso normativo, entendido como aquel sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, haciendo referencia a ciertas normas sociales que se deben seguir para que una organización funcione bien. Sus indicadores son: relación moral y obligación moral.

A partir de lo descrito líneas arriba se formulan los siguientes problemas: El problema General, que busca resolver ¿Cuál es la relación que coexiste entre el Empowerment y Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019? Mientras que, la solución de problemas específicos como: ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019?; ¿Cuál es la relación que coexiste entre el uso de incentivo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019?; ¿Cuál es la relación que coexiste entre el locus de control interno y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019?; ¿Cuál es la relación que coexiste entre la retroalimentación y las dimensiones del compromiso organizacional de los empleados de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019?

En relación a la justificación del estudio, se puede señalar que la presenta investigación se justifica porque: a) se recoge los avances de las investigaciones sobre el empowerment y el compromiso organizacional y a partir de ellos construir un discurso y mecanismos que ayude a las organizaciones resolver problemas relacionados; b) aportará dos cuestionarios para diagnosticar el empoderamiento y el compromiso organizacional, los cuales permitirán que administradores, gerentes, docentes y estudiantes puedan utilizarlos para distintos fines; y, c) servirán para conocer los valores de las variables, que

se han sustentado para la solución de problemas propios, así como la solución de una gama de obstáculos que dificultan el buen funcionamiento de la empresa.

En relación a las hipótesis del investigador, se identificaron las hipótesis Generales que afirman: a) existe relación entre empowerment y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019 (Hi); y, b) no existe relación entre empowerment y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019 (Ho). No obstante, para el análisis inferencial de las hipótesis específicas se redactaron las siguientes: a) existe relación entre la autoestima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019; b) existe relación entre el uso de incentivos y el compromiso organizacional en la empresa PERUFARMA, S.A., cercado de Lima, 2019 Existe relación entre el locus de control interno y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019; y, c) existe relación entre la retroalimentación y el compromiso organizacional de los empleados de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

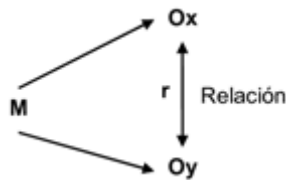
Asimismo, entre los objetivos de la presente investigación se identifican: a) el objetivo general, determinar la relación que coexiste entre empowerment y compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019; b) los objetivos específicos: i) establecer la relación que coexiste entre la autoestima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019; ii) establecer la relación que coexiste entre el uso de incentivos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019; iii) establecer la relación que coexiste entre el locus de control interno y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019; iv) establecer la relación que coexiste entre la retroalimentación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

## II. Método

## 2.1. Diseño de Investigación

Esta investigación se desarrollará desde un enfoque cuantitativo porque utiliza métodos matemáticos y estadísticos para medir las variables, probar de manera riguroso las hipótesis y extraer las conclusiones (Hernández et al., 2018, p. 4). Mientras que, el tipo de investigación fue aplicada porque utilizó los conocimientos de las ciencias empresariales para resolver los problemas del empowerment y el compromiso organizacional (Carrasco, 2016, p. 43). Asimismo, el diseño de estudio fue el correlacional porque se orienta al conocimiento de la relación o grado de sociedad existente entre las variables en exposición (Hernández et. al, 2018, p.201).

El esquema es el siguiente



Dónde:

M: es la muestra

Ox=. Empowerment

Oy= Compromiso organizacional

r = Correlación entre las variables

## 2.2. Variables, Operacionalización

El empoderamiento es una práctica de gestión de compartir información, recompensas y en cierta manera, dominio de poder de los empleados; decidir la resolución de problemas y perfeccionar la asistencia y el beneficio mediante el trabajo colaborativo, liderazgo interactivo y responsabilidad de los colaboradores (Menon, 2005, p.255).

El compromiso organizacional es la potencia del afecto que un colaborador considera para con la organización en relación a valores, metas organizacionales, compromisos profesionales: afectivo, de continuidad, y encargo regulado (Allen y Meyer, 2006, p.122).

Operacionalización de las variables

Tabla 1. *Variable 1 Empowerment*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	Nivel / Rango				
Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de riesgos y fracasos</li> <li>• Identificación de competencias personales</li> <li>• Apertura a las críticas</li> <li>• Eficiencia laboral del trabajador</li> <li>• Comodidad en la empresa</li> <li>• Trabajo competitivo</li> <li>• Cercanía con la empresa</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente (16-31)				
			En desacuerdo (2)	Regular (32-47)				
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)					
			De acuerdo (4)		Bueno (48 – 63)			
			Uso de incentivos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de permanencia</li> <li>• Pagos adicionales</li> <li>• Incentivos extralegales</li> </ul>	8, 9, 10	Totalmente de acuerdo (5)	Muy bueno (64 – 80)
			Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluaciones</li> <li>• Desempeño personal</li> <li>• Comités semanales</li> </ul>	14, 15, 16			

Tabla 2. Variable 2 Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	Nivel / Rango
Compromiso afectivo	• Pertenencia a la empresa	1, 2, 3, 4, 5, 6	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy bajo
	• Relación empresa-trabajador			(16-31)
	• Familiarización con la empresa		En desacuerdo (2)	Bajo
	• Interiorización de problemas			(32-47)
	• Socialización		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Medio
Compromiso de continuidad	• Continuidad laboral	7, 8, 9, 10, 11		(48– 63)
	• Relación laboral		De acuerdo (4)	
Compromiso normativo	• Relación moral	12, 13, 14, 15, 16	Totalmente de acuerdo (5)	Alto
	• Obligación moral			(64 – 80)

### 2.3.Población y muestra

Según Tamayo (1997) la población es el conjunto de sujetos que posee según sus características y da origen a los datos de la investigación. En tal sentido, la población está constituida por 602 colaboradores de la empresa Perufarma S.A.– Lima

Tabla 3. *Distribución de la población.*

Área	Cantidad de colaboradores
Bauducco	5
Comercial	279
GAF	60
Gestión humana	11
Marketing consumo	28
Marketing licores	19
Operaciones	154
Red bull	26
Sistemas	14
Vice Presidencia	6
Total	602

Mientras que, la muestra es un subconjunto de la población, que muestran sus idénticas particularidades, por lo tanto, poseen las mismas posibilidades de ser seleccionados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, 177). De esta manera, la muestra fue determinada mediante el muestre probabilístico aleatorio simple y quedó constituida por 236 colaboradores empleados de la empresa Perufarma S.A.– Lima, Perú., 2018.

Tabla 4. *Distribución de la muestra*

Área	Cantidad de colaboradores
Bauducco	2
Comercial	109
GAF	23
Gestión humana	4
Marketing consumo	11
Marketing licores	7
Operaciones	60
Red bull	11
Sistemas	5
Vice Presidencia	2
Total	236

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

La técnica empleada fue la encuesta, entendida como el estudio minucioso de recopilación de información para su examen y análisis posterior (Martínez, 2002). Mientras que, se usaron como instrumento de recojo de información al cuestionario. Su uso tiene como propósito descubrir las características de las variables de estudio y sus respectivas dimensiones a partir del veredicto de los individuos determinados como muestra de estudio (Carrasco, 2016, p. 318).

Para recolectar los datos de las variables: empowerment y compromiso organizacional se utilizaron dos cuestionarios en atención a los problemas y objetivos de investigación. Asimismo, dichos instrumentos utilizan una escala (politómica) tipo Likert como se muestran en las fichas técnicas de los cuestionarios (Ver anexos)

Confiabilidad y Validez:

Con el propósito de garantizar que los cuestionarios tengan la validez de contenido se utilizó el juicio de expertos constituido por docentes de la Universidad César Vallejo: Mg. Braulio A. Castillo Canales, Mg. Luis Dios Zarate y Mg. Hans Mejía Guerrero.

Entre relación a los criterios de validación utilizados por los expertos se identifican: coherencia, pertinencia y relevancia. Los mismos fueron validados por los tres expertos (Ver anexos).

Mientras que, para garantizar que el cuestionario con confiables se procedió a realizar una prueba piloto en 20 miembros de la población. Para establecer el grado de interrelación y de equivalencia de los ítems configurados por cada variable se utilizó el estadístico *coeficiente* de Alfa de Cronbach, con el apoyo del software SPSS, versión 25, se contaron como resultados los siguientes: a) para los ítems (16) de la variable empowerment se obtuvo un coeficiente de 0,799; y, b) para los ítems (16) de la variable compromiso Organizacional se obtuvo un valor de 0,925. A partir de estos resultados se puede determinar que ambos cuestionarios cuentan con una alta confiabilidad, así como de la aplicación de los instrumentos en la muestra en estudio.



Tabla 5. *Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Empowerment	0,799	16
Compromiso Organizacional	0,925	16

### 2.5.Procedimiento

Para realizar el análisis estadístico se procedió a tres procesos: a) el recojo de datos, este proceso se realizó mediante el diseño, validación, confiabilidad y aplicación de los instrumentos, los cuales permitieron recoger las percepciones de la muestra de estudio sobre las variables; b) el procesamiento de la datos, en este proceso se utilizaron los software Excel y SPSS para procesar la información por variables y dimensiones, no obstante se tuvo que crear nuevas variables a partir de los rangos y niveles determinados con los cuales se pudo pasar a los respectivos análisis estadísticos.

### 2.6.Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizaron el software Excel y el paquete estadístico SPSS, versión 25. Igualmente, para realizar el análisis descriptivo se utilizaron los criterios de frecuencia y porcentaje y los resultados se presentaron en tablas y figuras estadísticas. Mientras que, para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de Chi cuadrado de independencia, en la medida que ambas variables son cualitativas –nominales y su propósito es determinar la dependencia entre las variables y por ende su relación.

### 2.7.Aspectos éticos

En la presente investigación los datos fueron procesados respetando la autenticidad de los resultados, así como acatando la intimidad y resguardando la identificación de las personas que participaron en el estudio.

### III. Resultados

### 3.1 Análisis descriptivo

#### EMPOWERMENT

Tabla 6. *Percepción del empowerment*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Marginado	38	29,2
	Indiferente	6	4,6
	Empoderado	77	59,2
	Muy empoderado	9	6,9
	Total	130	100,0

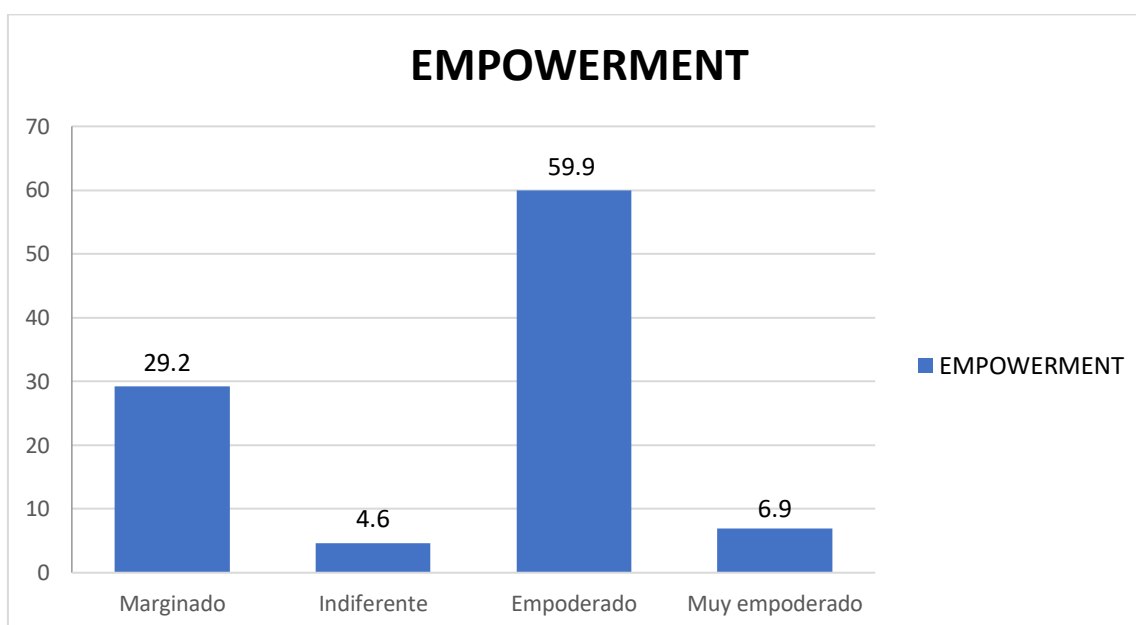


Figura 1. *Percepción del empowerment*

Se observa que el 29.2 % de la muestra de estudio percibe que el empowerment presenta un nivel marginado, el 4.6% indiferente, el 59.9% empoderado y el 6.9% muy empoderado.

## Dimensiones del empowerment

Tabla 7. *Percepciones de las dimensiones del empowerment*

	Marginado		Indiferente		Empoderado		Muy empoderado	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Autoestima	38	22.9	8	6.2	75	57.7	9	6.9
Uso de incentivos	38	29.9	9	6.9	74	56.9	9	6.9
Locus de control interno	38	29.2	6	4.6	77	59.2	9	6.9
Retroalimentación	39	29.2	8	6.2	75	57.7	9	6.9

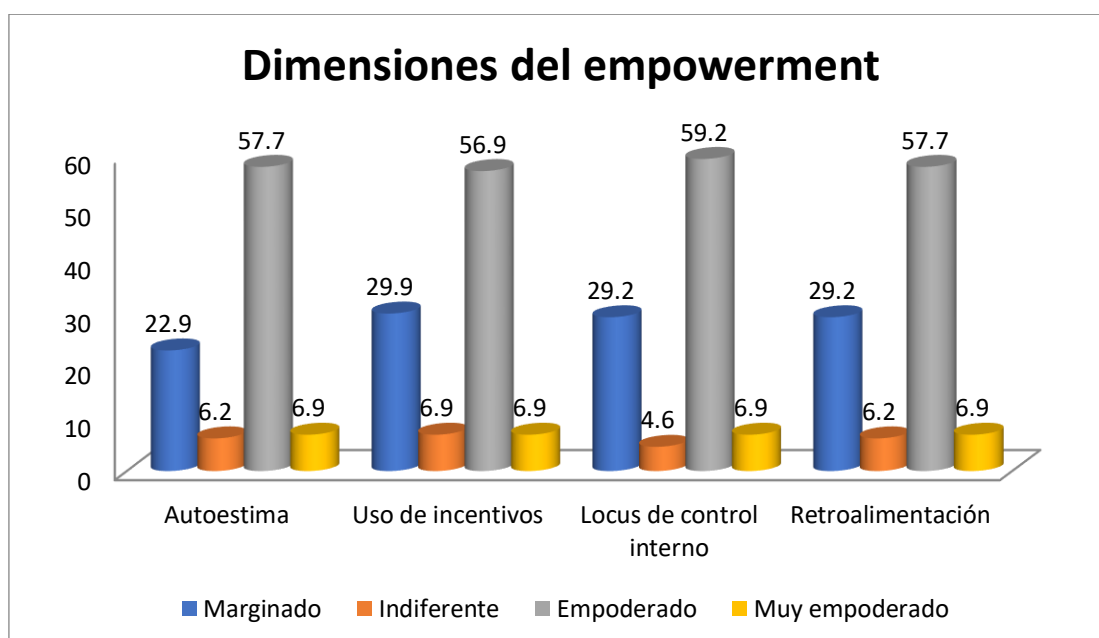


Figura 2. *Percepciones de las dimensiones del empowerment*

En la tabla 7 y figura 2 se observa que el 29.2 % de la muestra de estudio perciben que la autoestima presenta un nivel marginado, el 6.2% indiferente, el 57.7% empoderado y el 6.9% muy empoderado. Asimismo, 29.2 % perciben que el uso de incentivos presenta un nivel marginado, el 6.9% indiferente, el 56.9% empoderado y el 6.9% muy empoderado. Igualmente, el 29.2 % perciben que el locus de control interno presenta un nivel marginado, el 4.6% indiferente, el 59.2% empoderado y el 6.9% muy empoderado. Además, el 29.2 % perciben que la retroalimentación presenta un nivel marginado, el 6.2% indiferente, el 57.79.2% empoderado y el 6.9% muy empoderado.

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 8. Percepción del compromiso organizacional

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy bajo	38	29,2
	Bajo	4	3,1
	Medio	79	60,8
	Alto	9	6,9
	Total	130	100,0

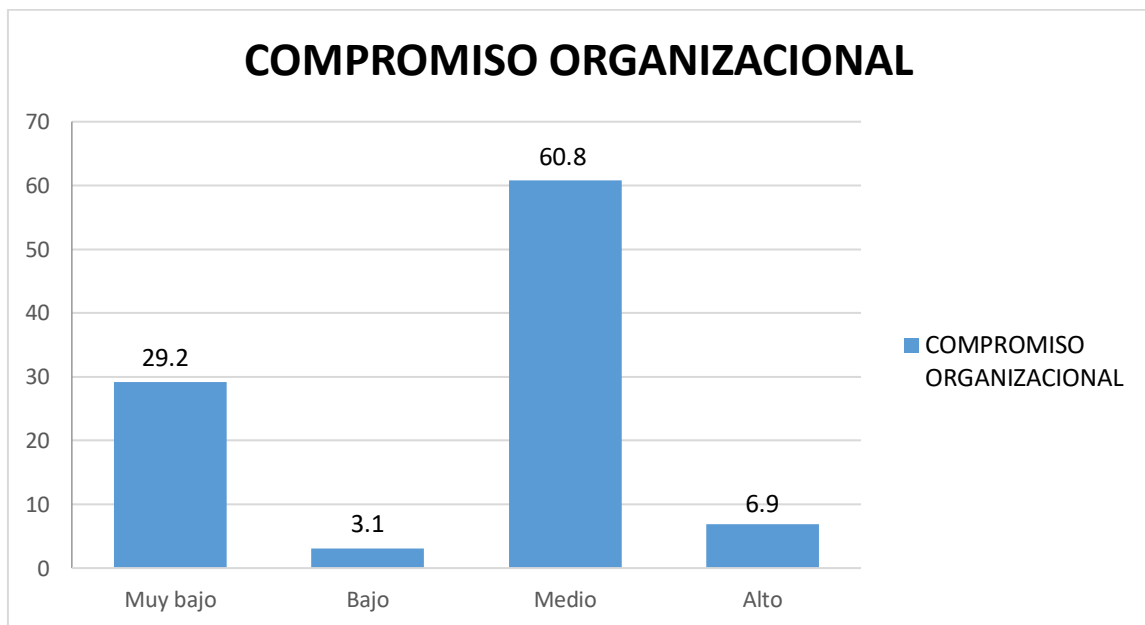


Figura 3. Percepción del compromiso organizacional

Se observa que el 29.2 % de la muestra de estudio percibe que el compromiso organizacional presenta un nivel muy bajo, el 3.1% bajo, el 60.8% medio y el 6.9% alto.

## Dimensiones del Compromiso Organizacional

Tabla 9. *Percepciones de las dimensiones del Compromiso Organizacional*

	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso afectivo	17	13.1	20	15.4	76	58.5	17	13.1
Compromiso de continuidad	38	29.2	0	0	83	63.8	9	6.9
Compromiso normativo	38	29.2	0	0	83	63.8	9	6.9

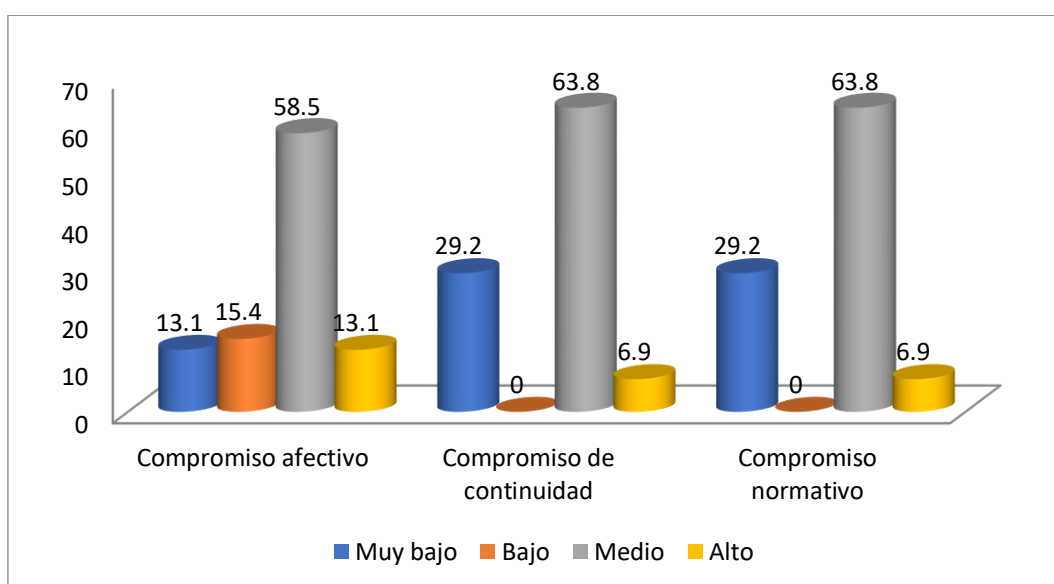


Figura 4. *Percepciones de las dimensiones del Compromiso Organizacional*

En la tabla 9 y figura 4 se observa que el 13.1 % de la muestra de estudio perciben que el compromiso afectivo presenta un nivel muy bajo, el 15.4 % bajo, el 58.5 % medio y el 13.1 % alto. Asimismo, 29.2 % perciben que el compromiso de continuidad presenta un nivel muy bajo, el 63.8 % medio y el 6.9 % alto. Igualmente, el 29.2 % perciben que compromiso normativo presenta un nivel muy bajo, el 63.8% medio y el 6.9% alto.

### 3.2. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
2. Calculo del  $X^2_c$ :  $X^2 = 344,473$
3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2_t$  tabla con  $\alpha = 0.05$  y grados de libertad (Gl) = 9.  $X^2_t = 16.919$
4. Decisión estadística: Si  $X^2_c > X^2_t$  se rechaza la hipótesis nula, como  $344,473 > 16.919$ , se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta hipótesis alterna (Ha).
5. Conclusión: Existe relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

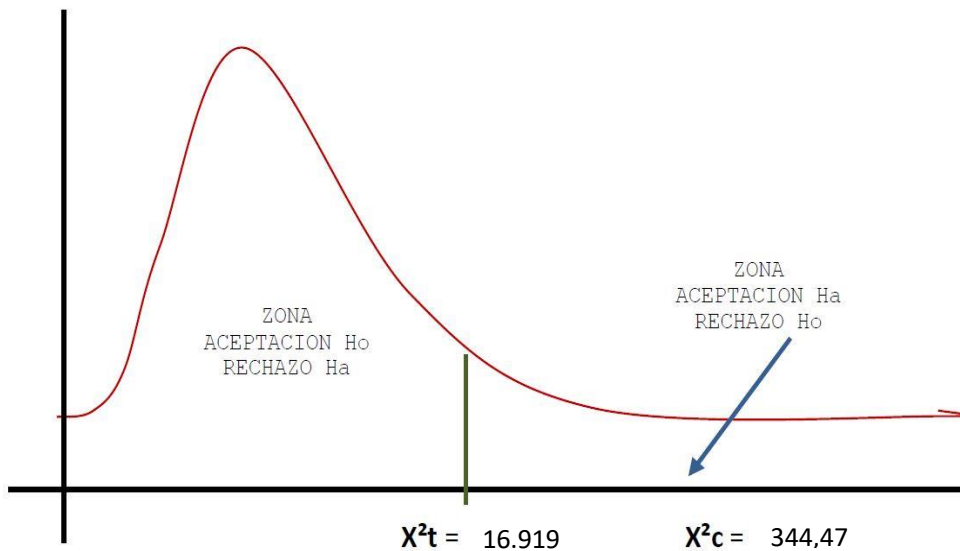


Figura 5. Zona de aceptación probabilística

### 3.2.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica N° 1

Ho: No existe relación entre la autoestima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
2. Cálculo del  $X^2_c$ :  $X^2 = 321,709$
3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2_t$  tabla con  $\alpha = 0.05$  y grados de libertad (Gl) = 9.  $X^2_t = 16.919$
4. Decisión estadística: Si  $X^2_c > X^2_t$  se rechaza la hipótesis nula, como  $321,709 > 16.919$ , se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta hipótesis alterna (Ha).
5. Conclusión: Existe relación entre la autoestima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

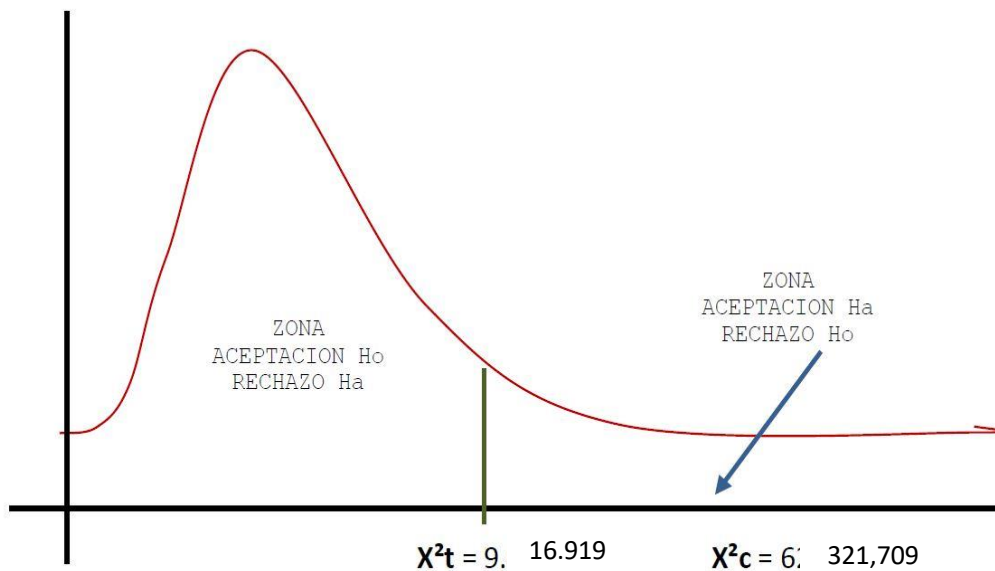


Figura 6. Zona de aceptación probabilística



## Hipótesis específica N° 2

Ho: No, existe relación entre el uso de incentivos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
2. Cálculo del  $X^2_c$ :  $X^2 = 314,121$
3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2_t$  tabla con  $\alpha = 0.05$  y grados de libertad (Gl) = 9.  $X^2_t = 16.919$
4. Decisión estadística: Si  $X^2_c > X^2_t$  se rechaza la hipótesis nula, como  $314,121 > 16.919$ , se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta hipótesis alterna (Ha).
5. Conclusión: Existe relación entre el uso de incentivos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

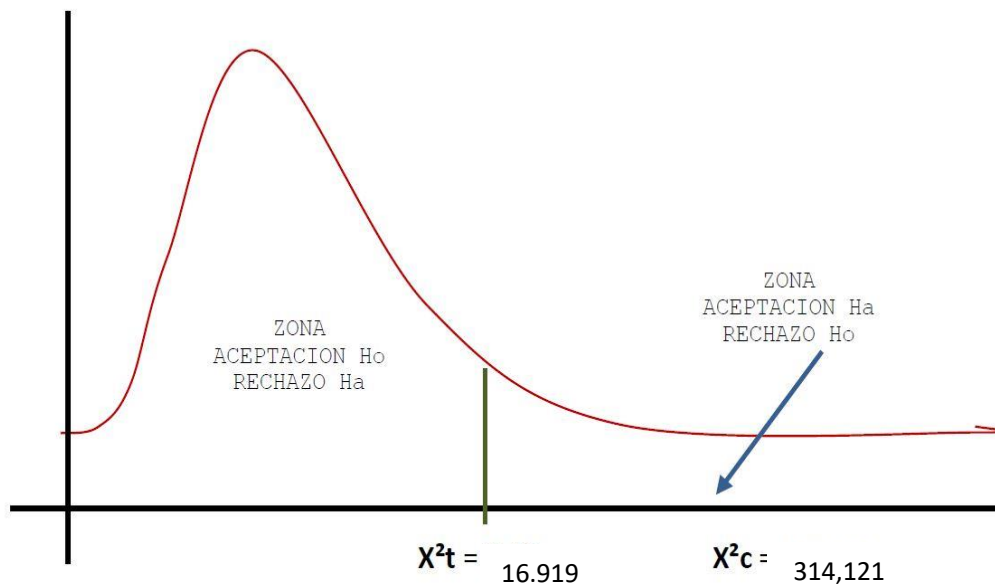


Figura 7. Zona de aceptación probabilística

### Hipótesis específica N° 3

Ho: No, existe relación entre el locus de control interno y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
2. Cálculo del  $X^2_c$ :  $X^2 = 344,473$
3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2_t$  tabla con  $\alpha = 0.05$  y grados de libertad (Gl) = 9.  $X^2_t = 16.919$
4. Decisión estadística: Si  $X^2_c > X^2_t$  se rechaza la hipótesis nula, como  $344,473 > 16.919$ , se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta hipótesis alterna (Ha).
5. Conclusión: Existe relación entre el locus de control interno y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

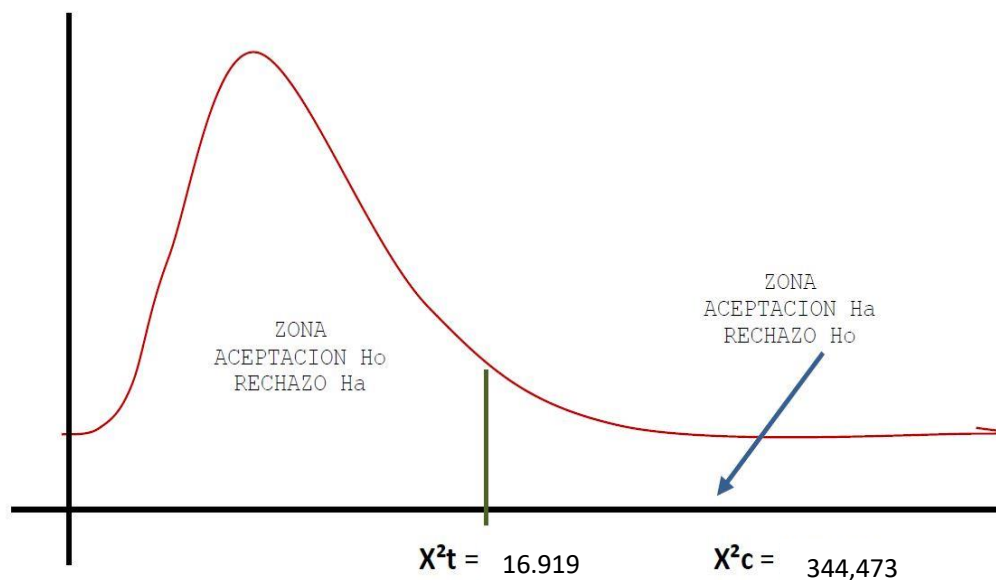


Figura 8. Zona de aceptación probabilística

#### Hipótesis específica N° 4

Ho: No existe relación entre la retroalimentación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
2. Cálculo del  $X^2_c$ :  $X^2 = 321,709$
3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2_t$  tabla con  $\alpha = 0.05$  y grados de libertad (Gl) = 9.  $X^2_t = 16.919$
4. Decisión estadística: Si  $X^2_c > X^2_t$  se rechaza la hipótesis nula, como  $321,709 > 16.919$ , se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta hipótesis alterna (Ha).
5. Conclusión: Existe relación entre la retroalimentación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019

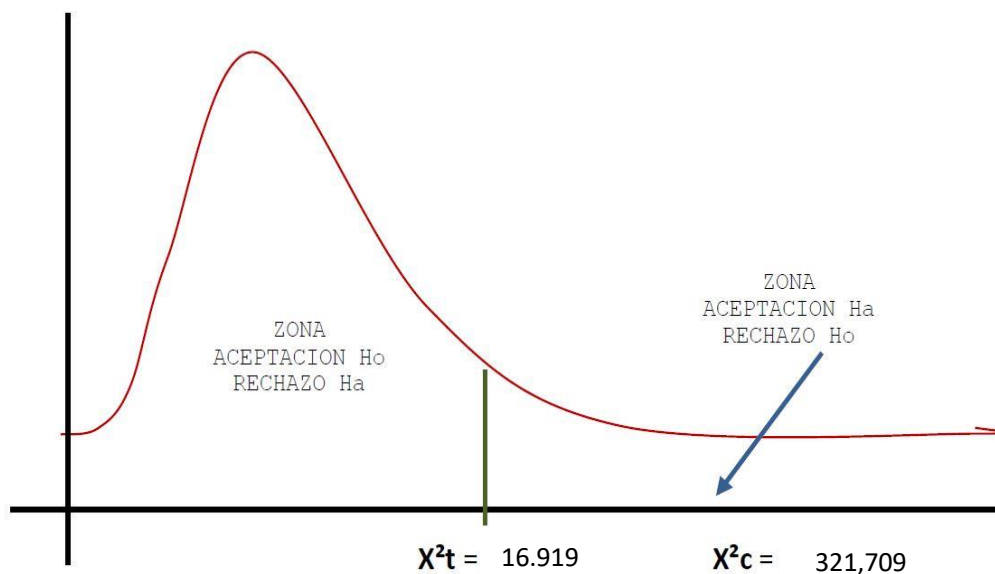


Figura 9. Zona de aceptación probabilística

#### IV. Discusión

Entre sus principales hallazgos el estudio muestra la existencia de la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima; encontrando que el  $X^2_c = 344,473$  es mayor el  $X^2_t$   $\chi^2 = 16.919$ , es decir que ambas variables son dependientes y tienen una relación significativa.

Estos resultados fueron corroborados por los estudios de Palomino, Y. (2017), Paiba, F. y Riva, G. (2017) quienes comprobaron que el empoderamiento se relaciona con el compromiso organizacional. Igualmente, con el estudio de Nagamine, M. (2019) quien comprobó que el empowerment influye en el compromiso organizacional.

## V. Conclusiones

#### Primera

Se determinó que existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima, contando como resultado un  $X^2_c=344,473$ ), mayor que el  $X^2_t=16.919$ , con 9 grados de libertad, demostrando que variables son dependientes y se encuentran relacionados.

#### Segunda

Se estableció que existe una relación significativa entre la autoestima y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima, contando como resultado un  $X^2_c=321,709$  mayor que el  $X^2_t=16.919$ , con 9 grados de libertad, demostrando que variables son dependientes y se encuentran relacionados.

#### Tercera

Se estableció que existe una relación significativa entre el uso de incentivos y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima, contando como resultado un  $X^2_c=314,121$  mayor que el  $X^2_t=16.919$ , con 9 grados de libertad, demostrando que variables son dependientes y se encuentran relacionados.

#### Cuarta

Se estableció que existe una relación significativa entre el locus de control interno y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima, contando como resultado un  $X^2_c=344,473$  mayor que el  $X^2_t=16.919$ , con 9 grados de libertad, demostrando que variables son dependientes y se encuentran relacionados.

#### Quinta

Se estableció que existe una relación significativa entre la retroalimentación y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima, contando como resultado un  $X^2_c=321,709$  mayor que el  $X^2_t=16.919$ , con 9 grados de libertad, demostrando que variables son dependientes y se encuentran relacionados.

## VI. Recomendaciones



#### Primera

Implementar políticas para que los líderes brinden conocimientos, generen confianza en los colaboradores, desarrollen niveles de liderazgos, promuevan la motivación y comunicación entre los colaboradores. Igualmente, en las áreas administrativas desarrollar actividades para elevar la productividad mediante el trabajo colaborativo.

#### Segunda

Implementar estrategias que permitan equilibrar la vida laboral y personal de los colaboradores, igualmente el impulso de políticas de desarrollo profesional y laboral.

#### Tercera

Promover una política de incentivos que permita que los colaboradores sean reconocidos y accedan a los beneficios (almuerzo gratis, un día libre, celebrando su cumpleaños, bonificaciones por alcanzar las metas, entre otros) según sus resultados. Asimismo, de promover recompensas monetarias y no monetarias que permita que los colaboradores se sientan motivados y comprometidos.

#### Cuarta

Implementar un sistema de formación de colaboradores que permita el desarrollo de habilidades y destrezas propias de un líder emprendedor, como la de mejorar de la calidad en sus trabajos, reducción de la fatiga emocional o estrés y solución de conflictos en su trabajo.

#### Quinta

Descentralizar el poder hacia los colaboradores, explotando las cualidades que posee la organización, mediante la delegación de responsabilidades en cada área, la realización del seguimiento y retroalimentación semanal de los resultados.

## REFERENCIAS

- Aimacaña y Tello (2017). Empowerment y su influencia en el Compromiso Organizacional en una mediana empresa: Caso Industria Inplastico. Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga – Ecuador
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia. *Revista Contaduría y Administración*, N°200.
- Aubery, D. (1993). Gerencia del desempeño. *Revista El Buzón de Pacioli*, Número Especial 74. New York: Mc Graw Hill. Recuperado el 25 de octubre de 2011, de [www.itson.mx/paciol](http://www.itson.mx/paciol). Recuperado el 25 de octubre de 2011, de [www.itson.mx/paciol](http://www.itson.mx/paciol)
- Cálix, Carlos Geovany, Martínez, Lisana B., Vigier, Hernán P., Núñez, José Jairo, El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investigación Administrativa [en línea]* 2016, (Enero-Junio): [Fecha de consulta: 4 de junio de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456046142002>> ISSN 1870-6614
- De los Ríos, P. (2012). El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial. Universidad de Almería
- Dressler, G. y Valera, R. (2004). Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano. México. Prentice Hall.
- Eslava, E. (2006). Empowerment en la gestión Gerencial. Documento en línea. Disponible en: [http://www.degerencia.com/articulo/empowerment\\_en\\_la\\_gestion\\_gerencial](http://www.degerencia.com/articulo/empowerment_en_la_gestion_gerencial).
- Freire, M. (2013). El empowerment y su incidencia en el compromiso laboral de los funcionarios de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua”. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Furnham, A. y Rodríguez (1997). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. México: Alfaomega.

García, M., & Ibarra, L. (2012). Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Obtenido de eumed.net: [http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html)

Garfield, C. (1992). Los empleados son primero. México: McGraw Hill.

Giampier, F. y Rivas, G. (2019). Empowerment y compromiso organizacional en la empresa Corepsa CIA de representaciones S.A.C en la ciudad de Iquitos – 2017. Universidad Privada de la Selva. Perú.

Giraldo, S. (2012). El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales. Universidad Nacional de Colombia, Manizales. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>

Hernández Sampieri, Roberto / Fernández Collado, Carlos / Baptista Lucio, Pilar. (2010). Metodología de la investigación. Ed: McGraw-Hill Interamericana. México

Hellriegel, D. (1999). Comportamiento organizacional. México: International Thomson.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2008). Administración, una perspectiva global. México. McGraw Hill

Koontz, H. (2002). Administración: Una perspectiva global y empresarial (Decimocuarta ed.). México D.F: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion\\_una\\_perspectiva\\_glo](https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_glo)

Lawler, E. (1992). The Ultimate Advantage: Creating the High-Involvement Organization. Jossey-Bass. San Francisco.

- Mayer, R. (2016). Perspective: Empowerment in veterinary clinics: the role of trust in delegation. San Francisco: Journal of Trust Research.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, tesis de licenciatura, Lima. Obtenido de [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TE\\_SIS+FINAL\\_Elizabeth+Montoya.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TE_SIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf)
- Peña, M.; Chávez, A y Alarcón, M (2016). El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. Revista RIAF ♦ Vol. 9 ♦ No. 7 ♦ 2016
- Pilo, Useche, y Schlesinger, (2013). Tesis: Empoderamiento y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela
- Villa, C (2019). El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Vizcarra, E. y Quintanilla, R. (2018). Trabajo: Empowerment y compromiso organizacional en la agencia de viajes y turismo Perú Travel Explorer de la ciudad del Cusco – 2017. Universidad Andina del Cusco.
- Young, S. y Fernandez, S. (2015). Employee Empowerment and turnover intention in the U.S. Federal Bureaucracy. Sage Journals.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. México D.F.: PEARSON EDUCACIÓN.

## ANEXOS

## Anexo 1. Instrumento

### CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL EMPOWERMENT

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el empowerment de los colaboradores de la empresa Perufarma, SA, Cercado de Lima, 2019.

#### INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponda a tu respuesta.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nº	Autoestima	1	2	3	4	5
1	Ud. asume sus riesgos y enfrenta sus fracasos					X
2	Ud. mismo identifica sus competencias que posee					X
3	Es abierto a la crítica					X
4	Ud. ejecuta labores con eficiencia					X
5	Ud. disfruta de lo que hace y trabaja a gusto en la empresa					X
6	Ud. trabaja con honestidad y competitividad					X
7	A ud. le gusta lo que realiza en la empresa					X
Nº	Uso de incentivos					
8	Los incentivos que le hacen le generan sentimiento de permanencia			X		
9	Los pagos adicionales le generan mejor desempeño		X			
10	Los incentivos extralegales nivelan los salarios que ofrecen otras empresas				X	
Nº	Locus de control interno					
11	Ud. siente agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña en la empresa.					X
12	Ud. se siente un empleado competitivo por la experiencia que maneja					X
13	Ud. realiza actividades nuevas adicionales a las asignadas.					X
Nº	Retroalimentación					
14	Sus evaluaciones ayudan a ver lo que ud. hace y cómo lo hace					X
15	La empresa muestra cómo es su desempeño y cómo puede mejorarlo			X		
16	La empresa realiza comités semanales para analizar temas de interés en el 'rea y de la compañía.			X		

## CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene como objetivo medir el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Perufarma, SA, Cercado de Lima, 2019.

### INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponda a tu respuesta.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	T. de acuerdo
<b>Nº</b>	<b>Compromiso afectivo</b>					
1	Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa					X
2	La empresa tiene un gran significado personal para ud.					X
3	Ud. se siente parte de una familia en esta empresa					X
4	Ud. realmente se siente como si los problemas de la empresa fueran suyos				X	
5	Ud. disfruta hablando sobre la empresa con gente que no pertenece a ella				X	
6	Ud. sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta empresa					X
<b>Nº</b>	<b>Compromiso de continuidad</b>					
7	Una razón porque ud. labora aquí es que en otro lugar no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones				X	
8	Ud. cree que tendría pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual como para considerar dejar su actual empleo				X	
9	Ud. cree que le sería difícil conseguir otro empleo en otra empresa				X	
10	Ud. cree que sería muy duro dejar esta empresa, incluso si quisiera hacerlo.				X	
11	Demasiadas cosas serían interrumpidas si ud. decide dejar su empleo en esta empresa.				X	
<b>Nº</b>	<b>Compromiso normativo</b>					
12	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral con ella.				X	
13	Aunque tuviese ventajas, no sería correcto dejar la empresa ahora				X	
14	Ahora no dejaría la empresa pues siento una obligación con toda su gente				X	
15	Esta empresa se merece mi lealtad					X
16	Le debo mucho a esta empresa				X	



Anexo 2. Constancia de consentimiento de la empresa

Sra. Francisca Romana 1092  
Lima 1 - Perú  
T: (511)711 7000  
F: (511)711 2005  
Ventas (511)711 7007

ventas@perufarma.com.pe  
www.perufarma.com.pe

**Perufarma**  
DISTRIBUIDORES

Señores  
**Universidad Cesar Vallejo**  
Av. Argentina 1975  
CALLAO

**Atención: Programa Formación para Adultos - PFA**



Estimados Señores:

La presente tiene como finalidad informar que autorizamos a la Sra. Lisbeth Muñoz Rengifo con DNI 40281830 a considerar el nombre de la empresa Perufarma S.A. como parte de la elaboración en su Investigación la cual será presentada en su Institución Educativa.

Sin otro particular, nos despedimos cordialmente.

Atentamente,

**PERUFARMA S.A.**

**Luis Antonio Valdivia Alcázar**  
Gerente de Administración y Finanzas



Lima, 25 noviembre del 2019

El QUE SUSCRIBE, JEFE DE ADMINISTRACION Y APODERADO EXPIDE LA PRESENTE :

**CONSTANCIA**

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, dejamos **CONSTANCIA** que la Sra. Libeth Muñoz Rengifo con DNI 40281830, ha desarrollado su investigación titulado "El Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019. Dicho trabajo se ha realizado con el personal desde el mes de septiembre a la fecha 2019



Por lo tanto, extendemos la presente para los fines que estime conveniente el interesado.

Atentamente,


**PERUFARMA S.A**

Karina Chumbel Paucar

**APODERADO**

Anexo 3. Validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: El empoderamiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Lisbeth Muñoz Rengifo							
Apellidos y nombres del experto: Prof. Mag. Castillo Canales Braulio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Autoestima	Percepción de riesgos y fracasos	1,2,3,4,5,6,7	Totalmente en desacuerdo (1)	/ / / / /		
		Identificación de competencias personales		En desacuerdo (2)			
		Apertura a la críticas		Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)			
		Eficiencia laboral del trabajador		De acuerdo (4)			
		Comodidad en la empresa		Totalmente de acuerdo (5)			
		Trabajo competitivo					
	Uso de incentivos	Cercanía con la empresa	8, 9, 10,				
		Sentimiento de permanencia					
		Pagos adicionales					
	Locus de control interno	Incentivos extralegales	11, 12, 13				
		Satisfacción por el trabajo realizado					
	Retroalimentación	Sentimiento de Competitividad	14, 15, 16				
		Iniciativa laboral					
		Evaluaciones					
		Desempeño personal					
	Comportamiento Organizacional	Afectivo	Comités semanales	1, 2 3, 4,5,6	Totalmente en desacuerdo (1)	/ / / / /	
Pertenencia a la empresa			En desacuerdo (2)				
Relación empresa-trabajador			Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)				
Familiarización con la empresa			De acuerdo (4)				
Interiorización de problemas			Totalmente de acuerdo (5)				
Continuo		Socialización	7, 8 ,9, 10, 11, 12,				
		Continuidad laboral					
Normativo		Relación laboral					
		Relación moral					
	Obligación moral						
Firma del experto			Fecha 08/07/19				

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: El empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Lisbeth Muñoz Rengifo							
Apellidos y nombres del experto: Prof. Mag. Mejía Guerrero Hans Salvador							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Autoestima	Percepción de riesgos y fracasos	1,2,3,4,5,6,7	Totalmente en desacuerdo (1)	✓		
		Identificación de competencias personales		En desacuerdo (2)	✓		
		Apertura a la críticas		Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)	✓		
		Eficiencia laboral del trabajador		De acuerdo (4)	✓		
		Comodidad en la empresa		Totalmente de acuerdo (5)	✓		
		Trabajo competitivo			✓		
		Cercanía con la empresa			✓		
	Uso de incentivos	Sentimiento de permanencia	8, 9, 10,		✓		
		Pagos adicionales			✓		
		Incentivos extralegales			✓		
	Locus de control interno	Satisfacción por el trabajo realizado	11, 12, 13		✓		
		Sentimiento de Competitividad			✓		
Iniciativa laboral				✓			
Retroalimentación	Evaluaciones	14, 15, 16		✓			
	Desempeño personal			✓			
	Comités semanales			✓			
Comportamiento Organizacional	Afectivo	Pertenencia a la empresa	1, 2 3, 4,5,6	Totalmente en desacuerdo (1)	✓		
		Relación empresa-trabajador		En desacuerdo (2)	✓		
		Familiarización con la empresa		Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)	✓		
		Interiorización de problemas		De acuerdo (4)	✓		
		Socialización		Totalmente de acuerdo (5)	✓		
	Continuo	Continuidad laboral	7, 8 ,9, 10, 11, 12,		✓		
		Relación laboral			✓		
	Normativo	Relación moral			✓		
		Obligación moral			✓		
Firma del experto			Fecha __/__/__				

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

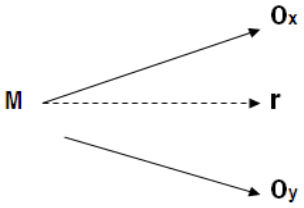
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: El empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019								
Apellidos y nombres del investigador: Lisbeth Muñoz Rengifo								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Manuel Alberto Mori Paredes								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Empowerment	Autoestima	Percepción de riesgos y fracasos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)				
		Identificación de competencias personales						
		Apertura a las críticas						
		Eficiencia laboral del trabajador						
		Comodidad en la empresa						
		Trabajo competitivo						
	Uso de incentivos	Sentimiento de permanencia	8, 9, 10,					
		Pagos adicionales						
		Incentivos extralegales						
	Locus de control interno	Satisfacción por el trabajo realizado	11, 12, 13					
		Sentimiento de Competitividad						
	Retroalimentación	Iniciativa laboral	14, 15, 16					
Evaluaciones								
Desempeño personal								
Compromiso Organizacional	Afectivo	Comités semanales	1, 2, 3, 4, 5, 6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)				
		Perleencia a la empresa						
		Relación empresa-trabajador						
		Familiarización con la empresa						
		Intenonización de problemas						
	Continjo	Socialización	7, 8, 9, 10, 11, 12,					
		Continuidad laboral						
		Relación laboral						
	Normativo	Relación moral	Obligación moral					
		Obligación moral						
	Firma del experto				Fecha ___/___/___			

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

### Anexo 4. Matriz de consistencia

TÍTULO: "El empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019"						
AUTOR: Lisbeth Muñoz Rengifo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el Empowerment y Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el uso de incentivo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el locus de control interno y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la retroalimentación y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre Empowerment y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la autoestima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el uso de incentivos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el locus de control interno y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la retroalimentación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación significativa entre Empowerment y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p>1. Existe una relación significativa entre la autoestima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p>2. Existe una relación significativa entre el uso de incentivos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p>3. Existe una relación significativa entre el locus de control interno y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p> <p>4. Existe una relación significativa entre la retroalimentación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019</p>	Variable 1: Empowerment			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Autoestima	Percepción de riesgos y fracasos Identificación de competencias personales Apertura a las críticas Eficiencia laboral del trabajador Comodidad en la empresa Trabajo competitivo Cercanía con la empresa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Deficiente (16-31)  Regular (32-47)  Bueno (48 – 63)
			Uso de incentivos	Sentimiento de permanencia Pagos adicionales Incentivos extralegales	8, 9, 10	Muy bueno (64 – 80)
			Locus de control interno	Satisfacción por el trabajo realizado Sentimiento de Competitividad Iniciativa laboral	11, 12, 13	
			Retroalimentación	Evaluaciones Desempeño personal Comités semanales	14, 15, 16	
			Variable 2: Compromiso organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	Pertenencia a la empresa Relación empresa-trabajador Familiarización con la empresa Interiorización de problemas Socialización	1, 2, 3, 4, 5, 6	Muy bajo (16-31)  Bajo (32-47)
			Compromiso de continuidad	Continuidad laboral Relación laboral	7, 8, 9, 10, 11	Medio (48– 63)
Compromiso normativo	Relación moral Obligación moral	12, 13, 14, 15, 16	Alto (64 – 80)			

	empresa PERUFARMA, S.A., Lima 2019		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>ENFOQUE: Cuantitativo  TIPO: Aplicada,  DISEÑO: No experimental, transversal y correlacional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo: .</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por 602 trabajadores la empresa Perufarma S.A.– Lima, Perú</p> <p>TIPO Y TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra estará conformada por 326 trabajadores la empresa Perufarma S.A.– Lima, Perú., 2019.</p> <p>Muestreo probabilístico aleatorio simple</p>	<p>Técnicas: La presente investigación ha requerido datos para demostrar las hipótesis planteadas y lograr los objetivos propuestos, por este motivo ha sido necesario el uso de técnicas de recolección de datos. Encuesta</p> <p>Instrumentos:  Variable 1: Empowerment  .  Variable 2: Compromiso organizacional</p>	<p>CORRELACIÓN:  El diseño de diagrama de la siguiente manera:</p>  <p>Dónde:</p> <p>M: es la muestra  Ox= Variable 1. Empowerment  Oy= Variable 2. Compromiso organizacional  r = relación causal de la variable 1 a la variable 2</p> <p>Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a Nivel de Dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL:  Se aplicará el estadístico Chi cuadrado de independencia</p>