



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Empowerment y compromiso organizacional en el Instituto de Defensa
Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Tribeño Rojas, Eric Leonardo (ORCID: 0000-0003-1152-2018)

ASESOR:

Mg. Peñaflor Guerra, Renato (ORCID: 0000-0003-3663-565X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios todo poderoso que me permite disfrutar plenamente de la vida, a mi amada familia, a mis seres queridos y amigos por estar siempre junto a mí.

Al honor y la memoria de mis parientes que están junto a mí en el plano espiritual.

Agradecimiento

A mi ilustre asesor de maestría, el Mg. Peñaflores Guerra, Renato, por su guía, acompañamiento, comprensión y apoyo a la presente investigación.

A los docentes que me acompañaron y guiaron en esta segunda etapa de formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	17
III. METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y operacionalización	33
3.3. Población, muestra, muestreo	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.5. Procedimientos	43
3.6. Métodos de análisis de datos	44
3.7. Aspectos éticos	45
IV. RESULTADOS	46
V. DISCUSIÓN	63
VI. CONCLUSIONES	73
VII. RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS	77
ANEXOS	83

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable empowerment	33
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso organizacional	34
Tabla 3. Datos de estudio para determinar la muestra	36
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir el empowerment	38
Tabla 5. Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional	39
Tabla 6. <i>Expertos validadores del instrumento 1: Empowerment</i>	40
Tabla 7. <i>Expertos validadores del instrumento 2: Compromiso organizacional</i>	40
Tabla 8. <i>Confiabilidad</i>	41
Tabla 9. <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	41
Tabla 10. <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	42
Tabla 11. <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	42
Tabla 12. <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	43
Tabla 13. Interpretación de los rangos de correlación de Spearman	44
Tabla 14. Frecuencia de los niveles de empowerment	46
Tabla 15. Frecuencia de los niveles de compromiso organizacional.	47
Tabla 16. Cuadro de contingencia entre las variables empowerment y compromiso organizacional.	48
Tabla 17. Cuadro de contingencia entre la variable empowerment y la dimensión compromiso afectivo.	50
Tabla 18. Cuadro de contingencia entre la variable empowerment y la dimensión compromiso continuo.	51
Tabla 19. Cuadro de contingencia entre la variable empowerment y la dimensión compromiso normativo.	52
Tabla 20. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	54
Tabla 21. <i>Coeficiente de correlación Rho Spearman entre las variables Empowerment y compromiso organizacional.</i>	55
Tabla 22. Prueba de chi cuadrado del empowerment con el compromiso organizacional	56
Tabla 23. <i>Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la variable Empowerment y la dimensión compromiso afectivo.</i>	57

Tabla 24. Prueba de chi cuadrado del empowerment y la dimensión compromiso afectivo	58
Tabla 25. <i>Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la variable Empowerment y la dimensión compromiso continuo.</i>	59
Tabla 26. Prueba de chi cuadrado del empowerment con el compromiso continuo	60
Tabla 27. <i>Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la variable Empowerment y la dimensión compromiso normativo.</i>	61
Tabla 28. Prueba de chi cuadrado del empowerment con el compromiso normativo	62

Índice de figuras

Figura 1. Relación del empowerment con las dimensiones del compromiso organizacional.	32
Figura 2. Fórmula para el estudio de la muestra.	36
Figura 3. Gráfico de barra del empowerment y el compromiso organizacional.	49
Figura 4. Gráfico de barra del empowerment y el compromiso afectivo.	50
Figura 5. Gráfico de barra del empowerment y el compromiso continuo.	51
Figura 6. Gráfico de barra del empowerment y el compromiso normativo.	52

Resumen

La investigación presentó como objetivo general: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021. La investigación siguió el enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, descriptivo-correlacional; la población fue de 150 colaboradores y la muestra fue de 108; se empleó la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento al cuestionario; el método de análisis de datos fue el estadístico descriptivo. Los resultados de la investigación acreditaron la aprobación de la hipótesis general del estudio, puesto que el Rho de Rho Spearman fue de 0,607, valor que corresponde a las correlaciones positivas de nivel alto y la significancia fue de $0,000 < 0,05$; asimismo la prueba Chi-Cuadrado de Pearson, acreditó un valor de chi-cuadrado de 60,426 y la significación asintótica bilateral fue de $0,001 < 0,05$. En conclusión, se determinó que existe relación entre el empowerment y el compromiso organizacional en el IDLG del Perú S.A.C., y se comprobó que la técnica del empoderamiento aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa.

Palabras clave: empowerment, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo.

Abstract

The research presented as a general objective: To determine the relationship between empowerment and organizational commitment in the Institute of Legal Defense and Governance of Peru SAC, 2021. The research followed the quantitative approach, basic type, non-experimental cross-sectional design, descriptive-correlational; the population was 150 collaborators and the sample was 108; The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument; the data analysis method was descriptive statistics. The results of the investigation confirmed the approval of the general hypothesis of the study, since the Rho of Rho Spearman was 0.607, a value that corresponds to the positive high-level correlations and the significance was $0.000 < 0.05$; Likewise, Pearson's Chi-Square test confirmed a chi-square value of 60.426 and the bilateral asymptotic significance was $0.001 < 0.05$. In conclusion, it was determined that there is a relationship between empowerment and organizational commitment in IDLG del Perú S.A.C., and it was found that the empowerment technique increases the organizational commitment of employees in the company.

Keywords: Empowerment, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuous commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Al haber apreciado el dinamismo establecido por la competencia global dentro de las empresas (Torres, 2018) y considerando los efectos de los contagios por la pandemia de la COVID-19 a nivel mundial; se apreció los datos emitidos por la Organización Internacional de Trabajo (2020), en donde expuso que, el 81% de la fuerza de trabajo mundial se paralizó por el cierre de los centros laborales; por tal motivo, algunas organizaciones promovieron el trabajo remoto y/o semipresencial, para mantener su continuidad en los mercados (Cruz, 2020). Por otro lado, al haber considerado que la situación moral de los empleados se encuentra en un estado susceptible, Flores (2020) señaló que el empoderamiento resulta ser la técnica más eficiente para comprometerlos y guiarlos por el camino de la competitividad.

Es conocido que, aun en estos tiempos, los gerentes no se encuentran en la capacidad de identificar si sus colaboradores trabajan de manera adecuada o si existe una motivación suficiente para el desempeño de la labor, por otro lado, los empleados ven al trabajo y a la empresa como una obligación diaria y no desarrollan un sentimiento de pertenencia generando así trabajos de mala calidad; asimismo, la falta de comunicación, confianza y bajo nivel de conocimiento alimentan las debilidades de los trabajadores, por tal motivo se recomienda a las empresas que practiquen el empowerment a favor de sus colaboradores (Rodríguez, 2019). Asimismo, Torres (2018) refirió que, el desarrollo organizacional es una herramienta para el cambio, las reestructuraciones internas, externas e implementación de procesos para generar eficiencia y efectividad en el trabajo.

Con relación al empowerment, este concepto fue tratado por Blanchard, Randolph y Carlos en la década de los ochenta, en donde se generó la idea de que los colaboradores pueden asumir las responsabilidades que les confió la empresa y ellos respondieron debidamente porque se sienten identificados con la organización (Saldarriaga, 2020). Adicionalmente, Zimmeman (2000) propuso superar la barrera que comprende el cargo gerencial, pues, el reconocimiento al

valor real que aportan los trabajadores a la industria es una forma de empoderarlos para motivarles en su participación activa y positiva (Rodríguez, 2019).

Siguiendo a Robbins y Judge (2009), el compromiso organizacional es el grado de identificación del trabajador hacia la empresa, conciliando su interés a las metas organizacionales, creando una relación estable y beneficiosa para ambos sujetos. Con la involucración del empleado con los objetivos organizacionales, se produce la eficiencia en las acciones representativa en los procesos de trabajo e incluso se llega a reconocer el excedente de esfuerzos en el capital humano, esto es, dependiendo del grado de identificación que demuestre el individuo frente a la compañía (Rodríguez, 2020).

El empowerment y el compromiso organizacional resultaron ser variables de investigación que han inspirado múltiples trabajos a nivel internacional, por ello apreciamos el contenido de la Revista Digital Observatorio de Recursos Humanos (2018), en donde se sostuvo que, el empoderamiento en el trabajo trasciende en el empeño de los colaboradores, debido a que ellos gozan de las facultades y libertades que les brinda la empresa para resolver controversias dentro de sus labores, desarrollando estrategias y técnicas para participar en la toma de decisiones (Rodríguez, 2020); y, esto se fortifica con lo señalado por Porter y Lawler cuando refieren que un colaborador comprometido con la organización tiene el deseo de esforzarse por ella y permanecer en la misma afrontando los objetivos que se le designe (Gonzales y Granados, 2017).

La experiencia española relacionada al estudio del empowerment y el compromiso organizacional, demostró que el empoderamiento influye de manera directa y significativa sobre la otra variable; los mismos hallazgos se sostuvieron en la investigación de García, Useche, y Schlesinger (2020), en donde los docentes empoderados compartieron la responsabilidad y colaboraron entre ellos para alcanzar los proyectos propuestos. En el contexto mexicano, de acuerdo al estudio de Amezcua, Pérez y Quiroz (2019), se alcanzó resultados semejantes, en donde el empowerment funcionó como una herramienta de autogestión, la cual, ayudó a los colaboradores a identificarse e interiorizarse con los valores de la empresa, asumiendo una responsabilidad compartida basada en el compromiso organizacional.

En el contexto nacional, se consideró las investigaciones relacionadas a las variables de estudio, en donde se sostuvo que las estructuras

organizacionales no deben de ser un muro de separación entre los colaboradores y directivos, sino que, se debe de comprometer a los trabajadores para fortalecer su desarrollo dentro de la empresa. Se asumió que el trabajador empoderado es aquel que se encuentra capacitado para comprender las etapas que afronta la empresa para alcanzar sus objetivos, por ende, reconoce su rol dentro de la organización y contribuye con ideas que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales (Rosales, 2020; Oseda, 2020; Reyes, 2020; García, 2019).

Dentro del plano local, el servicio de seguro para la asesoría y defensa legal para las personas resultó ser un mercado innovador, pero no todos los ciudadanos se encontraban en las condiciones para contratar estos servicios, por ende, el objetivo de las organizaciones está direccionado a asesorar, capacitar y defender a los funcionarios policiales debido a que presentan una estabilidad económica y por la trascendencia de su actividad están vinculados constantes a procedimientos administrativos y/o judiciales.

En el año 2014 se formó la primera empresa destinada a prestar este tipo de servicios, su denominación es Cámara Legal Educativa Fortaleza S.A.C. (ASOCALF), posteriormente, en el 2015 se introdujeron dos organizaciones más: el Instituto de Defensa Legal Policial S.A.C. (IDEPOL), y el Centro de Capacitación y Asesoría Legal Policial S.A.C. (CECALPOL). Estas organizaciones generaron un antecedente comercial, en donde se apreció la rentabilidad económica y la funcionabilidad del modelo de trabajo en la institución policial (CECALPOL, 2021; IDEPOL, 2021; CECALPOL, 2021).

En el año 2016, se constituyó la empresa denominada Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C. (IDLG del Perú), conforme a la partida Registral de la SUNARP 14598088, la cual, en sus inicios fue una nueva alternativa en el mercado policial, sin embargo la visión de la organización estaba direccionada a expandirse a otros sectores involucrando a funcionarios y servidores públicos, así como a colaboradores de empresas privadas e independientes que por razón de sus actividades se encuentran bajo estricto control de las autoridades públicas (IDLG del Perú, 2021).

El problema que presentó el IDLG del Perú, se fundamentó en el contexto del trabajo semipresencial, en donde, algunos colaboradores a causa de la pandemia por la COVID-19, se encuentra presentando servicios de manera

presencial dos veces a la semana con el objeto de cumplir con el itinerario de la empresa; sin embargo, los días en los cuales cumplen su función dentro de su hogar presentan inconvenientes, tales, como: problemas de conectividad, incumplimiento de sus obligaciones por problemas relacionados a los servicios básicos, entre otros. Esta situación generó el incumplimiento de las actividades programadas por la organización y generó malestar en el cuerpo gerencial y directivo.

Los gerentes de la empresa apreciaron que los problemas relacionados a las actividades de los colaboradores han aumentado de manera progresiva durante el desarrollo del Estado de Emergencia, los trabajadores no manifiestan el mismo empeño ni liderazgo en sus acciones individuales o colectivas, el trabajo semipresencial ha generado un desgaste en las relaciones, haciendo que el vínculo laboral sea menos dinámico. Por consiguiente, en la actualidad, la empresa presenta problemas con relación al empoderamiento que viene brindando a sus colaboradores debido a que ellos no demuestran su compromiso con la organización, haciendo una comparación con los años anteriores.

El contexto de pandemia de la COVID-19, generó nuevos problemas con relación al cumplimiento de las labores de los colaboradores en el centro de trabajo, de la misma manera, nos permitió generar nuevas interrogantes con relación a la funcionalidad de las estrategias y herramientas de trabajo para el incentivo e identificación del colaborador para el cumplimiento de su rol asignado. Por ende, al encontrarnos dentro de estas circunstancias, se consideró la necesidad de estudiar este fenómeno dentro de la nueva realidad generada por la pandemia y la digitalización.

Por consiguiente, fue indispensable generar la interrogante relacionada al debido funcionamiento de las variables de empoderamiento y compromiso organizacional dentro del contexto laboral promovido por la COVID-19, en donde se ha privilegiado el trabajo semipresencial para conservar la integridad de la salud de los trabajadores.

Como problema general del estudio se presentó: ¿Existe relación entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021?

Los problemas específicos fueron: ¿Existe relación entre el empowerment y el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del

Perú S.A.C., 2021?, ¿Existe relación entre el empowerment y el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021?, ¿Existe relación entre el empowerment y el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021?

Se consideró a la trascendencia de la investigación para el IDLG del Perú S.A.C., se realizó las siguientes justificaciones.

Como justificación teórica se sostuvo que, la aplicación del empowerment a favor de los colaboradores resultó ser una estrategia que genera beneficios para el compromiso organizacional, debido a que permitió generar oportunidades de desarrollo en las actitudes de los colaboradores para lograr su identificación con la empresa (Saldarriaga, 2020; Reyes, 2020; Busara,2016). Asimismo, siguiendo la teoría del empowerment psicológico sostenida por Spreitzer (Flores, 2017), se pudo evaluar el estado emocional que gozan los colaboradores con relación a la empresa. Por consiguiente, en la investigación se recomendó estrategias direccionadas al fortalecimiento interno del personal para que se identifiquen con la empresa y se logren su empoderamiento.

Con relación a la justificación práctica, se presentó la evidencia práctica del empowerment y el compromiso organizacional en el IDLG del Perú, conforme señaló Villa (2019) la relación directa entre las variables resultó ser una de tipo causal entre los colaboradores que gozan de un nivel de empowerment, a diferencia de otros que, solo trabajan por compromiso organizacional. Conforme señaló Rodríguez (2016), las empresas que aplicaron las estrategias relacionadas a las variables fueron L'Oreal Caribe, Eaton Electrical y Alpha Caribe, en donde se fortaleció el liderazgo, la participación continua y comunicativa y la responsabilidad compartida entre los colaboradores de las organizaciones, indistintamente su jerarquía en la misma con el objeto de lograr mayores beneficios. Por ende, con la presente investigación y con el uso de las herramientas adecuadas de la estadística, se demostró que con el uso de empowerment en el IDLG del Perú S.A.C., los empleados respondieron con mejores niveles de compromiso organizacional.

La justificación metodológica, la investigación siguió el método científico correspondiente a los estudios de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Se empleó como técnica: la encuesta; y, la herramienta: el cuestionario. Se demostró su validez conforme al alfa de

Cronbach. Por último, el conocimiento científico desarrollado en la investigación contribuye a favor de los lectores para que comprendan los efectos de este fenómeno científico.

Se presentó como objetivo principal: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021; Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021; y, Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

La hipótesis general de la investigación fue: El empowerment se relaciona con el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Las hipótesis específicas fueron: El empowerment se relaciona con el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021; El empowerment se relaciona con el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021; y, El empowerment se relaciona con el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este bloque de la investigación se presentó los antecedentes nacionales, los cuales fueron estudios desarrollados por los investigadores especializados en la materia:

En la investigación de Anchelia, Inga, Olivera y Escalante (2021), en donde se determinó la relación entre las variables de estudio: gestión administrativa y compromiso organizacional, esta medición se realizó sobre los trabajadores del sector de educación. La metodología desarrollada siguió el enfoque cuantitativo, fue básica y no experimental, de corte transversal y correlacional. La población y muestra del estudio estuvo compuesta por 88 colaboradores que desempeñaban el rol de docentes, administrativos y directivos. La técnica e instrumento de la investigación fue la encuesta y el cuestionario, el instrumento fue realizado por los autores y midió las variables de estudio, el cuestionario fue sometido a criterio de expertos y obtuvo una fiabilidad de 0.885 y 0.801, respectivamente, conforme al alfa de Cronbach. En la investigación se concluyó que, sí existe relación positiva y significativa entre las variables de estudio, asimismo, la correlación del Rho de Spearman fue de 0.361, siendo positiva y de nivel baja, en consecuencia, cuando hay una buena gestión administrativa entonces el compromiso organizacional de los trabajadores incrementará gradualmente.

En el estudio presentado por Saldarriaga (2020), se determinó la relación entre las variables empowerment y compromiso organizacional, en una entidad pública de Piura. La metodología empleada fue conforme al enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y correlacional. La población y muestra fueron 89 colaboradores pertenecientes a una entidad pública que laboraron entre los meses de septiembre del 2019 hasta enero del 2020. Las técnicas e instrumentos del estudio fueron los siguientes: (a) Para medir el empowerment se empleó el cuestionario the school participant empowerment scale (SPES) adaptado de los autores María Sosa y Verónica William (2004); y, para el compromiso organizacional: Cuestionario sobre compromiso organizacional de Franko Paiva y Gelga Rivas (2017). Se concluyó que, la hipótesis principal del estudio es válida debido a que la rho de Spearman fue de 0,490, lo cual significó

que la correlación es positiva y de nivel moderada, asimismo, existió relación en razón a que la significancia no superó el margen de error.

Se consideró que, si bien es cierto que los investigadores concluyen que existe una relación positiva de nivel alto entre las variables de estudios conforme a los resultados obtenidos al haberse practicado el Rho de Spearman, se comprende del contenido de su investigación también que, el vínculo laboral establecido entre los colaboradores con la empresa no resulta ser determinante para sostener un mayor o menor nivel de empoderamiento de los mismos para la toma de decisiones; por ende, se consideró que el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores con relación a la empresa es intermedio.

En el estudio desarrollado por Puma y Estrada (2020), el objetivo principal de la investigación fue, determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. El diseño seguido en la investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental y nivel correlación. La muestra fue de 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Los instrumentos empleados fueron: Cuestionario de Motivación elaborado por Sulca (2015) y el cuestionario de Compromiso Organizacional adoptado por Rivera (2010). La conclusión principal del investigador fue, mientras que los trabajadores presente altos niveles de motivación laboral, su compromiso con relación a la labor que realizan fue mayor.

En la investigación de Rosales (2020), cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el empowerment en los colaboradores de la Red de Salud Pacífico Norte – Chimbare, 2019. El diseño empleado fue de tipo no experimental y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 70 colaboradores de la Red de Salud Pacífico Norte. Los instrumentos empleados fueron: para medir la inteligencia emocional, se empleó la prueba de inteligencia emocional adaptada por Ecurra, Delgado, Quesada, Rivera, Santos, Rivas y Pequeña (2000), y, para medir el empoderamiento, se empleó el cuestionario de empoderamiento adaptado por Jaimez y Bretones (2013). La investigación presentó como conclusión que, el nivel de inteligencia emocional en los colaboradores es de tipo regular con un 64,3%, siendo las dimensiones de autoconocimiento y las habilidades sociales las menos desarrolladas; asimismo, el nivel de empowerment también es regular con un

64,4%; por último, se sostiene que existe una relación positiva y moderada entre la inteligencia emocional y el empowerment en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Norte – Chimbote, pues conforme al Rho de Spearman, esta es de 0,675, lo cual permite reportar la correlación de las variables.

Conforme a lo sostenido en el estudio, se comprendió que el empowerment es una herramienta gerencial que permite a las organizaciones desarrollar una serie de estrategias con el objeto de aumentar la confianza, responsabilidad y el compromiso de los trabajadores.

En la investigación presentada por Oseda (2020), cuya finalidad fue determinar la relación empowerment y desempeño laboral en una universidad privada del cono norte. El diseño de investigación de enfoque cuantitativo, tipo básico, correlacional simple y transversal; en donde la muestra fue de 85 colaboradores. Los instrumentos empleados en la investigación fueron realizados por el autor y sometidos a criterios de expertos. En la conclusión principal se indicó que existe relación entre las variables de estudios con un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,944, el cual resulta ser positiva y muy alto.

En la investigación se sostuvo que, no es suficiente que se flexibilicen las estructuras dentro de la empresa, sino que, es indispensable que los colaboradores comprendan el manejo y los procedimientos que la organización sigue para desarrollar su empoderamiento y guiarlos hacia la mejora continua dentro de la participación en las funciones asignadas, asimismo, se debe de valorar sus aportes como contribución a la empresa.

En la investigación Presentada por Fabián (2019), se presentó como finalidad del estudio, determinar la relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral. El diseño empleado fue observacional, correlacional, transversal y prospectivo, la muestra fue de 170 trabajadores, en donde 86 contaban con contrato inestable y 84 tenían un contrato estable. El instrumento utilizado fue el inventario de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen del año 1991. En la investigación se concluyó que, no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato del trabajador, pero, se aprecia que los trabajadores estables presentan una mayor puntuación en comparación con los inestable.

Por consiguiente, se sostuvo que, los contratos laborales no pueden determinar el nivel de compromiso organizacional por parte de los trabajadores, no obstante, el nivel de compromiso organizacional por parte de los colaboradores puede variar de acuerdo al entorno laboral en el cual se encuentran, claro está que, si la empresa cumple con estándares mínimos para el soporte de los vínculos laborales, entonces, es más distinguible el nivel de compromiso de los trabajadores.

En este extremo de la investigación, se abordó los antecedentes internacionales, siendo estas las investigaciones publicadas por los autores extranjeros, cuya temática se encuentra estrechamente vinculada a las variables de estudio.

Siguiendo a Obando, Cuenca y Rea (2020), cuya investigación estuvo direccionada a determinar la relación existente entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de las empresas de seguro. El diseño de estudio fue de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal; la muestra estuvo compuesta por 301 colaboradores del sector seguro. El instrumento empleado fue el cuestionario realizado por los autores y sometido a criterios de expertos. En esta investigación se concluyó que, existe una relación directa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional.

Del análisis de la investigación, se consideró que existe una relación muy fuerte entre los empleados y el empleador debido a que se encuentran identificados con la organización, asimismo se comprende que los colaboradores son muy importantes para la organización.

En la investigación de Changúan, Caraguay, y Dávalos (2020), en donde se siguió un análisis teórico, el objetivo de la investigación fue: Analizar la teoría del empoderamiento organizacional y proponer un modelo para la realidad empresarial cubana. Los principales resultados demostraron que: La organización tiene la garantía de que los empleados reciben información sobre los resultados de la organización, por ende, los mismos tienen poseen los conocimientos y destrezas para contribuir a la consecución de las metas, que cuentan con poder para tomar decisiones fundamentales y son recompensados en base a los resultados obtenidos. La conclusión principal fue: El empoderamiento es un factor indispensable para lograr el bienestar de los

trabajadores en las organizacionales laborales. Además, se realiza la importancia de trascender había la búsqueda del bienestar en las misma.

En la investigación de Baez, Zayas, Velázquez y Lao (2019), cuyo objetivo fue, establecer un modelo conceptual de compromiso organizacional que sea conforme a la realidad cubana, con la intención de contribuir en la mejora de la incidencia del intento de abandono del trabajo por parte de los empleados. El diseño empleó los métodos teóricos y empíricos; la muestra estuvo compuesta por un grupo de 15 expertos, integrados por directivos, especialistas y académicos con dominio en el tema. El instrumento utilizado fue el cuestionario de las escalas de compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1993). En la investigación se concluyó que, el compromiso organizacional es un constructo multidimensional y que, de acuerdo al análisis desarrollado, este garantiza que en el contexto cubano se alcance niveles de explicación estadística muy alto a la luz de la comprobación de los criterios de validez y fiabilidad, obtenidos por la aplicación del instrumento utilizado para medir esta variable.

En la investigación de Gavilanes, Gullqui y Barriga (2019), se presentó como objetivo principal, determinar la relación entre el empoderamiento del recurso humano y el desempeño organizacional de Galapesca S.A. El diseño del estudio fue cuasiexperimental, la muestra fue de 17 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron: con relación a la variable empoderamiento, se aplicó el cuestionario estandarizado CWEQ-II (versión en español) de Mendoza, Orgambidez, Borrego, Gonçalves y Santos (2014), y, para la variable desempeño organizacional, se empleó el sistema Quickscore (services, 2014). Se concluye que, el desarrollo del empoderamiento de los trabajadores eleva el compromiso a largo plazo y permite que la compañía obtenga una visión estratégica más amplia en la toma de decisiones.

En el estudio realizado por Orgambidez-Ramos, Borrego-Alés y Ruiz-Frutos, (2018), cuya finalidad fue comprobar el papel predictor del empowerment estructural y la vulnerabilidad al estrés sobre el burnout en una muestra de enfermeros portugueses. El diseño del estudio fue transversal, descriptivo y correlacional, la muestra fue de 297 profesionales enfermeros de tres hospitales públicos del sur de Portugal. Los instrumentos utilizados fueron: para evaluar el *core burnout* fue conforme a la versión portuguesa de Maslach Butnout Inventory

(MBI) (1981), y para medir el empowerment estructural se utilizó la versión portuguesa de la escala Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ-II) de Laschinger (2001). Se concluyó que, el core burnout se relacionó negativa y significativamente con todas las dimensiones del empowerment estructural, y positivamente con la vulnerabilidad al estrés.

De acuerdo al estudio presentado, se comprendió que en las administraciones de los hospitales portugueses se debe de desarrollar adecuadamente el empowerment estructural para promover en la mejora de las capacidades para el enfrentamiento del estrés de sus colaboradores.

En el estudio sostenido por Herrera, Sánchez y Sánchez (2018), cuyo objetivo principal fue, analizar si la satisfacción laboral ejerce un efecto mediador en la relación entre la percepción de alternativas de empleo y el compromiso organizacional en la industria maquiladora. El diseño de estudio empleado fue con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 115 personas que pertenecen al conjunto de trabajadores operarios de la maquiladora de autopartes de la Ciudad Victoria en Tamaulipas. Los instrumentos empleados fueron: para medir la percepción de alternativas de empleo la escala de Peters, Jackosfsky y Salter (1981); para medir el compromiso organizacional se empleó las escalas del organizational commitment questionnaire (OCQ) de Mowday, Streers y Porter (1979), conforme también a los enfoques presentados por Allen y Meyer (1990). En conclusión, se determinó que el efecto de la percepción de alternativas de empleo no es directo, sino indirecto, por ende, las gerencias de recursos humanos deben de reducir los comportamientos opuestos al compromiso organizacional; eso es, las ofertas externas de otros posibles empleadores influyen en la decisión de rechazar el compromiso organizacional, puesto que, la satisfacción laboral que presenta el empleado le permite tomar la decisión para establecer o no un compromiso organizacional con su actual empleador.

La estructura del bloque del contenido teórico fue realizado conforme a la literatura científica vigente relacionada a las variables de estudio, por ello, al haber establecido al empowerment como la variable independiente, entonces, debemos de tener en cuenta lo sostenido por Romero (2012), en donde consideró que la teoría del empowerment surge como complemento de la filosofía del cambio organizacional, siendo esta una herramienta como lo es el

Total Quality, la reingeniería y Just in time, puesto que, estos conceptos están involucrados al cambio (Torres, 2018).

Asimismo, es importante señalar que existen dos tipos de *empowerment*: el estructural conforme a la teoría de Kanter y el psicológico conforme a la teoría de Spreitzer (2006) (De Los Ríos, 2012).

En el *empowerment* estructural de Kanter (1993), quien estableció la importancia de fortalecer los vínculos laborales e interpersonales con el objeto de cimentar la comunicación interna. En esta teoría también se sostiene que los trabajadores tienen la oportunidad de acceder a las capacitaciones, de crecer y tener mayores posibilidades para surgir en la empresa; por ende, los resultados obtenidos deben ser favorables debido a la gran satisfacción que manifiesta el empleado debido a un mayor compromiso de productividad (Flores, 2017; De Los Ríos, 2012; Chiavenato, 2002).

La citada teoría se centró en el ambiente de trabajo y las condiciones para el desarrollo de las actividades, por ende, los factores vinculados a la variedad, autonomía, carga de labores, soporte de la organización y la posición del empleado en la empresa resultan ser indicadores estructurales del empleo, por ende, la realización de alguna varianza sobre este tipo de indicadores puede generar la satisfacción laboral del trabajador, toda vez que, dichas condiciones hayan cambiado para crear una mayor ventaja.

En la teoría del *empowerment* psicólogo a cargo de Spreitzer (2006), como también refirieron Thomas y Velthouse (1990), está destinado a la interpretación mental que presenta cada colaborador de la empresa con relación a los cambios estructurales del ambiente del trabajo, tales inferencias generan cuatro dimensiones, las cuales son: (a) el significado, (b) la competencia, (c) la autodeterminación, y (d) el impacto (Oseda, 2020; Flores, 2017; De Los Ríos, 2012).

En esta teoría se sostuvo que, los efectos que presenta la persuasión del personal con relación a su centro de labores, los compañeros y la motivación que pueden recibir por parte del personal comprometido con la institución, promueve el mejoramiento del colaborador, haciéndolos autosuficientes y de esta manera pueden contribuir con el alcance de los objetivos y no estarán sujetos a ningún tipo de maltrato o abuso por parte de sus semejantes o

superiores, es decir, se evalúa los efectos psicológicos relacionados al liderazgo del trabajador por el empoderamiento brindado.

Autores como Molina (2006), Miller (2000), Rowlands (1997) Wilson (1997) y Friedman (1992), definieron al empowerment como la libertad que deben de gozar los empleados de una organización indistintamente su jerarquía para tomar decisiones sin tener que requerir una autorización previa por parte de los superiores; por ende, resulta necesario remplazar el esquema piramidal por el lineal, en donde se promueve los equipos debido a que la cultura participativa fortalece las acciones direccionada por los colaboradores para alcanzar los fines de las organización (Flores, 2020; De Los Ríos, 2012).

Por otro lado, Santa Cruz (2015), Marlan (2014), Beckhar (2014), Shultz (2008) y Chiavenato (2002), quienes lo definieron como el proceso en donde el directivo o gerente proporciona al capital humano toda la información, conocimiento y recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones, potenciando sus habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y desempeño dentro de la organización; para ello, se debe seguir el procedimiento a través de tres pasos: (a) de manera directa, se provisiona a los trabajadores de información que les sirva para rendir adecuadamente en sus trabajos, (b) después, se les da la libertad y control para que trabajen con autonomía, el cual incrementa el nivel de esfuerzo, por ende, tanto el trabajador como la compañía progresan cuando aumenta la autonomía (poder y responsabilidad); por último, (c) sobreviene como una reducción en el coste asociado con la gestión (Flores, 2020; Torres, 2018; De Los Ríos, 2012).

Por consiguiente, el empoderamiento resultó ser la transferencia de responsabilidades por parte de los órganos superiores responsables encargados de conocer el asunto a favor de los colaboradores que de manera inmediata se encuentran ante el fenómeno que genera incidentes y merecen una resolución inmediata para promover el debido desarrollo de las actividades dentro del área, este ejercicio de empoderamiento comienza por unos cuantos individuos de la organización conforme al marco progresivo establecido por Shultz (2008), para que posteriormente se masifique conforme señaló Chiavenato (2002).

En los informes de la Organización Mundial de la Salud (1998), se estableció la necesidad de conocer la existencia del empowerment en los ambientes laborales y si los empleados perciben dichas condiciones, pues, a

bien se indica que este instrumento genera la estimulación de los líderes de opinión o intermediarios dentro de la organización para que ejerzan un rol de guías para alcanzar los objetivos organizacionales más no de supervisores de los mismos. Asimismo, se informó que todos los colaboradores deben de conocer el estado de la empresa en términos claros, deben de estar facultados y estimulados para actuar a favor de la organización sin importar el grado de jerarquía en el cual se encuentren, por ende, se sugiere la promoción del trabajo en equipo para desenfocar la estructura piramidal (De Los Ríos, 2012).

De acuerdo a lo sostenido, la tendencia vigente es fomentar y fortalecer el empowerment en las empresas conforme a lo señalado por Alegret (2013), pues indicó que los gerentes o directivos de la organización deben de tomar en consideración los siguientes puntos:

- Capacitación adecuada del personal, al acreditarse que el equipo de trabajo se encuentra en la capacidad para responder de forma autónoma ante las incidencias presentadas sin la necesidad de acudir al superior.
- Comunicación clara entre los trabajadores y administrativos, se transmite de manera adecuada las funciones y las metas que se espera de ellos.
- Premiación a favor de los colaboradores proactivos, con este método se busca incentivar la proactividad de los colaboradores que se esfuerzan en alcanzar sus objetivos y promover el esfuerzo en el personal, pues con esta actitud de recompensas justas se alimenta la competitividad.
- Confianza, es necesario establecer confianza en el equipo de trabajo para poder promover y dirigir adecuadamente la estrategia de empoderamiento, pues, de esta manera los colaboradores involucrados presentan empatía y compromiso entre ellos mismos para el logro de objetivos (Torres, 2018).

De acuerdo con Kanter (1993) y Spreitzer (2006), quieren señalaron que, el empowerment psicológico está compuesto por cuatro cogniciones: (a) el impacto, (b) la competencia, (c) el significado, y (d) la autodeterminación (Flores, 2017).

Cuando tratamos sobre el impacto, este es como el grado de influencia que puede presentar el colaborador dentro de la organización, ya sea en el área administrativa u operativa, pues su actitud es percibida dentro y fuera del trabajo por parte de sus compañeros, por tal motivo puede ser un agente que motiva e influye en el desarrollo del trabajo o no (Flores, 2017; De Los Ríos, 2012; Ríos, Rayo y Ferrer, 2010).

Con relación a la competencia, la cual también es conocida como la autosuficiencia debido a que el colaborador está enfocado en realizar sus actividades de manera eficiente debido a sus habilidades, por ello, es que es reconocido positivamente por sus compañeros y superiores cuando se trata de criticar su talento en el desarrollo de su trabajo (Flores, 2017; De Los Ríos, 2012; Ríos et al., 2010).

Con relación al significado, esta es la realidad que el trabajador percibe con relación a la organización y los valores, conductas y requerimientos que esta establece, por ende, la interiorización de estas normas debe de ser asumidas por el individuo para desarrollarse dentro de un contexto organizacional preestablecido (Flores, 2017; De Los Ríos, 2012; Ríos et al., 2010).

El significado es considerado como el valor que el colaborador percibe que se le da a su trabajo frente al juzgamiento del mismo por parte de los compañeros y superiores, debido a esto, el producto de la labor debe de estar dentro del marco exigido con el empleador para poder contribuir con los objetivos personales dentro del trabajo (Flores, 2017; De Los Ríos, 2012; Ríos et al., 2010).

La autodeterminación o iniciativa del empleado resulta ser el acto voluntario por parte del mismo, inspirado por un sentimiento y libertad de poder accionar de manera contributiva para el debido desarrollo del proceso del trabajo, esta facultad para intervenir proviene de su capacidad para conocer las funciones y el sentimiento de promover las actividades de manera más eficiente (Flores, 2017; De Los Ríos, 2012; Ríos et al., 2010).

Con relación a las teorías relacionadas al compromiso organizacional, se consideró los postulados de Mathieu y Zajac debido a que la contemplan como una variable trascendental para las relaciones personales del colaborador, el entorno y el ambiente de trabajo, puesto que, el compromiso organizacional ayuda al desarrollo del del colaborado con suficiencia. Por otro lado, Ko, Price y

Mueller, quienes refirieron que, el compromiso organizacional busca ampliar el poder y rotar al personal para que estos se identifiquen con distintas áreas de la empresa, de esta manera no caen en la monotonía y de reduce el intento de renuncia (Villa, 2019; Rodríguez, 2019; Arciniega, 2010).

Siguiendo a Dave y Newstrom (2000), quienes definieron a la lealtad de los colaboradores como la identificación con la empresa y el deseo de continuar colaborado de manera activa en la organización, por ende, el compromiso es considerado como el sentimiento más fuerte que puede demostrar el colaborador con la empresa debido a que entrega más que años de servicios a la institución, sino que, su éxito personal es el éxito empresarial (Ríos et al., 2010). Esta definición guarda relación con la teoría sostenida por Allport (Chiavenato, 2008), cuando se sostuvo que, esta variable mide el estado del trabajador de acuerdo al índice de participación, valorándose la actividad laboral, las necesidades personales, prestigio de la organización, auto respeto, autoridad y autoimagen desarrollada.

Asimismo, O'Reilly y Chatman (1986), Mayer y Allen (1997), quienes refirieron que, el compromiso tiene un fondo psicológico por parte del empleado, el cual surge por la relación existente entre el empleado y la organización, debido a la decisión de continuar con el vínculo depende; el sentimiento de compromiso existente y las probabilidades de permanencia generan satisfacción en el entorno de trabajo y las ganas de continuar en la organización, es decir, se encuentran más comprometidos aquellos empleados que tienen menos probabilidades de irse de la empresa. Asimismo, Ruokolainen (2011) refirió que, del compromiso se puede identificar tres componentes independientes, los cuales son: (a) el cumplimiento, (b) la identificación, y (c) la internalización (Villa, 2019).

La importancia del compromiso organizacional en las empresas es conforme a lo expresado por Anchelia et al., (2021) cuando mencionó que las empresas alcanzan el éxito a través del compromiso organizacional del talento humano que mantiene, y ellos son un activo importante sobre el cual recae las actuaciones de la dirección de la empresa para evaluar su lealtad y nivel de vinculación con la misma. Por ello, siguiendo Culibrk (2018) y Peña (2016), quienes refirieron que, el compromiso de los empleados se logra distinguir por su grado de identificación y el ánimo de permanecer en la organización; puesto

que, el trabajador que cumple con un nivel alto de las variables antes expuestas; asimismo, de acuerdo con Cesário y Chambel (2017), quienes manifestaron que, se puede acreditar que existe una satisfacción laboral por parte del empleado cuando desarrolla una actitud positiva dentro de un ambiente, esto le genera comodidad y emociones fuertes que son propios del compromiso, por ende, están dispuestos a realizar sacrificios con el objeto de cumplir con la organización (Puma y Estrada, 2020).

Las dimensiones de compromiso organizacional, de acuerdo con Meyer y Allen (Rodríguez, 2019; Villa, 2019), quienes refirieron que, es una trilogía de interacciones sociales, tales como: (a) compromiso afectivo, (b) compromiso normativo, y (c) compromiso continuo.

Para reconocer el compromiso afectivo por parte de los colaboradores a favor de la organización, las posturas de Meyer y Allen (1997) y Herscovitch y Topolnytsky (2002), quienes mencionaron que, se sintetizan como el deseo, el afecto que logra sentir el trabajador con relación al vínculo laboral que mantiene con la empresa, es decir, son las ganas de querer seguir laborando en la institución porque siente que ocupa el lugar ideal en donde puede desarrollar sus habilidades laborales, es la identificación de cuerpo en el cargo y entorno en el cual se encuentra en ese entonces en la empresa y porque no sostenerlo, la ambición de querer escalar más alto en la industria, pero no hay intención de abandonar el centro de labores ni el interés de perfilarse en el mismo cargo u otro más alto en una organización diferente (Villa, 2019; Anchelia, et al., 2021; Ríos et al., 2010).

Meyer y Allen (1997); Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015) y Osorio (2016), quienes manifestaron de manera adicional que, el afecto impacta en el individuo de tal manera que se logran identificar tres características, las cuales son: (a) la aceptación de los valores y objetivos de la organización, (b) la voluntad para esforzarse a favor de la organización y (c) el deseo de permanecer en la misma. Por ello, se resalta la motivación que surge en el individuo por su participación en la empresa, de la misma manera los empleadores le reconocen su participación para que se genere una identificación afectiva entre los mismos (Villa, 2019; Anchelia, et al., 2021; Ríos et al., 2010).

Con relación al compromiso continuo, Meyer y Allen (1997) refirieron que es el apego material que manifiesta el colaborador ante la organización,

reconociendo los costos que devienen en su contra si dejara de participar en la empresa (Ríos et al., 2010). Adicionalmente Bayona, Legaz y Madorrán (1999) lo consideraron como la perspectiva de intercambio que se da por el vínculo laboral, es decir, son los efectos de la transacción de incentivos y contribuciones entre el colaborador y la empresa, debido a esto, se genera un apego de índole materialista por parte del servidor (Villa, 2020; Puma y Estrada, 2020).

Por último, el compromiso normativo fue definido por Meyer y Allen (1997) como la experiencia de un sentimiento vinculante de obligación y permanencia por parte del colaborador a favor de la organización; Arias (2001) le da la connotación de lealtad a la empresa por gratitud a causa de los beneficios obtenidos por parte de la empresa; y, Chiang, Gómez y Wackerling (2016) sostienen que es una obligación moral que surge en el trabajador para permanecer en la empresa debido a que considera que la empresa invirtió mucho en el y le dio atenciones que hicieron surgir un sentimiento de correspondencia (Puma y Estrada, 2020; Villa, 2019; Ríos et al., 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, los metodólogos Álvarez (2002), Dei (2006), Gonzales (2010), Vara (2010), Niño (2011) y Hernández y Mendoza (2018) en su mayoría coincidieron que, las investigaciones de tipo básica están orientadas a contribuir con el aumento del conocimiento científico sobre el tema; esto es, el investigador está orientado a generar nuevos conocimientos pero sin la intención de que sea aplicado de manera inmediata, esto es, nutrir la doctrina con la intención de que sea aplicada en un tiempo posterior más no de manera inmediata.

Debido a los fundamentos de la investigación básica, se consideró que la importancia del estudio fue contribuir con la literatura relacionada a las variables de estudio: empowerment y compromiso organizacional; debido a que, el contexto en el cual nos encontramos amerita el ejercicio de un análisis reflexivo del fenómeno de estudio dentro del contexto en el cual se manifiesta.

En el diseño fue no experimental, de acuerdo con Dei (2006) y Hernández y Mendoza (2018), quienes refirieron que, es este diseño no existe la posibilidad de crear o intervenir en la situación que se pretende investigar, esto es, no existe la posibilidad de poder manipular de manera intencionada a las variables de estudios, por ende, se observa al fenómeno dentro de su contexto natural, expresándose como tal para ser debidamente analizado.

De acuerdo a los autores Briones (2002) y Hernández y Mendoza (2018), quienes refuerzan la posición de la no manipulación de las variables, debido a que las mismas son independientes y lo que el investigador ha analizado es porque ya ha sucedido, es decir, no se mantiene un control, por ende, el rol del investigador se fundamenta en describir la situación que está percibiendo.

Siguiendo la naturaleza del diseño, el maestrista se enfocó en observar y describir metódicamente los sucesos que acontecen dentro del contexto laboral de los trabajadores del IDLG del Perú, con relación a su empoderamiento y compromiso organizacional.

En los diseños no experimentales se realiza el corte transversal o transeccional, el cual ha sido definido por Hernández y Mendoza (2018) como la

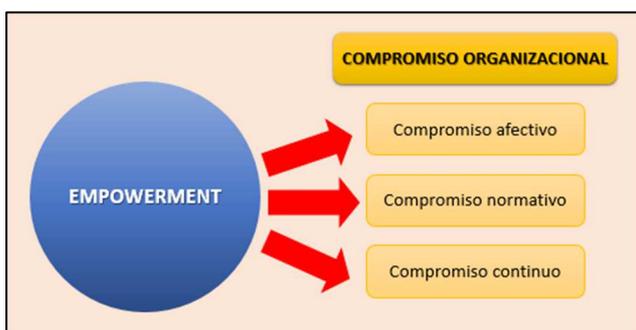
obtención de información en un solo momento, a diferencia de los longitudinales en donde se realiza en distintos momentos. En el presente estudio, se practicó la encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa, los cuales respondieron en un momento único, es decir se siguió el modelo transversal debido a que el rito de la encuesta ha sido hecho en una sola oportunidad.

El estudio de la investigación fue de tipo descriptivo y de acuerdo a las definiciones metodológicas sostenidas en la actualidad, la sustentan como la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos (Tamayo, 2004). Es decir, el propósito investigador fue presentar la realidad del estudio, sus aspectos, sus partes, variables, dimensiones o las relaciones que se establecen entre los objetivos y el fin es evidenciar una verdad que podrá ser corroborada con un enunciado o hipótesis (Niño, 2011).

La descripción es valorada como la interpretación metódica que ejerce el estudiante del fenómeno para registrarla en los distintos requerimientos que exige el esquema de la investigación, es decir, establece un marco literario secuencial del fenómeno científico para que sea comprendido y sea sometido al procedimiento científico con el objeto de comprobar hipótesis previamente planteadas.

La investigación fue correlacional debido a que se pretende conocer la relación que existe entre la variable independiente sobre la dependiente, esta posición ha sido sostenida por Hernández y Mendoza (2018) y Rodríguez (2018); puesto que, la correlación nos permite conocer el vínculo que se produce en el fenómeno de estudio, esto es, comprender el grado de influencia existente y por ello se busca definir la relación existente.

Figura 1.
Relación del empowerment con las dimensiones del compromiso organizacional.



Nota: En la imagen se presentó la forma en la cual, se relacionan las variables de estudio. Fuente: elaboración propia (2021).

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, siguiendo la posición de Niño (2011), Hernández y Mendoza (2018), este tipo de enfoques está vinculado a la cantidad y la forma de medición se da a través del cálculo, por ello, queremos conocer las magnitudes de las variables y esto es posible a través de la recolección de datos, lo cual permitió comprobar las hipótesis planteadas.

Así también, se empleó dos variables de estudio, la Independiente (Empowerment), y la dependiente (compromiso organizacional); las cuales, para ser medidas han sido diseccionadas y separadas en dimensiones e indicadores, lo cual nos permitió dar el carácter de valor numérico, de esta manera se pudo cuantificar su magnitud y su reflejo estadístico.

El método empleado fue el hipotético deductivo, el cual consistió en el planteamiento de las hipótesis preliminares, las cuales fueron comparadas con los datos obtenidos; esto es, se realizó la prueba de hipótesis en donde se propuso la hipótesis alternativa que ha sido establecida por el investigador de forma preliminar y la hipótesis nula, la cual surgió como una posición negativa a la hipótesis alternativa, la aprobación o desaprobación de las misma es conforme al valor de la significancia, pues si esta está por debajo del margen de error, entonces la hipótesis se aprueba y si está por encima, pues se rechaza la alternativa y se acepta la nula (Cegarra, 2012).

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con los estudios realizados por Vara (2010), Bernal (2010), quienes refirieron que, las variables son definidas como propiedades características y de manifestación de los objetos a estudiar dentro de un entorno de investigación, por ende, están sujetos a asignársele valores de tipo cualitativos o cuantitativos.

En esta investigación se presentó los valores que adoptaron nuestras variables cuantitativas; no obstante, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), quienes señalaron que, si bien es cierto que una variable por sí sola resulta ser dificultosa para que nos brinde datos numéricos que puedan ser ponderados para la debida interpretación de la realidad, por ello, se realiza la operacionalización en donde se la disecciona con el objetivo de rescatar dimensiones e indicadores que puedan hacer posible una medición más proporcional, la cual se ajusta a los intereses de la investigación.

Con relación a la variable independiente, conforme a lo señalado por Spreitzer (2006) (Flores, 2017), el empowerment está destinado a la interpretación mental que presenta cada colaborador de la empresa con relación a los cambios estructurales del ambiente del trabajo, tales inferencias generan cuatro dimensiones, las cuales son: (a) el significado, (b) la competencia, (c) la autodeterminación, y (d) el impacto.

Tabla 1.
Operacionalización de la variable empowerment

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rango
Significado	objetivos aspiración	SIG1, SIG2, SIG3	(7) Totalmente de acuerdo.	Alto
Competencia	Formación profesional Capacidad intelectual	COM1, COM2, COM3	(6) Bastante de acuerdo.	Medio
Autodeterminación	Autonomía Iniciativa	AUT1, AUT2, AUT3	(5) De acuerdo.	Bajo
Impacto	Capacidad de influencia	IMP 1, IMP 2, IMP 3	(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	
			(3) En desacuerdo	
			(2) Bastante en desacuerdo.	
			(1) totalmente en desacuerdo.	

Nota: La tabla de operacionalización del empowerment fue realizada conforme a la teoría del empowerment psicológico desarrollado por Spreitzer (2006) (Flores, 2017). Fuente: Elaboración propia (2021).

Con relación a la variable compromiso organizacional, de acuerdo a lo expuesto por Meyer y Allen (1997) (Rodríguez, 2019), son un constructo tridimensional que está compuesto por las interacciones entre los siguientes componentes, el afectivo, el normativo y el de continuidad.

Tabla 2.
Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rango
Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad.	de CA1, CA2,	(5) Totalmente de acuerdo.	Alto
	Valoramiento de la organización.	de la CA3, CA4, CA5, CA6	(4) De acuerdo.	Medio
Compromiso continuo	Costumbre de la organización.	de la CC1, CC2,	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	Bajo
	Alternativas inexistentes.	CC3, CC4, CC5, CC6, CC7	(2) En desacuerdo.	
Compromiso normativo	Lealtad.	CN1,	(1) totalmente en desacuerdo.	
	Responsabilidad en permanecer en la organización.	CN2, CN3, CN4, CN5, CN6		

Nota: La tabla de operacionalización del compromiso organizacional elaborada conforme a la teoría de Meyer y Allen (1997) (Rodríguez, 2019). Fuente: Elaboración propia (2021).

3.3. Población, muestra, muestreo

De conformidad con las definiciones expresadas por los autores Hernández y Mendoza (2018), Bernal (2016) y Niño (2011), quienes concordaron en establecer que, la población es la acumulación de todos los elementos referentes a la investigación; adicionalmente, es decir, que la población es la totalidad de elementos o individuos que guardan similares características y sobre ellos se buscara realizar la inferencia.

La población del IDLG del Perú S.A.C., fue de 150 colaboradores, y ellos cumplen sus funciones dentro de los límites que establece su estructura organizacional:

- (a) La Gerencia General y el Directorio se encuentran en el mismo nivel de competencia, y está compuesta por 7 participantes.
- (b) La sub Gerencia, está compuesta por 3 participantes.
- (c) Las direcciones de la organización son las siguientes:
 - c.1. Dirección de Asesoría Legal y Defensa Procesal: Está compuesto por 80 colaboradores de profesión abogados y desarrollan sus actividades en las siguientes áreas de trabajo:
 - Área de Derecho Constitucional y Derechos Humanos.
 - Área de Criminología y Derecho Penal.
 - Área de Derecho Civil y Comercial.
 - Área de Derecho Administrativo y Corporativo.
 - Área de Derecho Laboral.
 - c.2. Dirección de Gestión Corporativa: Está compuesto por 24 colaboradores, los cuales se desempeñan en las siguientes áreas:
 - Área de Recursos Humanos.
 - Área de Presupuesto, contabilidad e inventario.
 - Área de Tesorería y Recaudo.
 - Área de Compras y Suministro.
 - Área de Soporte y Mantenimiento.
 - Área de gestión documental de archivos Físicos y Virtuales.
 - c.3. Dirección de Gestión Comercial: Está compuesto por 46 colaboradores.
 - Área Comercial.
 - Área de marketing.
 - Área de comunicaciones.

El IDLG del Perú S.A.C., presentó 150 colaboradores como participantes de su empresa, la distribución de los colaboradores es conforme a las siguientes direcciones: Asesoría y Defensa procesal (53% de la población), Gestión Corporativa (16% de la población) y en la Gestión Comercial (31% de la población), por ende, esta es una población finita.

La muestra de las poblaciones ha sido definida por Bernal (2016), quien manifestó que, la muestra es un subgrupo de elementos de los cuales se obtiene información real y sobre la cual se efectúa la medición y observación de las variables de estudio. De la misma consideración fueron Hernández y Mendoza (2018), cuando señalaron que la muestra solo es determinada cuando se conoce la población, puesto que de este grupo general se extraerá a un sub grupo sobre el cual se practicará los procedimientos o técnicas de investigación para obtener y registrar la información científica.

En consideración a la información expuesta por los metodólogos, se procedió a determinar la muestra de la población finita de 150 participante, para ello, se aplicó la fórmula y se siguió el método correspondiente para hallar la muestra del estudio.

Figura 2.
Fórmula para el estudio de la muestra.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Nota: La figura expuso la fórmula adecuada para hallar la muestra de la población finita, esto fue conforme al estudio de Lind, Marchal y Waten. Fuente: Bernal (2016).

En la tabla 3 se establecido las definiciones de las siglas y los valores aplicables a la población de nuestro estudio, conforme a la obra de Lind, Marchal y Waten (Bernal, 2016) y se la adaptó con los valores propios de la investigación.

Tabla 3.
Datos de estudio para determinar la muestra

N	Tamaño de población	150
n	Muestra	-
p	Probabilidad a favor	0.5
q	Probabilidad en contra	0.5
z	Nivel de confianza	1.96
e	Error de muestra	0.5

Nota: En la tabla se describió el significado de los valores de la fórmula establecida por Lind, Marchal y Waten (Mautino, 2018) y se añadió el valor de la población perteneciente al estudio. Fuente: Elaboración propia (2021).

En este extremo del estudio, se procedió a desarrollar la fórmula para hallar la muestra de nuestra población compuesta por 150 colaboradores, finalmente, se estableció que la muestra fue de 108 participantes.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 150}{0.05^2 (150 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 108.08$$

$$n = 108 \text{ colaboradores.}$$

El tipo de muestreo fue probabilístico debido a que cualquiera de los colaboradores puede ser encuestados, para mayor profundidad sobre el tema Carrasco (Bernal, 2016) señala que este tipo de muestreo se utiliza cuando las unidades tienen igual probabilidad de ser partícipes de la muestra de estudio.

Asimismo, se empleó el muestreo probabilístico estratificado, en consideración a que la muestra de la población no fue homogénea, es decir, los agentes se encuentran en distintas direcciones, por ende, se los debe de clasificar de acuerdo a las características pertenecientes a cada estrado, de esa manera, se puede determinar las unidades de manera proporcional (Niño, 2011).

Por ello, cuando se practicó la encuesta, se consideró las cantidades porcentuales que representa cada área de acuerdo al número de trabajadores que laboraron en las mismas:

- (a) En la dirección de Asesoría Legal y Defensa Procesal: está compuesta por el 53% de colaboradores, por ende, al ser la muestra de 108, en esta área se deberá de encuestar a 57 colaboradores.
- (b) Dirección de Gestión Corporativa: está compuesta por el 16% de colaboradores, por ende, al ser la muestra de 108, en esta área se deberá de encuestar a 17 colaboradores.

(c) Dirección de Gestión Comercial: está compuesta por el 31% de colaboradores, por ende, al ser la muestra de 108, en esta área se deberá de encuestar a 34 colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Siguiendo a Hernández y Mendoza (2018) y Niño (2011), quienes refirieron que, las técnicas de investigación resultan ser los procedimientos específicos que sigue el investigador con el objeto de emplear las herramientas de recolección de información, por ello, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

La técnica de la encuesta es definida por Carrasco (2007) (Bernal, 2016), como el procedimiento para recolectar datos a través de herramientas, las cuales permitieron el registro de la información que la muestra de investigación brindó para ser póstumamente analizada.

En la investigación se empleo el cuestionario como instrumento, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) y Niño (2011), el cuestionario es una herramienta empleada para las investigaciones sociales y su beneficio se encuentra en consideración a que puede ser aplicada a un número considerable de sujetos, con este instrumento se puede obtener respuestas directas a través del material extendido para la resolución del encuestado.

En el presente estudio se empleó el cuestionario, conforme se detalla a continuación:

Tabla 4.

Ficha técnica del instrumento para medir el empowerment

Ficha técnica del instrumento para medir el empowerment	
Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre empowerment psicológico
Autor y año:	Spreitzer (1995).
Adaptado por:	Eric Leonardo Tribeño Rojas (2021).
Lugar:	Lima, Lima.
Fecha de aplicación:	Del 18 de octubre al 5 de noviembre del 2021.
Objetivo:	Describir las características de la variable empowerment en la empresa IDLG del Perú.

Administrado a:	Colaboradores del IDLG del Perú SAC.
Tiempo:	15 minutos.
Margen de error:	5.0%
Observación:	Se trabajo con el cuestionario original en función a la cantidad de ítems que utilizaron los autores.

Nota: En la tabla se estableció las características de la encuesta aplicada a los participantes que comprendieron la muestra, esta encuesta fue conforme a la teoría del empowerment psicológico de Spreitzer (1995). Fuente: Elaboración propia (2021).

Tabla 5.

Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional

Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional	
Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el compromiso organizacional.
Autor y año:	Natalie Allen y Jhon Meyer (1990).
Adaptado por:	Eric Leonardo Tribeño Rojas (2021).
Lugar:	Lima, Lima.
Fecha de aplicación:	Del 18 de octubre al 5 de noviembre del 2021.
Objetivo:	Describir las características de la variable empowerment en la empresa IDLG del Perú.
Administrado a:	Colaboradores del IDLG del Perú SAC.
Tiempo:	15 minutos.
Margen de error:	5.0%
Observación:	Se trabajo con el cuestionario original en función a la cantidad de ítems que utilizaron los autores.

Nota: En la tabla se estableció las características de la encuesta aplicada a los participantes que comprendieron la muestra, esta encuesta fue conforme a la teoría del compromiso organizacional de Allen y Jhon Meyer (1990). Fuente: Elaboración propia (2021).

Con relación a la validez de la investigación y para lograr los fines de la misma, se elaboró dos instrumentos para la recolección de información, el primero está vinculado a la variable independiente: Empowerment; y, el segundo está relacionado a la variable dependiente: Compromiso organizacional; ambos

instrumentos de medición han sido puestos a prueba de confiabilidad, los expertos sobre la materia que dieron fe de su aplicabilidad.

Tabla 6.

Expertos validadores del instrumento 1: Empowerment

EXPERTO	NOMBRES Y APELLIDOS	SUFICIENCIA
Experto 1	Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza	Aplicable
Experto 2	Mg. César Trujillo Hinojosa	Aplicable
Experto 3	Mg. Renato Peñaflores Guerra	Aplicable

Nota: En la tabla se presentó los nombres y los grados académicos de los expertos que consideraron aplicable el instrumento de estudio para medir el empowerment en el IDLG del Perú. Fuente: Elaboración propia (2021).

Tabla 7.

Expertos validadores del instrumento 2: Compromiso organizacional

EXPERTO	NOMBRES Y APELLIDOS	SUFICIENCIA
Experto 1	Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza	Aplicable
Experto 2	Mg. César Trujillo Hinojosa	Aplicable
Experto 3	Mg. Renato Peñaflores Guerra	Aplicable

Nota: En la tabla se presentó los nombres y los grados académicos de los expertos que consideraron aplicable el instrumento de estudio para medir el compromiso organizacional en el IDLG del Perú. Fuente: Elaboración propia (2021).

Con relación a la confiabilidad de los instrumentos, en consideración a los aportes de Bernal (2016), quien sostuvo que, el instrumento es confiable cuando obtiene una firmeza en la puntuación por parte de las personas que responden al mismo; por ello, la confiabilidad es el valor que se le asigna al instrumento con relación a los resultados que brindan, estos datos deben de ser consistentes y congruente.

Tabla 8.

Confiabilidad

Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta
0.00 – 0.20	0.20 – 0.40	0.40 – 0.60	0.60 – 0.80	0.80 – 1.00
0% de confiabilidad en la medición (está contaminada de error).				100% de confiabilidad (no hay error).

Nota: En la tabla de confiabilidad de instrumento conforme al alfa de Cronbach, conforme a lo establecido en la obra de Hernández y Mendoza (2018). Fuente: Elaboración propia (2021).

En este bloque de la investigación, se procedió a realizar la prueba piloto para las variables de estudio, en primer lugar, por el orden de las variables, se desarrolló la prueba de la variable independiente, para ello, se encuestó de forma alternativa a veinte colaboradores de la empresa.

Tabla 9.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: En la tabla de resumen de procesamiento de casos se ha establecido que los veinte participantes han contestado de manera completa el instrumento de investigación. Fuente: SPSS 26 (2021).

Tabla 10.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	12

Nota: En la tabla de estadística de fiabilidad se señaló que la encuesta estuvo compuesta por doce preguntas, las cuales obtuvieron un resultado de 0,843 del alfa de Cronbach. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: El resultado obtenido indica el valor de 0,843, valoración que se encuentra dentro del nivel muy alto de confiabilidad.

Con relación a la prueba piloto realizado para el cuestionario de la variable dependiente: compromiso organizacional, se consideró la participación de veinte voluntarios pertenecientes a la empresa del IDLG del Perú S.A.C., y se obtuvo como resultados lo que a continuación se demuestran.

Tabla 11.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: En la tabla de resumen de procesamiento de casos del cuestionario compromiso organizacional en donde se verificó la participación de veinte encuestados y todos respondieron de manera adecuada la encuesta. Fuente: SPSS 26 (2021).

Con relación a la estadística de fiabilidad del cuestionario compromiso organizacional, se procedió a realizar su medición conforme al alfa de Cronbach.

Tabla 12.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,736	19

Nota: En la tabla de estadística de fiabilidad se señaló que la encuesta estuvo compuesta por diecinueve preguntas, las cuales obtuvieron un resultado de 0,736 del alfa de Cronbach. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: El resultado obtenido indica el valor de 0,736, valoración que se encuentra dentro del nivel alto de confiabilidad

3.5. Procedimientos

El procedimiento desarrollado para obtener los datos de la presente investigación, fue conforme se describe a continuación:

- (a) De manera preliminar, se solicitó al Sub Generante del IDLG del Perú, para realizar una exploración científica; en donde se practicó una encuesta a todos los colaboradores, para conocer su opinión con relación a las interrogantes planteadas relacionadas al fenómeno del estudio.
- (b) Después de ser admitida la petición el Sub Gerente de la institución estableció una fecha y hora para el desarrollo de la encuesta; el día establecido se procedió a la presentación del estudio y sus fines ante los colaboradores de la organización a través del empleo de la interfaz del Googlemeet, se argumentó sobre la trascendencia de la exploración y después se compartió el formulario Google que contiene las preguntas de las encuestas del empowerment y compromiso organizacional.
- (c) Se informó a los encuestados que el tiempo para resolver la encuesta es de 30 minutos, esto es, 15 minutos para resolver cada instrumento.
- (d) Después de haberse concluido el tiempo establecido, se obtuvo una base de datos con las respuestas registradas por parte de la muestra,

posteriormente, los datos fueron trasladados al programa Excel y SPSS 26 para su respectivo estudio y analisis.

3.6. Métodos de análisis de datos

El de análisis de datos fue realizado de acuerdo a la estadística descriptiva e inferencial, asimismo, el procesamiento de los datos fue realizado por medio del paquete estadístico *Statistics Psckege for Social Sciences* (SPSS 26), también se empleó el programa Excel 2016 para el registro de la base de datos. Esta información ha sido codificada de conformidad con los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados, puesto que, fue indispensable mantener el orden de la información para que su manejo fuera eficiente y coherente.

De acuerdo con lo expuesto por Fernández, Cordero y Córdoba (2002), en concordancia con Ávila (2006), la estadística descriptiva es el método de análisis de datos en donde se ordena y resume la información obtenida en la investigación para lograr la interpretación de manera adecuada.

Siguiendo a Llinás (2018), la estadística inferencial, permite realizar inferencias de los individuos que conforman la población en base a los resultados obtenidos de las características de la muestra, para ello, se empleó la prueba estadística del Rho de Spearman, conforme al siguiente esquema de correlación:

Tabla 13.
Interpretación de los rangos de correlación de Spearman

Rango	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Nota: La tabla de medición del Rho de Spearman, establece los rangos de correlación que existe entre las variables de estudio y su valor correspondiente, si bien es cierto que se presentó los rangos positivos, es necesario señalar que,

también existen rangos negativos de correlación, los cuales son representados con el símbolo menos (-) antes del valor correspondiente, esto es conforme a lo explicado por Hernández y Mendoza (2018), Bernal (2016) y Niño (2011). Fuente: Elaboración propia (2021).

3.7. Aspectos éticos

De conformidad con lo establecido en el dispositivo normativo emitido por la Universidad César Vallejo, Resolución de Consejo Universitario 0126-2017/UCV del 23 de mayo de 2017, la investigación cumplió con los requisitos que a continuación se detalla:

- (a) Con relación a la política antiplagio, siguiendo el artículo 15 del cuerpo normativo citado, en la presente investigación se respetó el derecho de autor, por ende, se ha llevado a cabo la debida citación y referenciación de los autores que han fortalecido la investigación con sus conocimientos establecido en sus obras.
- (b) Con relación a los derechos del autor, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16, el suscrito es reconocido como autor de los conocimientos científicos logrados y publicados en el estudio.
- (c) Con relación al investigador principal y personal investigador, conforme al artículo 17 de la norma, la presente tesis ha sido debidamente dirigida por los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, asimismo, asumiendo el rol de investigador, se formuló el presente estudio cumpliendo con los requisitos establecidos en la guía de elaboración de tesis y siguiendo el modelo de la *American Psychological Association* (APA) adaptado por la universidad.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentó los resultados de la investigación, para ello, se consideró lo expuesto por Bernal (2016), cuando sostiene que, el investigador expone los hallazgos obtenidos por la ejecución de las técnicas de investigación planteadas, por ello, se procedió a realizar el análisis conforme al método estadístico que exige la investigación cuantitativa.

Para los resultados descriptivos, se consideró lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018) y Bernal (2016) y Córdova (2003), quienes señalaron que, la estadística descriptiva es considerada como un conjunto de procedimientos estadísticos, los cuales nos brindan datos que nos permiten interpretar las frecuencias de los resultados del estudio.

De conformidad a lo expuesto, se procedió a realizar la estadística de frecuencias para apreciar los niveles de empowerment en el IDGL del Perú SAC., los resultados son como se establecen a continuación.

Tabla 14.
Frecuencia de los niveles de empowerment

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	49	45,4	45,4	45,4
	Alto	59	54,6	54,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Tabla de frecuencia de los niveles de empowerment. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: De acuerdo a lo establecido en la tabla 14, se establece que, el 54.6% de los empleados consideran que la aplicación del empowerment en la organización es de un nivel alto; mientras que, el 45.4% señalan que es de un nivel medio. Se concluye que, en su mayoría, los empleados aprecian que los niveles de empowerment en el IDLG del Perú SAC., se encuentran dentro de los niveles de frecuencia de tipo medio y alto, por ende, se considera que el IDLG del Perú SAC., había desarrollado una fuerte estrategia de empowerment antes de la pandemia de la COVID-19, por ello es que, sus colaboradores se muestran con un nivel medio y alto con relación al facultamiento que se les da dentro de la

empresa; si bien es cierto que no existe el nivel bajo en esta tabla, eso no significa que el alto número de colaboradores en nivel medio no sea preocupante, por el contrario, la institución debe de promover las acciones correspondientes para que el nivel alto de empoderamiento sea aun mayor frente a los otros niveles de medición.

Tabla 15.
Frecuencia de los niveles de compromiso organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	89	82,4	82,4	82,4
	Alto	19	17,6	17,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Tabla de frecuencia de los niveles de compromiso organizacional. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: De conformidad con lo expuesto en la tabla 15, el 82.4% de los empleados consideran que se sienten comprometidos con la organización dentro del rango de un término medio; por otro lado, el 17.6% sostienen que su compromiso es alto; se concluye que, el nivel de compromiso organizacional por parte de los empleados es de un nivel medio.

En consideración a los datos expuestos se consideró que en el compromiso organizacional prima más el nivel medio con un 82.4% por parte de los colaboradores, si bien es cierto que no se evidencia un margen negativo, es decir, un nivel bajo con relación a esta variable de estudio, esto no significa que no exista sectores o grupos de colaboradores que no se sientan comprometidos organizacionalmente con la empresa, por ello, es necesario que crezca el nivel alto de compromiso organizacional.

El nivel de la variable nos permitió comprender que existe un pequeño grupo que se siente muy comprometido con la organización, esto ha sido conforme al 17.6% de la muestra que se encuentra dentro de un nivel alto; este promedio no resulta ser satisfactorio, puesto que, se consideró que los resultados serían semejantes al del empoderamiento de los colaboradores, por ende, la organización tiene el deber de realizar las acciones necesarias para comprometer a sus trabajadores con los fines que persigue.

En este extremo de la investigación, se realizó el análisis de las variables por tabla de contingencias, por ello, se consideró las posturas definitorias de Sánchez, Reyes y Mejía (2018), Yapu (2013) y Ortiz (2003), quienes de manera conjunta señalaron que, en las tablas de contingencia relacionan dos variables de tipo cuantitativas, y esa actividad permite al investigador tener la visión de los datos de forma más desagregada y con ello se infiere un primer nivel de relación entre las variables de estudio.

En consideración a lo expuesto, se procedió a valorar las contingencias existentes entre las variables de estudio, y esta actividad se realizó en función a los objetivos de estudio, esto es, con el análisis del objetivo general y los tres específicos, puesto que, fue necesario comprender la manera en la cual se desarrolló el empowerment (variable independiente) con el compromiso organizacional (variable dependiente) y las tres dimensiones de esta variable dependiente del estudio.

Objetivo general: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 16.

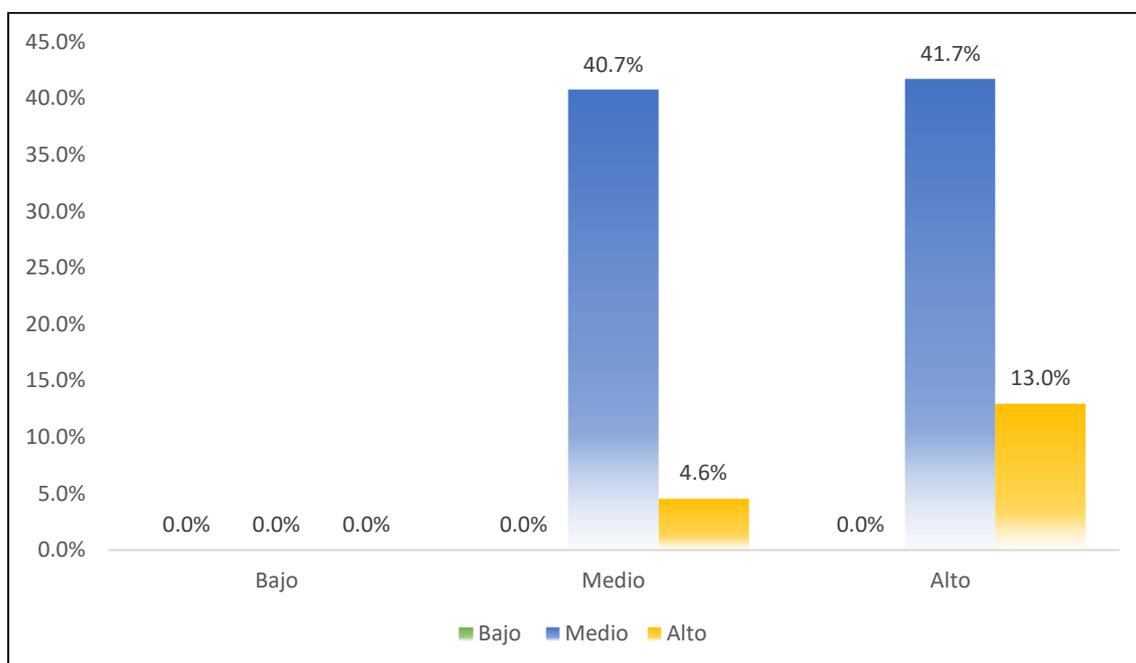
Cuadro de contingencia entre las variables empowerment y compromiso organizacional.

			Compromiso organizacional		Total
			Medio	Alto	
Empowerment	Medio	Recuento	44	5	49
		% del total	40,7%	4,6%	45,4%
	Alto	Recuento	45	14	59
		% del total	41,7%	13,0%	54,6%
Total		Recuento	89	19	108
		% del total	82,4%	17,6%	100,0%

Nota: Tabla de contingencia de las variables empowerment y compromiso organizacional. Fuente: SPSS 26 (2021).

Figura 3.

Gráfico de barra del empowerment y el compromiso organizacional.



Nota: Gráfico de barras que demuestran los niveles de empowerment con relación al compromiso organizacional. Fuente: Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 16 y figura 3 se comprende que, el 40.7% de los encuestados consideran que el nivel de empowerment tiene un efecto positivo de nivel medio, otro grupo compuesto por el 41.7% indica que es de tendencia alto-medio y el 13% señala que es alto.

La relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional fue trascendental, puesto que, del análisis de los resultados se pudo apreciar la influencia que tiene la variable independiente sobre la dependiente, esto significó que, cuando se practica con mayor frecuencia los métodos vinculados al empowerment, entonces los colaboradores se sienten más comprometidos con la organización.

Objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 17.

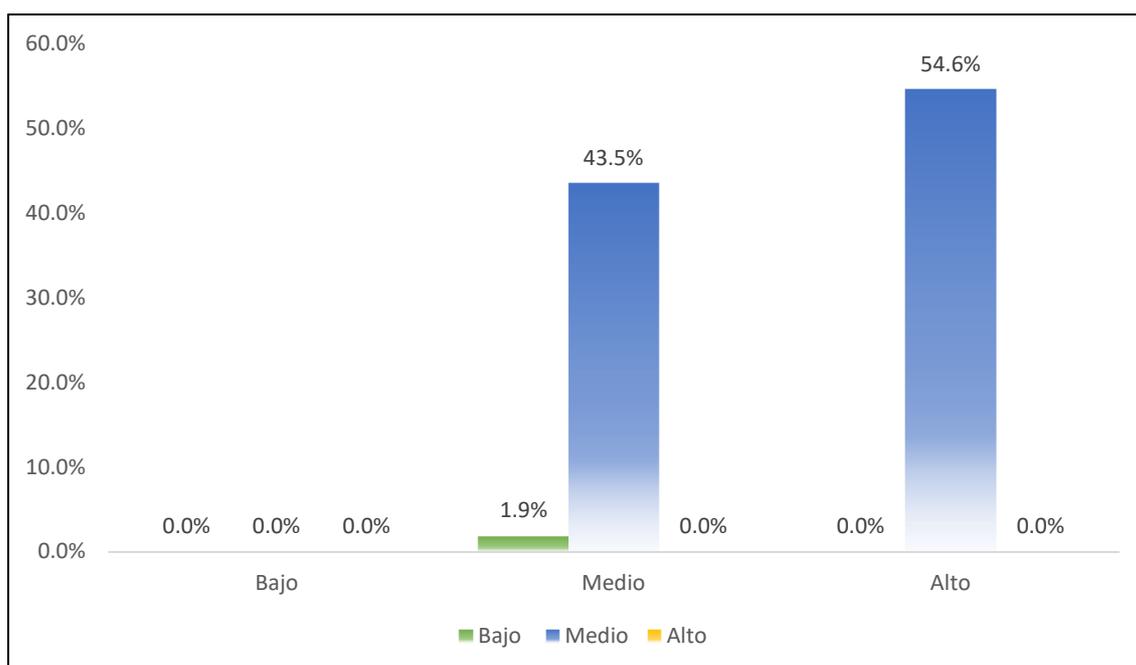
Cuadro de contingencia entre la variable empowerment y la dimensión compromiso afectivo.

		Compromiso afectivo		Total	
		Bajo	Medio		
Empowerment	Medio	Recuento	2	47	49
	% del total	1,9%	43,5%	45,4%	
	Alto	Recuento	0	59	59
	% del total	0,0%	54,6%	54,6%	
Total		Recuento	2	106	108
		% del total	1,9%	98,1%	100,0%

Nota: Tabla de contingencia de la variable empowerment y la dimensión compromiso afectivo. Fuente: Fuente: SPSS 26 (2021).

Figura 4.

Gráfico de barra del empowerment y el compromiso afectivo.



Nota: Gráfico de barras que demuestran los niveles de empowerment con relación al compromiso afectivo. Fuente: Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 17 y figura 4 se estableció que, el nivel de empowerment con relación al compromiso afectivo se encuentra en un nivel medio con un 43.5%; mientras que, 54.6% indica que esta relación es medio alta, por consiguiente, los efectos del empowerment tienen un impacto positivo en el compromiso afectivo de los trabajadores.

Por ello, se consideró que el empowerment se relaciona y trasciende de manera positiva en el compromiso afectivo de los colaboradores, debido a que desarrollan sentimiento de pertenencia y deseo de continuar con el vínculo laboral.

Objetivo específico 2: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 18.

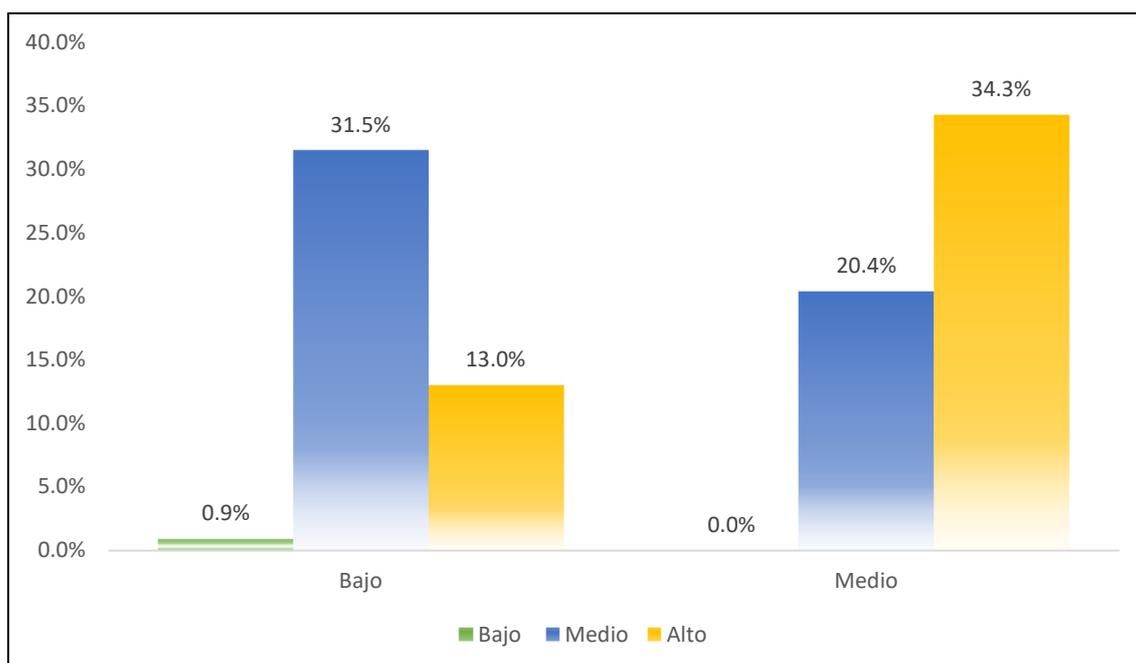
Cuadro de contingencia entre la variable empowerment y la dimensión compromiso continuo.

			Compromiso continuo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Empowerment	Medio	Recuento	1	34	14	49
	% del total	0,9%	31,5%	13,0%	45,4%	
Alto	Recuento	0	22	37	59	
	% del total	0,0%	20,4%	34,3%	54,6%	
Total	Recuento	1	56	51	108	
	% del total	0,9%	51,9%	47,2%	100,0%	

Nota: Tabla de contingencia de la variable empowerment y la dimensión compromiso continuo. Fuente: SPSS 26 (2021).

Figura 5.

Gráfico de barra del empowerment y el compromiso continuo.



Nota: Grafico de barras que demuestran los niveles de empowerment con relación al compromiso continuo. Fuente: Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 18 y figura 5 se estableció que, el empowerment presenta efectos positivos ante el compromiso continuo, pues el 34% de los encuestados sostienen que es de nivel alto, mientras que, el 31.5% indica que es de un nivel medio.

Objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 19.

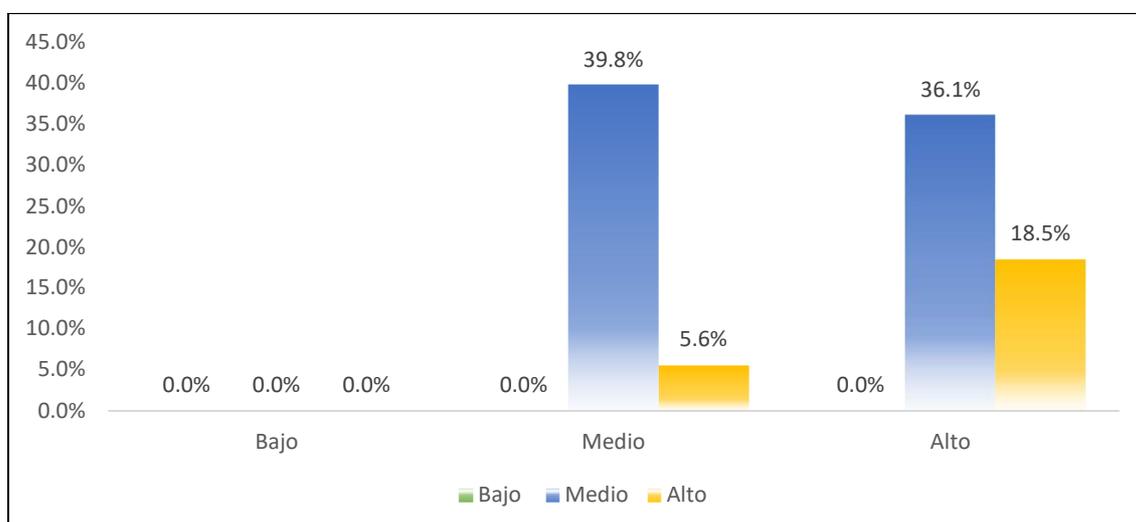
Cuadro de contingencia entre la variable empowerment y la dimensión compromiso normativo.

			Compromiso normativo		Total
			Medio	Alto	
Empowerment	Medio	Recuento	43	6	49
	% del total	39,8%	5,6%	45,4%	
Alto	Recuento	39	20	59	
	% del total	36,1%	18,5%	54,6%	
Total		Recuento	82	26	108
		% del total	75,9%	24,1%	100,0%

Nota: Tabla de contingencia de la variable empowerment y la dimensión compromiso normativo. Fuente: Fuente: SPSS 26 (2021).

Figura 6.

Gráfico de barra del empowerment y el compromiso normativo.



Nota: Grafico de barras que demuestran los niveles de empowerment con relación al compromiso normativo. Fuente: Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 19 y figura 6 se apreció que, la influencia del empowerment sobre el compromiso normativo es positiva, pues el 39.8% de los colaboradores indica que es de nivel medio, mientras que, el 18.5% refiere que es alto.

En esta parte de la investigación se desarrolló el análisis inferencial de los resultados, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la estadística inferencial se realiza cuando la muestra es igual a 100 elementos o más, pues, en esta situación proceden a presentar distribuciones normales y esta información nos permite generalizar el contenido del universo investigado.

Por consiguiente, se procedió a realizar la prueba de normalidad de las variables de estudio, para ello, se consideró los aportes definitorios de Hernández y Mendoza (2018) y Bernal (2016), quienes sostuvieron que se dependiendo del tamaño de la muestra se debe de emplear la prueba correspondiente, por ende, si la muestra fue menor a 50 unidades, entonces, se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk, pero si la muestra está por encima de 50 unidades, pues, se debe de emplear la prueba de Kolmogotov-Smirnov.

En por ello, en el estudio se empleó la prueba de Kolmogotov-Smirnov, debido a que la muestra fue de 108 elementos, por ende, se postuló las siguientes hipótesis: la hipótesis nula (H_0) fue, los datos provienen de una distribución normal y la hipótesis alternativa (H_1) fue, los datos no provienen de una distribución normal; para la aprobación o desaprobación de las hipótesis de estudio, se estableció la significancia de 0,05, motivo por el cual, si el resultado obtenido estaba dentro de los límites del margen de error, pues se aceptaba la hipótesis alternativa, pero si el valor obtenido lo sobrepasa, entonces se aceptaba la hipótesis multa.

En la tabla 20 se estableció que, la significancia fue de 0,000, valor que es menor a 0,05, por ende, se aprobó la hipótesis alternativa y se concluyó que los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 20.
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	,209	108	,000	,833	108	,000
Compromiso Organizacional	,174	108	,000	,907	108	,000
Compromiso Afectivo	,153	108	,000	,952	108	,001
Compromiso Continuo	,142	108	,000	,952	108	,001
Compromiso Normativo	,210	108	,000	,903	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Tabla coeficiente de correlación de las variables y dimensiones de la variable 2. Fuente: Fuente: SPSS 26 (2021).

Con relación a la prueba de hipótesis, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), quienes refirieron que, la prueba de hipótesis es el análisis estadístico inferencial en donde se generaliza a la población de acuerdo a la aprobación de la hipótesis conforme a los datos recabados por la muestra, es decir, la hipótesis poblacional es concordante al resultado obtenido.

Por ello, en este bloque se presenta dos tipos de hipótesis, tenemos la hipótesis alternativa (H1), la cual es positiva y presentada en la parte introductoria de la investigación; pero, si se produjera la situación en donde no se determine la aprobación de la hipótesis alternativa, pues se genera la hipótesis nula o negativa (H0), la cual contradice a la principal.

Asimismo, se analizó el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, en donde se establece si existe correlación entre las variables de estudios y si esta es de tipo positiva o negativa.

Hipótesis general:

H1: El empowerment se relaciona con el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

H0: El empowerment no se relaciona con el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 21.

Coefficiente de correlación Rho Spearman entre las variables Empowerment y compromiso organizacional.

		Empowerment	Compromiso Organizacional
Rho Spearman	de Empowerment	Coefficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	
		N	
	de Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	
		N	

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

Nota: Tabla coeficiente de correlación del Rho de Spearman de las variables: Empowerment y Compromiso organizacional. Fuente: Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: De conformidad con lo expuesto en la tabla 21, se apreció que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,607 entre el empowerment y el compromiso organizacional, esto significa que, con la debida aplicación del empowerment a favor de los colaboradores, entonces, el compromiso organizacional de los mismos aumentó de manera razonable; por ende, esta fue una relación positiva de nivel alto.

La significancia es de 0,000, lo cual, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, es decir, existe una relación entre el empowerment y el compromiso organizacional.

Por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que, el empowerment se relaciona con el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 22.

Prueba de chi cuadrado del empowerment con el compromiso organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	60,426 ^a	4	,001	,001		
Razón de verosimilitud	60,541	4	,001	,001		
Prueba exacta de Fisher	60,153			,001		
Asociación lineal por lineal	30,310 ^b	1	,000	,000	,000	,000
N de casos válidos	108					

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45.

b. El estadístico estandarizado es 30,513.

Nota: Tabla de chi-cuadrado de las variables: Empowerment y Compromiso organizacional. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: con un nivel de significancia del 0,05, con grados de libertad 4, según la tabla de chi-cuadrado tenemos un límite de 9,4877 y de acuerdo al análisis realizado, tenemos un valor de 60,426; asimismo, la significación asintótica bilateral es de 0,001 < 0,05; por ende, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, la cual fue el empowerment se relaciona con el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Hipótesis específica 1:

H1: El empowerment se relaciona con el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

H0: El empowerment no se relaciona con el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 23.

Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la variable Empowerment y la dimensión compromiso afectivo.

		Empowerment	Compromiso afectivo
Rho Spearman de	Empowerment	1,000	,346**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	108	108
Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

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

Nota: Tabla coeficiente de correlación del Rho de Spearman de las variables: Empowerment y Compromiso afectivo. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: De conformidad con lo expuesto en la tabla 23, se aprecia que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,346 entre el empowerment y el compromiso afectivo, esto significa que, la debida aplicación del empowerment aumenta el compromiso afectivo de los trabajadores, siendo esta una relación positiva de nivel bajo.

La significancia es de 0,000, lo cual, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, es decir, existe una relación entre el empowerment y el compromiso afectivo.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que, el empowerment se relaciona con el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 24.

Prueba de chi cuadrado del empowerment y la dimensión compromiso afectivo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	72,605 ^a	4	,000	,000		
Razón de verosimilitud	78,331	4	,000	,000		
Prueba exacta de Fisher	70,880			,001		
Asociación lineal por lineal	71,897 ^b	1	,000	,000	,000	,000
N de casos válidos	108					

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 37,23.

b. El estadístico estandarizado es 31,302.

Nota: Tabla de chi-cuadrado de las variables: Empowerment y Compromiso afectivo. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: con un nivel de significancia del 0,05, con grados de libertad 4, según la tabla de chi-cuadrado tenemos un límite de 9,4877 y de acuerdo al análisis realizado, presentamos un valor de 72,605; asimismo, la significación asintótica bilateral es de 0,000 < 0,05; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, la cual fue el empowerment se relaciona con el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Hipótesis específica 2:

H1: El empowerment se relaciona con el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

H0: El empowerment no se relaciona con el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 25.

Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la variable Empowerment y la dimensión compromiso continuo.

		Empowerment	Compromiso Continuo
Rho Spearman de Empowerment	Coefficiente de correlación	1,000	,566**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
Compromiso Continuo	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

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

Nota: Tabla coeficiente de correlación del Rho de Spearman de las variables: Empowerment y Compromiso continuo. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: De conformidad con lo expuesto en la tabla 25, se aprecia que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,566 entre el empowerment y el compromiso continuo, esto significa que, a mayor ejercicio de empowerment en la empresa, el personal respondió con un mayor compromiso continuo en la organización, siendo esta relación de tipo positiva y de nivel moderado.

La significancia es de 0,000, lo cual, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, es decir, existe una relación entre el empowerment y el compromiso continuo.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que, el empowerment se relaciona con el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 26.

Prueba de chi cuadrado del empowerment con el compromiso continuo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,131 ^a	2	,001	,001		
Razón de verosimilitud	13,807	2	,001	,001		
Prueba exacta de Fisher	13,125			,001		
Asociación lineal por lineal	12,996 ^b	1	,000	,000	,000	,000
N de casos válidos	108					

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45.

b. El estadístico estandarizado es 3,605.

Nota: Tabla de chi-cuadrado de las variables: Empowerment y Compromiso continuo. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: con un nivel de significancia del 0,05, con grados de libertad 2, según la tabla de chi-cuadrado tenemos un límite de 5,9915 y de acuerdo al análisis realizado, presentamos un valor de 13,131; asimismo, la significación asintótica bilateral es de $0,001 < 0,05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, la cual fue el empowerment se relaciona con el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Hipótesis específica 3:

H1: El empowerment se relaciona con el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

H0: El empowerment no se relaciona con el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 27.

Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la variable Empowerment y la dimensión compromiso normativo.

		Empowerment	Compromiso Normativo
Rho Spearman de	Empowerment	1,000	,668**
		.	,000
		108	108
de	Compromiso Normativo	,668**	1,000
		,000	.
		108	108

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

Nota: Tabla coeficiente de correlación del Rho de Spearman de las variables: Empowerment y Compromiso normativo. Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: De conformidad con lo expuesto en la tabla 27, se aprecia que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,668 entre el empowerment y el compromiso normativo, esto significa que, a mayor ejecución del empowerment, los efectos se ven en el compromiso normativo de los colaboradores; siendo esta una relación positiva de nivel alto.

La significancia es de 0,000, lo cual, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, es decir, existe una relación entre el empowerment y el compromiso normativo.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que, el empowerment se relaciona con el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Tabla 28.

Prueba de chi cuadrado del empowerment con el compromiso normativo

		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	de	6,867 ^a	1	,009	,012	,007	
Corrección de continuidad ^b	de	5,733	1	,017			
Razón de verosimilitud		7,221	1	,007	,012	,007	
Prueba exacta de Fisher					,012	,007	
Asociación lineal por lineal		6,803 ^c	1	,009	,012	,007	,006
N de casos válidos		108					

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 11,80.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

c. El estadístico estandarizado es 2,608.

Nota: Tabla de chi-cuadrado de las variables: Empowerment y Compromiso normativo. Fuente: Fuente: SPSS 26 (2021).

Interpretación: con un nivel de significancia del 0,05, con grados de libertad 1, según la tabla de chi-cuadrado tenemos un límite de 3,8415 y de acuerdo al análisis realizado, tenemos un valor de 6,867; asimismo, la significación asintótica bilateral es de $0,009 < 0,05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, la cual fue el empowerment se relaciona con el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

V. DISCUSIÓN

De conformidad con los resultados obtenidos para el objetivo general, el cual fue: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el IDLG del Perú S.A.C., 2021. Habiendo sido la muestra de investigación, la de 108 colaboradores internos de la empresa, se concluyó lo siguiente:

Asimismo, al haber presentado la prueba de la hipótesis general del estudio en donde se sostiene que, el empowerment se relaciona con el compromiso organizacional en IDLG del Perú S.A.C., 2021; y, habiéndose acreditado que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,607 entre el empowerment y el compromiso organizacional, esto significa que, a mayor aplicación del empowerment al personal de empresa entonces aumentó el compromiso organizacional de los empleados; siendo esta una relación positiva de nivel alto. Asimismo, la significancia es de 0,000, lo cual, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, es decir, existe una relación entre el empowerment y el compromiso organizacional.

Adicionalmente, se practicó la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, en donde se estableció que, al existir un nivel de significancia del 0,05 con grados de libertad de 4, y de acuerdo a la tabla de valor de chi-cuadrado tenemos un límite de 9,4877, y según el análisis realizado tenemos un valor de chi-cuadrado de 60,426; asimismo, la significación asintótica bilateral es de $0,001 < 0,05$, por ende, se concluyó también con la aprobación de la hipótesis alternativa.

Estos hallazgos resultan ser iguales a las investigaciones presentadas por los autores nacionales tales como Rodríguez (2018) que presentó un coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0.178 y en Palomino (2017) el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.874. En donde, se sostuvo que las técnicas relacionadas al empowerment psicológico, conforme a lo establecido en los estudios de Spreitzer (2006) (Flores, 2017), es una herramienta que se relaciona con los colaboradores y su promoción adecuada genera el aumento del compromiso organizacional en la empresa.

En las investigaciones internacionales también se obtuvo una respuesta semejante, pues, en las investigadores de Obando, Cuenca y Rea (2020), se sostiene que existe relación directa y significativa entre las variables

de estudio, en Gavilanes, Gullqui y Barriga (2019), también se sostuvo que, el desarrollo del empoderamiento en el personal administrativo eleva el compromiso con la organización a largo plazo; en Salvador (2020), refirió que, existe una relación positiva entre el empowerment y la satisfacción laboral.

En el marco teórico de la investigación se sostuvo que, conforme a las investigaciones de Spreitzer (2006) y Thomas y Velthouse (1990), el debido desarrollo del empowerment psicológico en los colaboradores permite establecer un adecuado vínculo con las distintas ramificaciones ocupacionales que genera la organización, es decir, permite la interacción lineal entre otros colaboradores para comprender la idoneidad y funcionabilidad de sus puestos y como éstos pueden contribuir en la mejora continua.

Por ende, la motivación es una herramienta indispensable en el centro de labores, puesto que, los colaboradores deben de encontrarse enfocados en alcanzar los objetivos organizacionales, por ello, es que la información y el acceso a las herramientas que le permiten alcanzar estos objetivos institucionales, les ayuda a sentirse más integrados dentro del entorno institucional (Oseada, 2020; Flores, 2017).

Conforme a lo presentado en los antecedentes nacionales e internacional y de acuerdo a la información establecida en el marco teórico, se cumplió con lo establecido por los autores anteriormente mencionado y se mantiene la relación entre las variables de estudio, puesto que, la adecuada aplicación de la técnica del empoderamiento a favor de los colaboradores del IDLG del Perú SAC., generó la existencia y mantenimiento del compromiso organizacional en los trabajadores, puesto que ello, aún mantienen la aptitud y se promueven de manera eficiente en favor de la empresa, sin embargo, la organización tiene que desarrollar a mayor profundidad la estrategia debido a que es necesario mantener niveles muy altos de empoderamiento y compromiso organizacional.

Se consideró apropiado establecer que, las organizaciones que desarrollaron de manera adecuada y proporcional la estrategia del empoderamiento a favor de sus colaboradores para éstos alcancen los fines que la organización estableció; entonces, esta estrategia genera una mayor libertad de decisión en los colaboradores para adoptar medidas indispensables o trascendentales a favor de la organización; por ende, los trabajadores acogen un

criterio en consideración a lo que beneficia a la organización, puesto que, si el camino de la empresa es el adecuado, esto también significa bienestar y progreso para ellos. Por otro lado, el compromiso que el colaborador interioriza, se ajusta en el marco del desarrollo como profesional dentro del entorno laboral, puesto que, se debe de generar un ambiente apropiado para el desarrollo del trabajo.

Para el desarrollo de la estrategia del empoderamiento, no solamente influye el ambiente del trabajo, sino que, los contratos laborales y las remuneraciones permiten desarrollar un sentimiento de estabilidad y satisfacción con el cargo ocupado, puesto que, un trabajador mal pagado y con inestabilidad laboral es susceptible de buscar otras alternativas de empleo o de tener otra fuente de ingreso para mantener un estilo de vida que considere idóneo para su desarrollo. Por ello, la motivación que se le brinda al trabajador no puede solamente ser oral o un recargo de actividades, se debe de propiciar una compensación económica suficiente y dar una seguridad de permanencia con la organización para que éste sujeto no vea otras alternativas de ingreso como fuentes complementarias para su mensualidad.

Asimismo, la organización debe de confiar en el colaborador empoderado y debe de guiarlo para el aumento de su desempeño y la eficiencia de sus labores, más no se debe de interferir u ordenar actividades que interrumpan el flujo de sus acciones debido a que se le quita poder y se le hace dependiente de las ordenes del superior; asimismo, dependiendo del perfil de cada sujeto, las acciones correctivas pueden trascender en el desarrollo de la actitud laboral y puede trascender de manera negativa en el compromiso organizacional.

Con relación a los resultados obtenidos para el primer objetivo específico, el cual fue: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso afectivo en el IDLG del Perú S.A.C., 2021; se logró demostrar la aprobación de la hipótesis alternativa de la investigación, en donde se afirmó que, el empowerment se relaciona con el compromiso afectivo en IDLG del Perú S.A.C., 2021; debido a que, el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,346 entre el empowerment y el compromiso afectivo, esto significa que, la debida aplicación del empowerment aumenta el compromiso afectivo de los trabajadores, siendo esta una relación positiva de nivel bajo, la significancia es de 0,000, lo cual, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la

relación es significativa, es decir, existe una relación entre el empowerment y el compromiso afectivo.

Asimismo, en la prueba Chi-Cuadrado de Pearson, en donde se estableció que, al existir un nivel de significancia del 0,05 con grados de libertad de 1, y de acuerdo a la tabla de valor de chi-cuadrado tenemos un límite de 3,8415, y según el análisis realizado tenemos un valor de chi-cuadrado de 72,605; asimismo, la significación asintótica bilateral es de $0,000 < 0,05$, por ende, se concluyó también con la aprobación de la hipótesis alternativa.

Estos hallazgos resultan ser iguales a las investigaciones presentadas por los autores nacionales tales como Puma y Estrada (2020), Oseda (2020), Saldarriaga (2020), Rodríguez (2018), Palomino (2017), quienes determinaron la existencia de la relación del empowerment con el compromiso afectivo, y en estos casos se demostró que el Rho de Spearman, fue de una correlación positiva de nivel alto.

Asimismo, en las investigaciones internacionales de los investigadores Obando et. al (2020), Changúan et. al (2020), Salvador (2020), Gavilanes et al. (2019), Herrera et al. (2018) y Torres (2018), han estimado en sus resultados de investigación que, el empowerment se relacionó con el compromiso afectivo, debido a que los colaboradores empoderados desarrollan un sentimiento de lealtad y pertenencia a favor de la empresa, considerando que la organización les brinda las oportunidades suficientes para poder crecer; por ello, fue necesario considerar lo establecido por Baez et. al (2019), Herrera et al. (2018) y Orgambidez et al. (2018), cuando se refirieron al vínculo contractual laboral, en donde se informó que, los trabajadores que presentan una mayor estabilidad laboral o a quienes se les permite desarrollar adecuadamente una línea de carrera dentro de la organización, pues, se sienten sumamente vinculados y comprometidos con la empresa y el trabajo que la organización les extiende.

Dentro del contexto teórico se evidenció en los estudios de Meyer y Allen (1997), Herscovitch y topolnytsky (2002), quienes refirieron que, el compromiso afectivo está relacionado con el deseo de continuar con el vínculo laboral debido a que el colaborador se encuentra ubicado en un cargo que le genera satisfacción debido a que desarrolla sus habilidades profesionales. Los mismos criterios se han evidenciado en las investigaciones de Anchelia, et. al (2021), Villa (2019) y Ríos et al. (2019); quienes sostuvieron que, el colaborador

no presenta intención de separarse del puesto laboral que ocupa y pretende seguir una línea de carrera institucional.

Nuestras evidencias demostraron que, los colaboradores del IDLG del Perú SAC., se encuentran debidamente posicionados en los perfiles laborales que se ajusta a su visión profesional, es decir, los trabajadores que ocupan los cargos que ostentan es conforme a los estudios seguidos, motivo por el cual, se desarrolla un apasionamiento e identificación con el rol desplegado en la jornada de trabajo. Por ello, de conformidad con las tablas cruzadas que midieron la relación existente entre los niveles de empowerment y compromiso afectivo, se demostró que existe un nivel medio con tendencia a alto, motivo por el cual se puede sostener que la mayoría de los colaboradores está direccionado a generar satisfacción con su puesto de trabajo que ocupa y se consideró que no existen motivos inmediatos para terminar su vínculo laboral.

Asimismo, se valoró apropiadamente las actuaciones realizadas por parte de la institución a favor de sus colaboradores, debido a que existe una preocupación constante en el desarrollo de actividades en donde se fortalece los lazos laborales, el ambiente apropiado y el respeto que demuestran cada uno de los colaboradores por los demás, fue un factor determinante para en el crecimiento de la identidad y moral de los colaboradores. Adicionalmente, el reconocimiento que la empresa le brinda a sus colaboradores por el debido desarrollo de sus actividades durante el semestre laborado, generó un sentimiento de afecto con la empresa, puesto que, se consideró que la organización valora el avance el avance y desempeño de los trabajadores.

Con relación a los resultados obtenidos para el segundo objetivo específico, el cual fue: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso continuo en el IDLG del Perú S.A.C., 2021; en donde se logró probar la hipótesis alternativa de estudio, la cual fue, el empowerment se relaciona con el compromiso continuo en el IDLG del Perú S.A.C., 2021; debido a que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,566 entre el empowerment y el compromiso continuo, esto significa que, a mayor ejercicio de empowerment en la empresa, el personal respondió con un mayor compromiso continuo en la organización, siendo esta relación de tipo positiva y de nivel moderado; la significancia es de 0,000, lo cual, muestra que es menor a 0.05, lo

que permite señalar que la relación es significativa, es decir, existe una relación entre el empowerment y el compromiso continuo.

No obstante, al hacerse realizado la prueba Chi-Cuadrado de Pearson y habiendo establecido un nivel de significancia del 0,05, con grados de libertad de 2, según la tabla de valor de chi-cuadrado tenemos un límite de 5,9915, y según el análisis realizado tenemos un valor de chi-cuadrado de 13,131; asimismo, la significación asintótica bilateral es de $0,001 < 0,05$, por ende, se concluyó también con la aprobación de la hipótesis alternativa.

Estos hallazgos resultan ser iguales a las investigaciones presentadas por los autores nacionales tales como Puma y Estrada (2020), Oseda (2020), Saldarriaga (2020), Rodríguez (2018), Palomino (2017), han determinado la relación del empowerment con el compromiso continuo, conforme al Rho de Spearman, en donde de manera conjunta se apreció que el coeficiente de correlación es positivo y de nivel moderada.

Asimismo, en las investigaciones internacionales de los investigadores Obando et. al (2020), Changúan et. al (2020), Salvador (2020), Gavilanes et al. (2019), Herrera et al. (2018) y Torres (2018), han estimado en sus resultados de investigación que el empowerment se relacionada con el compromiso continuo, debido a que los colaboradores manifestaron su interés de permanecer en la empresa y crecer dentro de la misma debido a que se han capacitado para desempeñar este rol y se encuentran de acuerdo con la remuneraciones atribuidas por el ejercicio de esas actividades, asimismo, consideran que pueden crecer jerárquicamente para asumir roles de dirección dentro de la organización.

En la teoría se estableció que, de conformidad con los estudios de Meyer y Allen (1997), Bayona et al. (1999), quienes refirieron que, los colaboradores han invertido tiempo y dinero para desarrollar sus habilidades dentro del cargo que ostenta, asimismo, consideran que otras organizaciones no presentaron el mismo interés con relación al perfil o no consideran el mismo valor económico para esas actividades como sí lo hace la empresa en la cual se desempeñan. Por ese motivo, Villa (2020), Puma y Estrada (2020) quienes refirieron que, en este aspecto se valora adecuadamente el aspecto pecuniario de la relación laboral, es decir, la remuneración por el trabajo prestado; debido a que el perfil profesional debe de ajustarse o debe ser proporcional con relación

a las actividades asignadas conforme al perfil que existe el cargo establecido por la empresa.

De conformidad con los hallazgos presentados en la investigación, se advierte que los trabajadores que laboran en las distintas direcciones del IDLG del Perú SAC, se encuentran debidamente capacitados para poder desarrollar sus actividades manera adecuada; en especial énfasis en la dirección de asesoría legal y defensa procesal, debido que por su capacidad de personal, esta dirección cuenta con mayor fuerza y por ende, los abogados deben de trabajar en consideración a las metas establecidas para generar satisfacción a los clientes y rentabilidad a la empresa. Esto no significa que, las otras direcciones no sean importantes o gocen de la misma relevancia, por el contrario, los aportes brindados por estas direcciones permiten la vigencia de la institución y su crecimiento, por ende, es de vital importancia organizacional poder mantener el equilibrio en todos los entornos para favorecer al crecimiento y fortalecimiento institucional.

Se consideró que, todos los trabajadores deben de mantenerse dentro de un marco de actividad constante, es decir, deben de estar ocupados desarrollando acciones necesarias para poder innovar en el mercado con nuevas estrategias de marketing para poder atraer y fidelizar más clientes, por ello, se consideró indispensable la aplicación del empowerment, debido a que la libertad que les da estas herramienta les genera incentivos para promover nuevas acciones en favor de la empresa y esta debe de reconocerle por sus habilidades e interés para el crecimiento individual y colectivo; puesto que, el valor de un trabajador interesado en beneficiar a la organización no puede ser desaprovechado, por el contrario debe de ser promovido y fungir como ejemplo institucional.

Con relación a las iniciativas y ánimo de crecimiento profesional, se consideró que la empresa debe de promover acciones de capacitación y fortalecimiento de identidad organizacional dentro del horario de trabajo, debido a que el empleo de horas no laborables para realizar este ejercicio genera insatisfacción en el colaborador, puesto que, considera que se dispone de horas no laborables para satisfacer las necesidades de la organización, siendo esta una situación que puede generar insatisfacción por el mal manejo que se le da al trabajador.

Por ello, estas acciones fueron adoptadas por el IDLG del Perú SAC., cuando proyectó los planes destinados al fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas del talento existente dentro de las distintas direcciones, los colaboradores del instituto fueron debidamente capacitados antes del contexto de pandemia, durante la pandemia, estas actividades se han visto reducidas debido a la complejidad que existía para poder establecer y desarrollar reuniones de trabajo. No obstante, este fue un problema superado debido al conocimiento y desarrollo de las tecnologías.

Con relación a los resultados obtenidos para el tercer objetivo específico, el cual fue: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso normativo en el IDLG del Perú S.A.C., 2021, en donde se logró aprobar la hipótesis alternativa, la cual fue el empowerment se relaciona con el compromiso normativo en el IDLG del Perú S.A.C., 2021; debido a que se demostró la existencia de un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,668 entre el empowerment y el compromiso normativo, esto significa que, a mayor ejecución del empowerment, los efectos se vieron en el compromiso normativo de los colaboradores; siendo esta una relación positiva de nivel alto; la significancia es de 0,000, lo cual, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, es decir, existe una relación entre el empowerment y el compromiso normativo.

Por otra parte, la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, en donde se sostuvo un nivel de significancia del 0,05, con grados de libertad de 1, según la tabla de valor de chi-cuadrado tenemos un límite de 3,8415, y según el análisis realizado tenemos un valor de chi-cuadrado de 6,867; asimismo, la significación asintótica bilateral es de $0,009 < 0,05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación, la cual fue el empowerment se relaciona con el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

Estos hallazgos resultan ser iguales a las investigaciones presentadas por los autores nacionales tales como Puma y Estrada (2020), Oseda (2020), Saldarriaga (2020), Rodríguez (2018), Palomino (2017), han determinado la relación del empowerment con el compromiso normativo, conforme al Rho de Spearman, en donde de manera conjunta se apreció que el coeficiente de correlación es positivo y de nivel moderada.

Asimismo, en las investigaciones internacionales de los investigadores Obando et. al (2020), Changúan et. al (2020), Salvador (2020), Gavilanes et al. (2019), Herrera et al. (2018) y Torres (2018), han estimado en sus resultados de investigación que el empowerment se relaciona con el compromiso normativo, debido a que los colaboradores presentan una relación de pertenencia con relación a la empresa, en donde el principal enfoque está direccionado a la moral y ética del colaborador, debido a que se encuentra sujeto a la institución no solamente por un contrato, sino que, existe un sentimiento de crecimiento y apego hacia la institución.

En el aspecto teórico, los autores Chiang, Gómez y Wackerling (2016), Arias (2001), Meyer y Allen (1997), fueron quienes refirieron que, en este aspecto se valora la lealtad de los trabajadores en consideración a los beneficios que la empresa les brinda, es decir, han desarrollado un criterio de pertenencia y correspondencia con la institución. Por consiguiente, el criterio de lealtad, es el valor que desarrollan los trabajadores con relación a establecer si es un acto justo dejar la organización que tanto le a brindado para ir a otra nueva.

En el ejercicio de sus funciones operativas, las organizaciones desarrollaron actitudes en agravio de los intereses de sus trabajadores, puesto que se recortó plazas, remuneraciones, asimismo, los derechos laborales y sociales se vieron fuertemente afectados por el contexto de pandemia en el cual nos encontramos, de acuerdo con el informe de la OIT (2020), se señaló que la fuerza laboral a nivel mundial estuvo dentro de un fuerte marco de deceso de actividades, es decir, los trabajos se vieron perjudicados debido a que las empresas tenían que adecuar su contexto de trabajo conforme a las medidas establecidas por los gobiernos, en el Perú, se apreció que muchas empresas se vieron obligadas a cerrar de manera indefinida, puesto que, no presentaban el modelo adecuado de entorno laboral para sostener sus actividades o de por sí, la actividad que realizaban no podía ser traspasado al contexto del trabajo remoto o semipresencial.

Con relación al IDLG del Perú SAC., se acreditó que, en su mayoría, los colaboradores se han involucrado de manera profunda con la organización, por ello es que han generado equipos de trabajo para poder cumplir con los fines que la organización ha establecido y bajo esa consideración han actuado de manera proporcional a los intereses de la empresa. Por ese motivo es que, la

empresa no empleó la suspensión perfecta y ni siquiera despidió a sus colaboradores dentro del marco del Estado de emergencia sanitaria, puesto que, consideraron que es importante el mantenimiento del vínculo laboral como una política de mantenimiento y crecimiento del trabajo institucional.

Las acciones tomadas por la empresa fueron en favor del trabajador y la organización evolucionó conforme a las exigencias de las nuevas tecnologías para poder garantizar la estabilidad laboral de sus empleados, puesto que, los mismos pudieron seguir laborando con las computadoras que tenían en sus hogares o de no tener el equipo adecuado, la empresa les brindó las computadoras con las cuales laboraban, esta situación permitió mantener en actividad a gran parte de los colaboradores, asimismo, se realizó acciones en favor de los trabajadores que se habían contagiado de la COVID-19, se les brindó un apoyo económico adicional para que pudieran sustentar los gastos que exigía una enfermedad tan devastadora dentro del marco de la primera ola de afectación.

Por ende, aquellas acciones desarrolladas por la organización en favor de los colaboradores, también afianzan y fortalecen la lealtad de estos en favor de la organización, se consideró el valor humano que demostró el IDLG del Perú en favor de sus colaboradores, puesto que, la conducta habitual de otras empresas fue el de dictar suspensión perfecta o despedir a sus colaboradores dentro de un contexto en donde las personas no podían desarrollarse comercialmente. Por ende, el sentimiento de lealtad es promovido por las actuaciones que la organización realizó en favor del colaborador, no solamente se reduce a acciones de capacitación y formación para su desempeño en otros cargos de mayor jerarquía, sino que, también es importante transmitir el valor de humanidad en favor de los demás dentro de los momentos más difíciles para la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Respecto al objetivo general, se determinó que, el empowerment se relaciona con el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021; ya que se acreditó un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,607 entre las variables de estudio y la significancia fue de 0,000, lo cual es menor a 0.05, motivo por el cual existe una relación significativa; adicionalmente, la prueba chi cuadrado de Pearson se estableció una significancia asintótica bilateral de 0,000, lo cual es menor a 0.05, lo cual refuerza la relación. Con ello, se sostiene que, mientras mayor sean los esfuerzos de aplicar constante mente las estrategias del empowerment, entonces mayor es el compromiso organizacional que evidencien los colaboradores, puesto que, se encuentran facultados para promoverse adecuadamente dentro de sus cargos y toman iniciativas que favorezcan al interés organizacional.

Segundo:

Con relación al primero objetivo específico, se determinó que, el empowerment se relaciona con el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021; debido a que se acreditó un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,346 y la significancia fue de 0,000, lo cual es menor a 0.05; adicionalmente, en la prueba chi cuadrado de Pearson se estableció una significancia asintótica bilateral de 0,000, lo cual permitió sostener que existe una relación entre las variables de estudio. Con ello se sostiene que, el empowerment eleva el compromiso afectivo en los colaboradores, puesto que, esta herramienta genera el ánimo de pertenencia y continuismo en la organización.

Tercero:

Con relación al segundo objetivo específico, se determinó que, el empowerment se relaciona con el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021; debido a que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,566, la significancia fue de 0,000, menor a 0.05; adicionalmente la prueba chi cuadrado de Pearson se estableció una significancia asintótica bilateral de 0,001, por debajo del margen de error,

manteniendo la hipótesis de la relación entre las variables. Con ello se sostiene que, los colaboradores están desarrollando una línea de carrera satisfactoria dentro de la organización y se encuentran motivados para seguir escalando jerárquicamente dentro de la organización, situación que excluye la idea de fuga de talentos.

Cuarto:

Con relación al tercer objetivo específico, se determinó que, el empowerment se relaciona con el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021; debido a que se demostró la existencia de un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,668, la significancia fue de 0,00; adicionalmente, la prueba chi cuadrado de Pearson se estableció una significancia asintótica bilateral de 0,009, lo cual fue menor al margen de error y por ello, se mantiene la hipótesis que acredita la relación entre las variables de estudio. Se consideró que las estrategias de empowerment empleadas por la empresa han sido suficientes para establecer un vínculo moral de pertenencia por parte de los colaboradores hacia la institución, puesto que, no consideran dejar la organización para desarrollarse en otra en razón a que recibieron tanto por parte del Instituto, motivo por el cual consideran pertenecer a este ente de manera preferencial con relación a otras organizaciones.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Se recomienda a la Gerencia General y Sub Gerencia del Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú a que promuevan estrategias de empowerment a favor de sus colaboradores, empleando los medios digitales de comunicación, puesto que, se ha visto que estas variables se encuentran sujetas a un crecimiento exponencial, asimismo, deben de velar por el debido desarrollo de todos sus colaboradores, con especial énfasis en la dirección comercial debido a que la actividad que se realiza en ese entorno es muy importante, puesto que, permite el crecimiento y la mantención de la cartera de clientes interesados en acceder y permanecer con los servicios que brinda la empresa. Asimismo, se consideró que se debe de promover las estrategias del facultamiento a través de los mecanismos virtuales para que tenga un mayor alcance a favor de los colaboradores de la institución.

Segundo:

Se recomienda a la Gerencia General y Sub Gerencia del Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú que, promueva y fortalezca los vínculos entre los colaboradores, debido a la necesidad existente de desarrollar los valores de tolerancia y empatía entre los mismos. Adicionalmente, se debe de promover las reuniones de recreación y actividades sociales, en donde los trabajadores puedan interactuar con los demás miembros de la institución de manera amena y cordial, con el objeto de fortalecer los lazos laborales.

Tercero:

Se recomienda a la Gerencia General y Sub Gerencia del Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú que, se promueva acciones destinadas a que los colaboradores crezcan dentro de la empresa, de tal manera que, se identificarán con la misma y su crecimiento. Asimismo, se considera que la estrategia de integración en otras áreas para generar un sentimiento de involucración entre los colaboradores con los cargos que aspira a ostentar dentro de la organización, es un método que afianza la confianza en los colaboradores.

Cuarto:

Se recomienda a la Gerencia General y Sub Gerencia del Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú que, generen espacios de oportunidades en

donde el colaborador se identifique con la organización y estime que este entorno es indispensable para su debido desarrollo como profesional y trabajador, asimismo, la organización debe de esforzarse para ser un ente que tenga credibilidad con énfasis al trato apropiado a favor de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Abbasi, S., Shabbir, M., Abbas, M., y Tahir, M. (2021). HPWS and knowledge sharing behavior: The role of psychological empowerment and organizational identification in public sector banks. <https://bit.ly/3JU9JTF>
- Aggarwal, A., Singh, R. y Nobi, K. (Julio, 2018). Impact of Structural Empowerment on Organizational Commitment: The Mediating Role of Women's Psychological Empowerment. <https://bit.ly/3zl8YbQ>
- Ali, A., Khan, Z., Anwaar, S., Ishaq, A., y Sadaf, M. (2021). The effect of organizational empowerment on customer-oriented behavior: A case of hotel industry in Pakistan. <https://bit.ly/334umMh>
- Alcázar P. (Diciembre, 2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. <https://bit.ly/3HOj0Lm>
- Alkantani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B. y Haider, S. (2020). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. <https://bit.ly/3Fadzof>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, Escalante, J. (Enero, 2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. <https://bit.ly/3zEo1mE>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., y Lao, Y. (Enero/abril, 2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. <https://bit.ly/3F2tSU0>
- Bravo, C., Gonzales, M. y Grandados, I. (2017). Soporte de superiores y compromiso organizacional en una empresa peruana [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/32YPXWx>
- Busara, G. (2016). Impact of Employees Empowerment on Organization Performance: A Case Study of Government Procurement Service Agency [Tesis de maestría]. <http://repository.out.ac.tz/1687/>
- Cámara legal Educativa Fortaleza. (2021). Nosotros. <https://bit.ly/3tfz0lz>
- Centro de Capacitación y Asesoría Legal Policial. (2021). información. <https://bit.ly/3F9aNzp>

- Changúan, M., Caraguay, V., y Dávalos, M. (Marzo, 2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. <https://bit.ly/32TBn2J>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. <https://bit.ly/3G8CUQM>
- Condor, D. (2019). El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018 [Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35998>
- Díaz, N., Palos, P., y Rodríguez, F. (Enero/abril, 2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. <https://bit.ly/3f9XYu0>
- Do Nascimento, S., y Beuren, I. (Enero/abril, 2015). A eficácia gerencial aferida pelo alcance das metas estabelecidas no sistema de recompensa e sua relação com o empowerment psicológico. <https://bit.ly/3zBuYVG>
- Fabián, S. (Noviembre, 2017). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. <https://bit.ly/3n8jQe1>
- Flores, C. (2020). El empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L. – San Juan de Lurigancho 2019 [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3nbEoSH>
- 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 [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3r3ilZZ>
- Fragkos, K., Makrykosta, P., y Frangos, C. (2020). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. <https://bit.ly/3HKwmrV>
- García, L., Useche, M., Schlesinger, M. (Octubre/marzo, 2014). Empowerment y compromiso organizacional del personal investigador en el ámbito universitario zuliano. <https://bit.ly/3n8o70M>
- García, E. (2019). El empowerment en el trabajo de los colaboradores de la institución Comparamos Financiera, Chimbote – 2019 [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3rjxGeT>

- García, Y. y Fernández, H. (Junio, 2020). Empoderamiento organizacional: factor protector del bienestar laboral. <https://bit.ly/3HOiZag>
- Gavilanes, G., Gullqui, N., y Barriga, H. (Julio, 2019). Impacto del empoderamiento de los empleados en el desempeño organizacional en la industria pesquera. <https://bit.ly/33hz09n>
- Herrera, P., Sánchez, Y., y Sánchez, M. (Agosto, 2018). El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. <https://bit.ly/3qYREew>
- Ibrahim, L., Abdullah, K., Chong, M., y Chua, Y. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. <https://bit.ly/3q6jR3M>
- Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú. (2021). Nosotros. <https://bit.ly/3r3mW3Q>
- Instituto de Defensa Legal Policial. (2021). Home. Consultado en <https://idlpol.com/>
- Jabbar, M., Mahmood, W., y Qambar, G. (2020). Mediating Role of Organizational Commitment and Work Environment on the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction. <https://bit.ly/3zSoiTn>
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., y Li, H. (2019). Relationships between kindergarten teachers' empowerment, job satisfaction, and organizational climate: a Chinese model. <https://bit.ly/3HMedKm>
- Leung, C., Sprague, L., Tse, L., Brugge, D., Hacker, K., Pirie, A. y Leslie, L. (Octubre, 2016). Creating a Culture of Empowerment in Research: Findings from a Capacity Building Training Program. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28230555/>
- Loli P., Navarro V., del Carpio G., Vergara V., Bazán, F., Sierra O., Borja G., y Gómez C. (Enero, 2017). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. <https://bit.ly/3qasavH>
- Luo, P., Tung, H., Huang, S., Kau, K., Chang, S., Shiu, S., y Tsay, S. (2021). Organizational empowerment and practice outcomes of acute care nurse practitioners in Taiwan: A national survey. <https://bit.ly/3JQRu1r>
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q., Khan, M., Ahmad, N., y Anwar, F. (2020). A study in the relationship between supportive work environment and employee retention:

- role of organizational commitment and person–organization fit as mediators. <https://bit.ly/3f4QgSq>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (10.^a ed.). España: Mc Graw Hill.
- Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q., Tran, T., Nguyen, T., y Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. <https://bit.ly/3n5gckL>
- Nikpour, A. (2018). Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. <https://bit.ly/3HMu9fr>
- Orgambídez, A.; Borrego, Y. y Ruiz, C. (Diciembre, 2018). Empowerment, vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermeros portugueses. <https://bit.ly/332kPp9>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. <https://bit.ly/3JMhQSa>
- Oseada, E. (2020). Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3q8MIVf>
- Palomino, Y. (2017). Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical cosortium sociedad anónima cerrada Lima 2017 [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3zENFYy>
- Petit, E. y Gutiérrez, L. (Abril/ junio, 2007). Liderazgo con Empoderamiento: Promotor de la innovación. <https://bit.ly/3zLMPt1>
- Potnuru, R., Sahoo, C., y Sharma, R. (2018). Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture. *European Journal of Training and Development*. <https://bit.ly/3ta9Kgh>
- Puma, M. (Junio, 2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. <https://bit.ly/3n9lbQy>
- Ríos, M. (2011). Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato. <https://bit.ly/34yso7s>
- Ríos, M. y Téllez, M. (Mayo/agosto, 2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. <https://bit.ly/3qZYccR>

- Reyes, T. (2020). Empowerment y productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros-Chimbote 2020 [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3zBOIZj>
- Rhee, J., Seog, S., Bozorov, F., y Dedahanov, A. (2017). Organizational structure and employees' innovative behavior: The mediating role of empowerment. <https://bit.ly/33hzlsF>
- Rodríguez, C. (2019). Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019 [Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39272>
- Rodríguez, N. (Marzo, 2016). Coaching y Empowerment como herramientas de Desarrollo. <https://bit.ly/3JVFXxl>
- Rosales, S. (2020). Inteligencia emocional y empowerment de los colaboradores de una institución pública de Chimbote, 2019 [Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44460>
- Rothman, L., Vijlder, F., Schalk, R., y Regenmorte, M. (2019). A systematic review on organizational empowerment. <https://bit.ly/3FddPTk>
- Ruiz, D., León, A., y García, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. <https://bit.ly/3FdV16h>
- Saldarriaga, M. (2020). Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019 [Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45857>
- Singh, S., y Singh, A. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. <https://bit.ly/3r3Sx5F>
- Silva, H. (2018). La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017 [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3F8HTj3>
- Tindowen, D. (2019). Influence of Empowerment on Teachers' Organizational Behaviors. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1213056>
- Torres, G. (2018). El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato [Tesis de maestría]. <https://bit.ly/3nuC8X5>

- Villa, C. (2019). El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018 [Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29478>
- Widodo, W., y Gunawan, R. (2021). Analyzing the effect of knowledge management and teaching creativity on innovative work behavior: The organizational empowerment perspective. <https://cutt.ly/gU88yO1>
- Yapias, D., Rojas, C., y Jarama, R. (Agosto, 2020). Validación del instrumento psychological empowerment “EP” en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020. <https://cutt.ly/PU88i9e>
- Zamin, S., y Hussin, F. (2021). Effect of Leadership Styles and Work Climate on Job Performance: A Mediating Role of Organizational Commitment among University Lecturers in Pakistan. <https://cutt.ly/XU88pqb>

ANEXOS

Anexo 1

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPOWERMENT

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	No me siento ligado emocionalmente a esta empresa. (CA1).	✓		✓		✓		
2	No me siento "ser parte de una familia" en esta empresa. (CA2).	✓		✓		✓		
3	Siento realmente los problemas de esta empresa como si fueran los míos. (CA3).	✓		✓		✓		
4	Esta empresa significa personalmente mucho para mí. (CA4).	✓		✓		✓		
5	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa. (CA5).	✓		✓		✓		
6	No experimento un fuerte sentimiento de pertenecer a mi empresa. (CA6).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Siento como si al salir de la empresa tuviera muy pocas opciones de trabajo de acuerdo a lo que sé hacer. (CC1).	✓		✓		✓		
8	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta empresa, podría haber considerado salirme de ella desde hace mucho tiempo. (CC2).	✓		✓		✓		
9	Sería materialmente muy penoso para mí en este momento, salir de esta empresa aunque pudiera hacerlo. (CC3).	✓		✓		✓		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la empresa en este momento. (CC4).	✓		✓		✓		
11	Actualmente, mantenerme en esta empresa es tanto una cuestión de necesidad material como de voluntad personal. (CC5).	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas para mí, si saliera de esta empresa, sería la escasez de alternativas de empleo que hay disponible actualmente en Moyobamba. (CC6).	✓		✓		✓		
13	Considero que sería un gran sacrificio para mí renunciar a esta empresa, ya que en otra puede que no cubra todos los beneficios que hoy tengo aquí. (CC7).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Tendría un sentimiento de culpa si es que renunciara a la empresa en este momento. (CN1).	✓		✓		✓		

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

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

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

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

15	No abandonaría a la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación personal con todas las personas que trabajan aquí. (CN2).	✓		✓		✓	
16	Siento que estoy en deuda con esta empresa. (CN3).	✓		✓		✓	
17	Siento que esta empresa donde trabajo merece toda mi lealtad. (CN4).	✓		✓		✓	
18	Aunque fuera una ventaja para mi, siento que no sería correcto dejar la empresa en este momento. (CN5).	✓		✓		✓	
19	Siento que no tengo ningún deber moral en permanecer en la empresa donde actualmente estoy. (CN 6).	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel.

Especialidad del validador: Administrador.....

Lima, 20, de octubre de 2021.


Dr. Vasquez E. Juan M.

.....
FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPOWERMENT

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	No me siento ligado emocionalmente a esta empresa. (CA1).	X		X		X		
2	No me siento "ser parte de una familia" en esta empresa. (CA2).	X		X		X		
3	Siento realmente los problemas de esta empresa como si fueran los míos. (CA3).	X		X		X		
4	Esta empresa significa personalmente mucho para mí. (CA4).	X		X		X		
5	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa. (CA5).	X		X		X		
6	No experimento un fuerte sentimiento de pertenecer a mi empresa. (CA6).	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO								
7	Siento como si al salir de la empresa tuviera muy pocas opciones de trabajo de acuerdo a lo que sé hacer. (CC1).	X		X		X		
8	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en esta empresa, podría haber considerado salirme de ella desde hace mucho tiempo. (CC2).	X		X		X		
9	Sería materialmente muy penoso para mí en este momento, salir de esta empresa aunque pudiera hacerlo. (CC3).	X		X		X		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la empresa en este momento. (CC4).	X		X		X		
11	Actualmente, mantenerme en esta empresa es tanto una cuestión de necesidad material como de voluntad personal. (CC5).	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas para mí, si saliera de esta empresa, sería la escasez de alternativas de empleo que hay disponible actualmente en Moyobamba. (CC6).	X		X		X		
13	Considero que sería un gran sacrificio para mí renunciar a esta empresa, ya que en otra puede que no cubra todos los beneficios que hoy tengo aquí. (CC7).	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
14	Tendría un sentimiento de culpa si es que renunciara a la empresa en este momento. (CN1).	X		X		X		

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

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

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

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

15	No abandonaría a la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación personal con todas las personas que trabajan aquí. (CN2).	X		X		X		
16	Siento que estoy en deuda con esta empresa. (CN3).	X		X		X		
17	Siento que esta empresa donde trabajo merece toda mi lealtad. (CN4).	X		X		X		
18	Aunque fuera una ventaja para mi, siento que no sería correcto dejar la empresa en este momento. (CN5).	X		X		X		
19	Siento que no tengo ningún deber moral en permanecer en la empresa donde actualmente estoy. (CN 6).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.: Trujillo Hinojosa, César

Especialidad del validador: ...Licenciado en Administración

Lima, 22, de octubre de 2021.

.....

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	No me siento ligado emocionalmente a esta empresa. (CA1).	✓		✓		✓		
2	No me siento "ser parte de una familia" en esta empresa. (CA2).	✓		✓		✓		
3	Siento realmente los problemas de esta empresa como si fueran los míos. (CA3).	✓		✓		✓		
4	Esta empresa significa personalmente mucho para mí. (CA4).	✓		✓		✓		
5	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa. (CA5).	✓		✓		✓		
6	No experimento un fuerte sentimiento de pertenecer a mi empresa. (CA6).	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO								
7	Siento como si al salir de la empresa tuviera muy pocas opciones de trabajo de acuerdo a lo que sé hacer. (CC1).	✓		✓		✓		
8	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta empresa, podría haber considerado salirme de ella desde hace mucho tiempo. (CC2).	✓		✓		✓		
9	Sería materialmente muy penoso para mí en este momento, salir de esta empresa aunque pudiera hacerlo. (CC3).	✓		✓		✓		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la empresa en este momento. (CC4).	✓		✓		✓		
11	Actualmente, mantenerme en esta empresa es tanto una cuestión de necesidad material como de voluntad personal. (CC5).	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas para mí, si saliera de esta empresa, sería la escasez de alternativas de empleo que hay disponible actualmente en Moyobamba. (CC6).	✓		✓		✓		
13	Considero que sería un gran sacrificio para mí renunciar a esta empresa, ya que en otra puede que no cubra todos los beneficios que hoy tengo aquí. (CC7).	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
14	Tendría un sentimiento de culpa si es que renunciara a la empresa en este momento. (CN1).	✓		✓		✓		

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

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

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

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

15	No abandonaría a la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación personal con todas las personas que trabajan aquí. (CN2).	✓		✓		✓	
16	Siento que estoy en deuda con esta empresa. (CN3).	✓		✓		✓	
17	Siento que esta empresa donde trabajo merece toda mi lealtad. (CN4).	✓		✓		✓	
18	Aunque fuera una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa en este momento. (CN5).	✓		✓		✓	
19	Siento que no tengo ningún deber moral en permanecer en la empresa donde actualmente estoy. (CN 6).	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel.

Especialidad del validador: Administrador.....

Lima, 20, de octubre de 2021.


Dr. Vasquez E. Juan M.

.....
FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	No me siento ligado emocionalmente a esta empresa. (CA1).	X		X				
2	No me siento "ser parte de una familia" en esta empresa. (CA2).	X		X				
3	Siento realmente los problemas de esta empresa como si fueran los míos. (CA3).	X		X				
4	Esta empresa significa personalmente mucho para mí. (CA4).	X		X				
5	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa. (CA5).	X		X				
6	No experimento un fuerte sentimiento de pertenecer a mi empresa. (CA6).	X		X				
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO								
7	Siento como si al salir de la empresa tuviera muy pocas opciones de trabajo de acuerdo a lo que sé hacer. (CC1).	X		X		X		
8	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta empresa, podría haber considerado salirme de ella desde hace mucho tiempo. (CC2).	X		X		X		
9	Sería materialmente muy penoso para mí en este momento, salir de esta empresa aunque pudiera hacerlo. (CC3).	X		X		X		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la empresa en este momento. (CC4).	X		X		X		
11	Actualmente, mantenerme en esta empresa es tanto una cuestión de necesidad material como de voluntad personal. (CC5).	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas para mí, si saliera de esta empresa, sería la escasez de alternativas de empleo que hay disponible actualmente en Moyobamba. (CC6).	X		X		X		
13	Considero que sería un gran sacrificio para mí renunciar a esta empresa, ya que en otra puede que no cubra todos los beneficios que hoy tengo aquí. (CC7).	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
14	Tendría un sentimiento de culpa si es que renunciara a la empresa en este momento. (CN1).	X		X		X		

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

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

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

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

15	No abandonaría a la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación personal con todas las personas que trabajan aquí. (CN2).	X		X		X	
16	Siento que estoy en deuda con esta empresa. (CN3).	X		X		X	
17	Siento que esta empresa donde trabajo merece toda mi lealtad. (CN4).	X		X		X	
18	Aunque fuera una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa en este momento. (CN5).	X		X		X	
19	Siento que no tengo ningún deber moral en permanecer en la empresa donde actualmente estoy. (CN 6).	X		X		X	
		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.: Trujillo Hinojosa, César

r.

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Lima, 22, de octubre de 2021.

.....

FIRMA

Anexo 2

Matriz de consistencia

TÍTULO						
EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE DEFENSA LEGAL Y GOBERNABILIDAD DEL PERÚ S.A.C., 2021.						
PROBLEMA	OBJETIVO	Hipótesis	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: Independiente	Dimensiones	Indicadores	Método
¿Existe relación entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021?	Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.	El empowerment se relaciona con el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.	Empowerment	Significado	Objetivos. Aspiración.	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica. Diseño: Descriptivo No experimental Transversal Correlacional
				Competencia	Formación profesional. Capacidad intelectual.	
				Autodeterminación	Autonomía Iniciativa	
				Impacto	Capacidad de influencia.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLE 2: Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Técnicas: Encuesta. Instrumento de recaudación de datos:
P.E. 1: ¿Existe relación entre el empowerment y el	O.E. 1: Determinar la relación existente entre el	H.E. 1: El empowerment se relaciona con el compromiso afectivo	compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad. Valoramiento de la organización.	

<p>compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021?</p> <p>P.E. 2: ¿Existe relación entre el empowerment y el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021?</p> <p>P.E. 3: ¿Existe relación entre el empowerment y el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021?</p>	<p>empowerment y el compromiso afectivo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.</p> <p>O.E. 2: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.</p> <p>O.E. 3: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.</p>	<p>en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.</p> <p>H.E. 2: El empowerment se relaciona con el compromiso continuo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.</p> <p>H.E. 3: El empowerment se relaciona con el compromiso normativo en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.</p>		<p>Compromiso continuo</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Costumbre de la organización. Alternativas inexistentes.</p> <p>Lealtad. Responsabilidad en permanecer en la organización.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Población: 150 colaboradores del IDLG del Perú S.A.C.</p> <p>Muestra: 108 colaboradores.</p> <p>Muestreo: Probabilístico: estratificado.</p>
--	---	--	--	--	---	--

Anexo 3

Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO	EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE DEFENSA LEGAL Y GOBERNABILIDAD DEL PERÚ S.A.C., 2021.		
VARIABLES	CONCEPTOS DE LAS VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: Empowerment	Blanchard (2006) refiere que el facultamiento es la creación de un clima organizacional que libera el conocimiento, la experiencia y la motivación que se encuentra dentro de las personas. (p. 87). De acuerdo con Spreitzer (Reyes, 2020, p. 17), las dimensiones del empoderamiento son: (a) La competencia es la creencia y confianza de una persona con respecto a sus capacidades en la realización de funciones de forma hábil; (b) La autodeterminación que es la autonomía en la iniciativa y continuidad en las conductas de las personas influyendo en los procesos organizacionales; (c) El impacto es el nivel de incidencia de carácter estratégico, en la gestión y los resultados de los trabajadores en sus actividades laborales; y, (d) La seguridad, se la concibe como el estado de confianza que se percibe y consolida un ser humano con respecto a su entorno de trabajo.	Significado Es el valor que tiene una meta y objetivo, juzgado desde las propias ideas del trabajador.	Objetivos.
		Competencia Es el grado con el cual una persona puede realizar las actividades requeridas por la tarea con las habilidades suficientes cuando lo intente.	Aspiración.
		Autodeterminación Es la sensación individual de poseer la selección en la iniciativa y la regulación de las acciones-	Formación profesional.
		Impacto Intensidad con la cual un individuo puede influir en la estrategia, administración o en los resultados operativos del trabajo.	Capacidad intelectual.
		Autonomía	
Capacidad de influencia.			
Iniciativa			

VARIABLE 2: Compromiso organizacional	<p>Según Newstrom (2011), el compromiso organizacional es la medida en el que un trabajador se crea identificación con la institución, donde resalta su deseo de continuación activa dentro de la misma (p. 221).</p> <p>Las dimensiones de compromiso organizacional, según Meyer y Allen (Rodríguez, 2019, pp. 18 – 19), son un constructo tridimensional que está compuesto por las interacciones entre los siguientes componentes, el afectivo, el normativo y el de continuidad.</p>	Compromiso afectivo Según Meyer y Allen (1997), el compromiso afectivo es aquel que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que es aquella fuerza interna que identifica al individuo con la organización, lo que, a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su organización. Además, mencionan los autores que el compromiso afectivo se compone de 3 características: aceptación de los valores y objetivos de la organización, disposición para esforzarse por la organización y el deseo de permanecer en la organización. (p. 41).	Sentimiento de felicidad.
			Valoramiento de la organización.
		Compromiso continuo Para Bayona, Legaz y Madorrán (1999) el compromiso continuo tiene una perspectiva de intercambio, lo cual sugiere que es resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre el trabajador y su organización, develando un apego de carácter material que el trabajador tiene con su organización. (p. 5).	Costumbre de la organización.
		Compromiso normativo	Alternativas inexistentes.
			Lealtad.

		Arias (2001), define el compromiso normativo como la creencia de lealtad hacia la organización, se entiende como la gratitud que siente el colaborador que responde de manera recíproca hacia la organización en consecuencia de los beneficios obtenidos, capacitaciones, trato personalizado, mejoras laborales. (p. 8).	Responsabilidad en permanecer en la organización.
--	--	--	---

Anexo 4
Instrumento

**Cuestionario sobre el empowerment
en el IDLG del Perú S.A.C.**

El presente cuestionario se ha realizado con el fin de lograr comprender el nivel de empowerment de los colaboradores del Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú, S.A.C., 2021.

OBJETIVO: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Encuesta de la variable empowerment	totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo.	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. El trabajo que yo hago es muy importante para mí. (SIG1).							
2. Mis actividades laborales son personalmente valiosas. (SIG2).							
3. El trabajo que realizo es significativo para mí. (SIG3).							
4. Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo. (COM1)							
5. Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo. (COM2).							

6. He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo. Competencia. (COM3).							
7. Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo. (AUT1)							
8. Yo puedo recibir por mí mismo cómo organizar mi trabajo. (AUT2)							
9. Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo. (AUT3)							
10. Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi unidad. (IMP1)							
11. Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad. (IMP2)							
12. Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi unidad. (IMP3)							

Gracias por su participación

**Cuestionario sobre el compromiso organizacional
en el IDLG del Perú S.A.C.**

El presente cuestionario se ha realizado con el fin de lograr comprender el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú, S.A.C., 2021.

OBJETIVO: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Encuesta de la variable compromiso organizacional	Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.
	1	2	3	4	5
1. No me siento ligado emocionalmente a esta empresa. (CA1).					
2. No me siento "ser parte de una familia" en esta empresa. (CA2)					
3. Siento realmente los problemas de esta empresa como si fueran los míos. (CA3)					
4. Esta empresa significa personalmente mucho para mí. (CA4)					
5. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa. (CA5)					
6. No experimento un fuerte sentimiento de pertenecer a mi empresa. (CA6)					

7. Siento como si al salir de la empresa tuviera muy pocas opciones de trabajo de acuerdo a lo que sé hacer. (CC1)					
8. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta empresa, podría haber considerado salirme de ella desde hace mucho tiempo. (CC2)					
9. Sería materialmente muy penoso para mí en este momento, salir de esta empresa, aunque pudiera hacerlo. (CC3)					
10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la empresa en este momento. (CC4)					
11. Actualmente, mantenerme en esta empresa es tanto una cuestión de necesidad material como de voluntad personal. (CC5)					
12. Una de las consecuencias negativas para mí, si saliera de esta empresa, sería la escasez de alternativas de empleo que hay disponible actualmente en Lima. (CC6)					
13. Considero que sería un gran sacrificio para mí renunciar a esta empresa, ya que en otra puede que no cubra todos los beneficios que hoy tengo aquí. (CC7)					
14. Tendría un sentimiento de culpa si es que renunciara a la empresa en este momento. (CN1)					
150. No abandonaría a la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación personal con todas las personas que trabajan aquí. (CN2).					
16. Siento que estoy en deuda con esta empresa. (CN3).					
17. Siento que esta empresa donde trabajo merece toda mi lealtad. (CN4)					
18. Aunque fuera una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa en este momento. (CN5).					
19. Siento que no tengo ningún deber moral en permanecer en la empresa donde actualmente estoy. (CN 6).					

Gracias por su participación

Anexo 5

Carta de Presentación del autor a la Empresa



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 18 de octubre de 2021
Carta P. 1054-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg.
Edward Segovia Quispe
Sub-Gerente
Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a TRIBEÑO ROJAS, ERIC LEONARDO; identificado con DNI N° 45558574 y con código de matrícula N° 7000380462; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Empowerment y compromiso organizacional del personal comercial del Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador TRIBEÑO ROJAS, ERIC LEONARDO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 6

Procedimiento administrativo para realizar la investigación en el IDLG del Perú S.A.C.

EXPEDIENTE: -2021

SUMILLA: Solicito realizar práctica de instrumentos.

SEÑORES DEL INSTITUTO DE DEFENSA LEGAL Y GOVERNABILIDAD DEL PERÚ S.A.C.

ATENCIÓN: Mg. Edward Segovia Quispe, Sub
Gerente del IDLG del Perú S.A.C.

Lic. ERIC LEONARDO TRIBEÑO ROJAS, identificado con DNI 45558574, con teléfono celular 931048807, con correo electrónico etribeno@ucv.edu.pe y domiciliado en la Av. Zarumilla 854-A, del Distrito de San Martín de Porres, Provincia y Departamento de Lima; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

ÚNICO. – De conformidad con el desarrollo de las actividades coordinadas con vuestra persona y que mantienen relación con la investigación científica denominada "Empowerment y compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021", se le solicita a vuestro ilustre despacho a que se me brinde las facilidades para practicar los cuestionarios de empowerment y compromiso organizacional (Anexo 1 – C), en las respectivas direcciones de la institución; asimismo, se le pide que me brinde las facilidades para realizar cualquier otra actividad que sea indispensable.

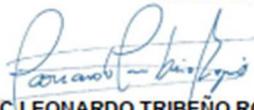
POR LO TANTO:

A usted pido que acceda a la siguiente pretensión y proceda conforme corresponda.

Anexo:

- 1 – A. – Copia simple de Documento de Identidad.
- 1 – B. – La original de la carta de presentación emitida por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.
- 1 – C. – Copia simple de instrumentos: Cuestionarios de empowerment y compromiso organizacional.

San Martín de Porres, 23 de octubre de 2021.



ERIC LEONARDO TRIBEÑO ROJAS

DNI 45558574

Anexo 1 – B: La original de la carta de presentación emitida por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de octubre de 2021
Carta P. 1054-2021-UCV-VA-EFG-F01/J

Mg.
Edward Segovia Quispe
Sub-Gerente
Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a TRIBEÑO ROÍAS, ERIC LEONARDO; identificado con DNI N° 45558574 y con código de matrícula N° 7000380462; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Empowerment y compromiso organizacional del personal comercial del Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador TRIBEÑO ROÍAS, ERIC LEONARDO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 1 – C: Copia simple de instrumentos: Cuestionarios de empowerment y compromiso organizacional.

**Cuestionario sobre el empowerment
en el IDLG del Perú S.A.C.**

El presente cuestionario se ha realizado con el fin de lograr comprender el nivel de empowerment de los colaboradores del Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú, S.A.C., 2021.

OBJETIVO: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Encuesta de la variable empowerment	totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo.	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. El trabajo que yo hago es muy importante para mí. (SIG1).							
2. Mis actividades laborales son personalmente valiosas. (SIG2).							
3. El trabajo que realizo es significativo para mí. (SIG3).							
4. Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo. (COM1)							
5. Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo. (COM2).							
6. He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo. Competencia. (COM3).							
7. Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo. (AUT1)							
8. Yo puedo recibir por mí mismo cómo organizar mi trabajo. (AUT2)							
9. Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo. (AUT3)							
10. Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi unidad. (IMP1)							

11. Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad. (IMP2)							
12. Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi unidad. (IMP3)							

Gracias por su participación

**Cuestionario sobre el compromiso organizacional
en el IDLG del Perú S.A.C.**

El presente cuestionario se ha realizado con el fin de lograr comprender el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú, S.A.C., 2021.

OBJETIVO: Determinar la relación existente entre el empowerment y el compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Encuesta de la variable compromiso organizacional	Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.
	1	2	3	4	5
1. No me siento ligado emocionalmente a esta empresa. (CA1).					
2. No me siento "ser parte de una familia" en esta empresa. (CA2)					
3. Siento realmente los problemas de esta empresa como si fueran los míos. (CA3)					
4. Esta empresa significa personalmente mucho para mí. (CA4)					
5. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa. (CA5)					
6. No experimento un fuerte sentimiento de pertenecer a mi empresa. (CA6)					
7. Siento como si al salir de la empresa tuviera muy pocas opciones de trabajo de acuerdo a lo que sé hacer. (CC1)					
8. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta empresa, podría haber considerado salirme de ella desde hace mucho tiempo. (CC2)					
9. Sería materialmente muy penoso para mí en este momento, salir de esta empresa, aunque pudiera hacerlo. (CC3)					
10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la empresa en este momento. (CC4)					
11. Actualmente, mantenerme en esta empresa es tanto una cuestión de necesidad material como de voluntad personal. (CC5)					

12. Una de las consecuencias negativas para mí, si saliera de esta empresa, sería la escasez de alternativas de empleo que hay disponible actualmente en Lima. (CC6)					
13. Considero que sería un gran sacrificio para mí renunciar a esta empresa, ya que en otra puede que no cubra todos los beneficios que hoy tengo aquí. (CC7)					
14. Tendría un sentimiento de culpa si es que renunciara a la empresa en este momento. (CN1)					
15. No abandonaría a la empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación personal con todas las personas que trabajan aquí. (CN2).					
16. Siento que estoy en deuda con esta empresa. (CN3).					
17. Siento que esta empresa donde trabajo merece toda mi lealtad. (CN4)					
18. Aunque fuera una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa en este momento. (CN5).					
19. Siento que no tengo ningún deber moral en permanecer en la empresa donde actualmente estoy. (CN 6).					

Gracias por su participación



Instituto de Defensa Legal
& Gobernabilidad del Perú
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA

Cargo de Presentación Electrónica de Documento
(Mesa de Partes electrónica)

N° DOCUMENTO	DOC-2177-2021
ÓRGANO	Sub Gerencia
PRESENTANTE	Tribeño Rojas, Eric Leonardo
DNI	45558574
TELÉFONO	931048807
E-MAIL	etribeno@ucv.edu.pe

FECHA DE PRESENTACIÓN	23/10/2021 11:19:23 Folios: 7
DOCUMENTO	Solicitud
SUMILLA	Solicito realizar práctica de instrumentos.
ANEXO	1 – A. – Copia simple de Documento de Identidad. 1 – B. – La original de la carta de presentación emitida por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. 1 – C. – Copia simple de instrumentos: Cuestionarios de empowerment y compromiso organizacional.
OBSERVACIÓN	Ninguna



**Instituto de Defensa Legal y
Gobernabilidad del Perú S.A.C.**

Av. Zarumilla 917, Oficina 202
San Martín de Porres – Lima
Telf.: 989369539
937300007
IDLGPeruoficial@gmail.com

San Martín de Porres, 04 de noviembre de 2021.

Señores:

**ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CAMPUS
LIMA NORTE**

Presente. –

De mi mayor consideración

Mediante la presente, hacemos de conocimiento que el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú Sociedad Anónima Cerrada, se encuentra brindando las facilidades del caso con la finalidad de que vuestro maestrista de la Maestría en Administración de Negocio - MBA, **Br. Tribeño Rojas Eric Leonardo**, debidamente identificado con **documento oficial de identidad 45558574**, continúe con el desarrollo de la investigación denominado **“Empowerment y compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021”**; resulta indispensable mencionar que hasta la fecha se ha brindado las autorizaciones correspondientes para que se realicen todas las coordinaciones necesarias para que se practiquen las encuestas y otros instrumentos de investigación (de ser necesarios), para que se pueda recabar la información suficiente que sustente la investigación hecha en nuestras instalaciones.

Sin otro asunto en particular, deseamos el éxito en la presente investigación científica, asimismo aprovechamos la oportunidad de extenderles nuestros sentimientos de afecto y consideración.

Atentamente;

Mg. EDWAR SEGOVÍA QUISPE

**Sub Gerente del Instituto del
Defensa Legal & Gobernabilidad del Perú S.A.C.**

Anexo 7

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20607128929
Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú Sociedad Anónima Cerrada.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Edward Segovia Quispe.	DNI: 42648652

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Empowerment y compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de Negocios - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos Eric Leonardo Tribeño Rojas	DNI: 45558574

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima, 20 de diciembre de 2021.

Firma: _____

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.