



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

**Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores
de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Br. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Carol Rosymary (ORCID: 0000-0002-2419-5565)

ASESOR:

Ms. CASUSOL MORALES, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Modelos y herramientas gerenciales

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por ser mi protector y benefactor celestial,
confíe siempre en su precioso tiempo e inmensas
bendiciones en mi vida.

A mi familia por ser una pilar fundamental e
instagador en cualquier emprendimiento en mi
vida.

Carol Rosymary

Agradecimiento

A los directivos de la Empresa Ferreyros por haber otorgado las facilidades para la realización del trabajo de investigación.

Al personal de la Empresa Ferreyros por haberse comprometido y participado en el proceso de obtención de información para la completa realización del trabajo de investigación.

A mis asesores, que contribuyeron enormemente en la mejora y determinación del presente trabajo de investigación. Por su valioso tiempo dedicado a mi persona y capacidad de enseñanza.

La Autora



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Magister o Maestro/a **RODRIGUEZ RODRIGUEZ, CAROL ROSYMARY**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Administración de Negocios - MBA, ha sustentado la tesis titulada:

EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FERREYROS, CHIMBOTE – 2019.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: Aprobada por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....

.....

.....

Chimbote, 07 de agosto del 2019

Hora: 10.00 p.m.

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado


Dra. Rosa María Salas Sánchez

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado


Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado


Ms. David Omar Fernández Casuso Morales

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Carol Rosymary Rodríguez Rodríguez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019” presentado en 102 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios - MBA, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.

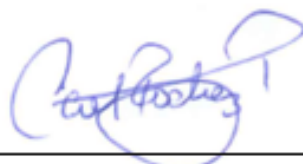
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.

- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional

- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 07 de agosto 2019



Carol Rosymary Rodríguez Rodríguez

DNI N° : 47505387

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.2. Operacionalización de las variables	23
2.3. Población, muestra y muestreo	25
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	27
2.6. Método de análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53
Anexo 1: Matriz de consistencia	54
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	56
Anexo 3: Validez y confiabilidad	67
Anexo 4: Base De Datos Estadísticos	77
Anexo 5: Carta De Autorización	79
Anexo 6: Artículo científico	80

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Relación entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	29
Tabla 2 Nivel de la variable empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	31
Tabla 3 Nivel de las dimensiones de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	32
Tabla 4 Nivel de la variable compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	33
Tabla 5 Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote – 2019	34
Tabla 6 Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	35
Tabla 7 Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote – 2019	36
Tabla 8 Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	37

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1 Relación entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	30
Figura 2 Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	35
Figura 3 Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	36
Figura 4 Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019	37

RESUMEN

La presente investigación titulada “Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019”, tuvo como objetivo, determinar el tipo de relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

El estudio se realizó según aspectos del enfoque de investigación cuantitativo, mantuvo un diseño correlacional y de corte transversal. La población en la que se centró el estudio la compuso el total de trabajadores de la empresa Ferreyros, siendo estos 40 trabajadores. Como instrumentos de recolección de datos, se diseñaron dos cuestionarios, uno para la variable empoderamiento compuesto por 30 ítems, y el segundo para la variable compromiso organizacional conformado por 20 ítems.

La conclusión general de la investigación, se determinó a partir de la prueba estadística de relación Rho Spearman, así se estableció un nivel de correlación positivo muy bajo entre los niveles de empoderamiento y los niveles de compromiso organizacional. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis de investigación que afirmaba la existencia de una relación directa y significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional, y se terminó por aceptar la hipótesis nula de no existencia de relación directa y significativa entre las variables. Así se destacó que el empoderamiento no es un factor incidente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros.

Palabras clave: Empoderamiento, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

The current investigation titled “Empowerment and organizational commitment of the Ferreyros company employees, Chimbote – 2019” had as objective, determinate the kind of relation between the empowerment and the organizational commitment from the Ferreyros Company employees in the city of Chimbote, 2019.

This study was developed following a quantitative investigation focus, keeping a correlational design and a transversal review. The population focus in this investigation was the total of the Ferreyros Company employees, in total, 40 persons. As a data collection tool, were developed two surveys, one of them for the empowerment variable composed by 30 topics, and the second one for the organizational commitment composed by 20 topics.

The general conclusion of this investigation was determined using the “Rho Spearman” relation statistics proof. In this way was set a very low positive correlation level between the empowerment and the organizational commitment levels; In that way the hypothesis of the investigation that states there is a straight and significant relation between the empowerment and the organizational commitment was rejected, ending up accepting the non-existence of a straight and significant relation between the two variables. Therefore, was highlighted that the empowerment is not an incident factor in the organizational commitment between the Ferreyros Company employees.

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

I. INTRODUCCIÓN

Antiguamente las organizaciones convencionalmente dentro de la perspectiva de los mandos gerenciales, solo sabían emitir obligaciones, mandatos y compromisos, y se acreditaba la confirmación de una correcta forma de trabajo según este tipo de pensamiento empresarial basado en un modelo de centralización por el cual la gestión venía desarrollándose.

Ahora, en una posición actualizada y evaluando el antiguo manejo organizacional, se reconocía que eran imperativas las actitudes y comportamientos de los gerentes, para la cúpula de las empresas era claro que los objetivos y metas habían de lograrse haciendo uso desproporcionado de la mano de obra. En ocasiones, se connotaba un claro desconocimiento y control de los mismos trabajadores en sus funciones, no se ejercía motivación por todo aquello en relación a su puesto u oficio reconociéndolo como una obligación más no como un bienestar adquirido y que contribuyese a su integridad o formación laboral. Estas tipologías actitudinales creaban paradigmas laborales, como no hacer algo que en principio no pertenecía a tus funciones inmediatas y continuar sin hacer más en medida posible; esto creaba una serie de consecuencias importantes, concibiendo trabajos de carácter monótono y de una pésima calidad.

Pero, por propios avances y defunciones de metodologías desfasadas ya en los últimos años dentro del total auge de las empresas, se comenzó a reconocer el valor real que los trabajadores representaban dentro de los ambientes laborales. A partir de aquí es que se da una oportunidad subyacente a la mano de obra, donde ellos mismos interiorizan y buscan su potencial desarrollando una serie de competencias que para el marco actual empresarial representan aspectos importantes y competitivos que un operador ha de exponer en esencia individual. A esto y en sintonía de romper cualquier limitación que arrastraba el pensamiento empresarial antiguo representado por una centralización extremista, es que aparece el empoderamiento como elemento de determinación en el desempeño de los trabajadores, estableciendo una generación de posibilidades para los mismos a partir del propio control personal, capacidad de tomar decisiones y que estas tengan trascendencia dentro de cualquier ámbito organizacional.

Ahora, se entiende por empoderamiento a la etapa por la cual se genera un incremento en el grado participativo de los seres humanos y/ o grupos sociales; en principio estos

protagonistas se suelen encontrar en una posición de desventaja a nivel económico, social o de moral, entonces es cuando el empoderamiento impulsa a determinar cambios de beneficio personal y en conjunto para mejorar las condiciones vitales de los mismos. Cuando una persona se apodera existe una mayor confianza en sus cualidades y competencias que le permite desenvolverse en su trabajo, mejorando su control de recursos, su capacidad de crear conocimiento, de tomar decisiones y participar en procedimientos de planificación estratégica. (Zimmeman, 2000). Es así como los trabajadores empoderados pueden consolidarse en mayor participación en las etapas características de todo un proceso de trabajo, inclusive bajo esta analogía de empoderamiento en el capital humano se tiende a promover la existencia de una significativa y positiva incidencia del mismo en hechos o situaciones que necesiten planificación, control y que influyan posteriormente a resultados generales importantes a nivel organizacional.

Por otro lado en pleno contexto de reconocer aquellos factores que suponen un matiz de trascendencia en el desarrollo de una empresa desde los recursos humanos, se hace mención al compromiso organizacional, factor significativo para determinar rasgos de identidad, aceptación, y pertenencia en los trabajadores hacia la organización donde laboran. La gestión del compromiso en las empresas ya no es una alternativa, se toma al compromiso organizacional como elemento de éxito en el establecimiento de una sólida relación de las organizaciones con los empleados, en base a la creencia de que este compromiso establecido impulsa la generación de un funcionamiento interno efectivo, ya que tener un colaborador enteramente comprometido con las políticas, objetivos, misión y visión propias de una empresa, es ganar mucho en la línea de crecimiento estructural.

Entonces el compromiso organizacional se define como el grado de identificación de un trabajador hacia una empresa en concreto, conciliando su interés a las metas organizacionales, creando una relación estable y beneficiosa para ambas partes. Se reconoce el valor que tiene el compromiso organizacional para las actuales compañías, ya que al existir un involucramiento laboral por parte de los empleados se cumplen eficientemente las acciones representativas de los procesos de trabajo de la empresa, e inclusive se llega a la oportunidad de adquirir excedentes de esfuerzos en el capital humano dependiendo del nivel de identificación de la persona para con la compañía. (Robbins y Judge, 2009). Claramente se evidencia el gran valor que termina significando un trabajador comprometido, en línea de poder entrelazar los propios objetivos y los de una organización, un colaborador altamente

comprometido es capaz de gestionar sus acciones para crear resultados positivos en ambos aspectos o enfoques de intereses u objetivos. Además los trabajadores experimentan un tremendo desarrollo al incurrir en iniciativas que en un principio son acciones que no se les acredita como sus funciones directas, sencilla y llanamente no lo perciben como trabajo extra, al contrario el deseo de aportar mayor éxito en medida de mayores esfuerzos es el efecto del nivel de compromiso e implicancia que tiene un trabajador con la organización.

Por tales motivos, es que las empresas se preocupan ahora de poder implementar valores organizacionales, para reconocer tipos de comportamientos en la cotidianidad; alinear a los trabajadores con los planes de negocio que se efectúen haciéndolos partícipes de los mismos; incrementar la vinculación afable de los colaboradores; iniciativas de programas para el reconocimiento intrínseco; asegurar y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; involucrar a los empleados en situaciones que les permite desarrollar su mayor potencial y ofreciéndoles formación potencial; crear un ambiente de seguridad; determinar metas conscientes; y permitir la gamificación.

En un entorno internacional la Revista Digital Observatorio de Recursos Humanos dedicada a la investigación, realizó en el año 2018 un estudio sobre el empoderamiento en el trabajo, destacando su presencia como aspecto clave para el incremento del desempeño de los trabajadores. En esta publicación se aseveró que los colaboradores con empoderamiento dentro de un ambiente de cultura saludable y de contribución al rendimiento tienen un mayor compromiso. El empoderamiento según esta analogía se le puede considerar un proceso de aspecto social, psicológico, cultural y político por donde las personas y grandes grupos tiene la posibilidad de expresión en mención a sus necesidades personales o grupales, crear planteamiento de sus incertidumbres, desarrollar estrategias y técnicas de participación en el proceso de tomar decisiones y así emprender acciones de diferentes índoles para enfrentar sus propias carencias o necesidades. Entonces en línea del proceso de empoderamiento, los individuos son capaces de percibir una conciliación de sus objetivos personales y la forma de adquirirlos en mejor medida de sus esfuerzos y resultados dados. (ORH, 2018). Como se puede identificar, un trabajador que se sitúe en un estado de empoderamiento, le permitirá un eficiente rendimiento y participación en su trabajo.

Ahora en un esquema nacional, según El diario Gestión en el año 2016 en una de sus publicaciones, resultado de un estudio validado que se enfocó en dar respuesta al grado de

compromiso que los peruanos tienen con su empresa para la cual laboran. Se hizo mención al informe titulado “Tendencias globales del compromiso de los empleados en el 2016” donde se reconoció al Perú como uno de los países con mayor nivel de compromiso organizacional entre un 85% y 86% a diferencia de los demás países de América del Sur. Se determinaron los factores que promovieron tan destacable resultado de compromiso, siendo estos, las oportunidades en progreso y formación, el liderazgo gerencial en las empresas, y el reconocimiento continuo. Pero además se enfatizó en el potencial fortalecimiento de la diferenciación de las remuneraciones salariales entre los trabajadores. (Gestión, 2016). Así se amplía la relevancia de la gestión e incentivar el compromiso organizacional en las empresas existentes del país que aún no hayan reconocido esto.

En el ámbito local, en la ciudad de Chimbote en el año 2015, la Estación RSD por medio de una investigación de aporte sustancial de un catedrático empresarial local sobre el desarrollo de empoderamiento en medida al crecimiento que está teniendo el número de micro empresarios en la ciudad. Y presentó los resultados de las organizaciones locales existentes en la adopción de empoderamiento y las que no la consideran. Por un lado, aquellas que aún es ausente el reconocimiento del empoderamiento como herramienta progresiva en la gestión organizacional, obteniendo como resultados: trabajos continuos sin enfoque e importancia, equivocaciones entre los equipos, ausencia de confianza interna en los trabajadores, toma de decisiones lenta y de poco impacto, desconocimiento del estado de rendimiento actual, no se planifica, no se crea adaptabilidad, no hay reconocimiento hacia los empleados por sus aportaciones, y en conclusión también carencia de recursos, intelecto y capacitación. Mientras que con respecto a las empresas locales que sí reconocen al empoderamiento, adquieren resultados positivos: responsabilidad del trabajador con su puesto, los equipos reconocen los objetivos y se direccionan solos, existe poder de convencimiento de saber cómo hacer y mejorar las cosas, y los colaboradores tienen un control absoluto de su propias actitudes y personalidad. (Llenque, 2015). Es posible entonces, concluir que en medida que las microempresas acogan el empoderamiento como estrategia de desarrollo empresarial, se verán beneficiadas a largo plazo, concibiendo un grupo de recursos humanos valioso que reporten cualidades influyentes y que les permitan promover impactos significativos a nivel organizacional dentro de los diferentes mercados de la localidad.

Finalmente la empresa en estudio fue Ferreyros con sede en la ciudad de Chimbote. La organización mantiene como misión la importación de ofertas de capital y sus respectivas operaciones de comercialización en maquinarias pesadas y repuestos de las mismas. La empresa durante su posicionamiento en el mercado, no había presentado indicios de significativas problemáticas que determinasen un ambiente de defectos en sus operaciones. Sin embargo; desde un punto de evaluación general actual, se destacó en el personal poca simpatía con el trabajo, percibiéndolo como monótono y sin valor, además que no se les reconoce las ideas propias o aportaciones; una serie de confusiones entre los trabajadores y los grupos; carencia de comunicación por evidenciar desconfianzas entre la fuerza laboral; reducidos aportes para mejorar la toma de decisiones; la gestión en el trabajo se había tornado deficiente, no se estaba dando la administración adecuada en su totalidad al sistema de funciones; incapacidad de prever contingencias por parte del capital humano interno, para terminar contratando personal externo que de resolución a dichas complicaciones. Ahora, cada uno de estos problemas revelados son aspectos que especulan con un estado de empoderamiento, es por eso que se había generado la necesidad de determinar el nivel del empoderamiento en los trabajadores de la empresa Ferreyros. De otro lado, a partir de lo mencionado el equipo laboral está percibiendo el trabajo como monótono y sin ningún valor rescatable, y de carente necesidad de involucrarse más de la cuenta, ello sin lugar a duda se define como compromiso organizacional, haciendo notable la evidencia de un personal poco comprometido con la empresa. Entonces es ahí que aparece la necesidad de estudiar la potencial asociación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en la empresa Ferreyros de Chimbote.

Con intenciones de promover el avance de la presente investigación, se definieron un conjunto de trabajos previos para validar la realización del estudio.

A nivel internacional se encontraron los siguientes antecedentes:

Cálix, Martínez, Vigier y Núñez (2016) presentaron su artículo científico titulado: “El rol del empowerment en el éxito empresarial”. La investigación tuvo por objetivo analizar la evidencia de sí el éxito organizacional podría ser argumentado desde el empowerment como instrumento de administración y por medio de una serie de variables peculiares (tiempo de existencia, rubro, dimensión y flujo de ingresos adquiridos) en las empresas tomadas en la muestra.

Los resultados finales del artículo científico definieron que la implementación del empowerment como instrumento de administración, incentiva y provoca el crecimiento del éxito organizacional. También, se pudo destacar que los otros resultados se mantuvieron en base a antecedentes teóricos, estableciendo que las demás variables fueron relevantes y aceptaron las hipótesis de investigación, las cuales acreditaban una influencia en el éxito empresarial. (p.33)

Chacha (2016) desarrolló su investigación de nombre: “Impact of employees empowerment on organization performance: a case study of Government Procurement Service Agency” que en traducción al español es “Impacto de los empleados empoderamiento en el desempeño de la organización: un estudio de caso de la Agencia de Servicios de Compras Gubernamentales”. La investigación se enfocó en establecer el nivel de relación de la variable empoderamiento y la variable desempeño de los trabajadores de la institución del sector público. Como población directa se tomaron a los trabajadores de la agencia de servicio, pero para posibilitar la presentación de la muestra, se trabajó con 30 empleados, a los que se les encuestó con unos cuestionarios estructurados. El presente estudio acogió un diseño no experimental con nivel descriptivo – correlacional.

Las conclusiones de la investigación confirman que el empoderamiento mantiene relación e influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la agencia. Es así, que se contrasta la correlación de la estructura interna del empoderamiento con el desempeño de los trabajadores. Por otro lado, se definieron y propusieron un conjunto de recomendaciones y posibles limitaciones a observar para contribuir a potenciales investigaciones. (p.81)

Dude (2012) elaboró su investigación titulada: “Organizational commitment of principals: The Effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice” que traducido al español es “Compromiso organizacional de los directores: los efectos de la autonomía laboral, el empoderamiento y la justicia distributiva”. La investigación concibió la determinación del impacto de la variable autonomía laboral, la variable empoderamiento psicológico, y la variable justicia distributiva sobre la variable compromiso organizacional.

Las conclusiones encontraron que el incremento en las variables de investigación (autonomía laboral, empoderamiento psicológico y justificación distributiva) tenían un impacto positivo con respecto a la variable compromiso organizacional. También se

especificaron la existencia de otros factores que pudieran incidir en el compromiso organizacional, como la resistencia a los cambios, la percepción del apoyo organizacional, los conflictos, y el trabajo en grupo. (p.97)

García, Useche y Schlesinger (2013) desarrollaron su artículo científico titulado: “Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano”. El estudio fue de tipología descriptiva y en campo, se manejó una muestra de aspecto estratificado conformada por 139 profesores, planteándose determinar el grado de relación de la variable empowerment sobre el compromiso organizacional del equipo de docentes en investigación de las diferentes universidades de la provincia de Zulia.

Las conclusiones del artículo establecieron que los componentes y su misma esencia de la variable empowerment incidieron de forma directa y significativamente en el compromiso organizacional; dicho resultado se determinó por la influencia de factores como la toma de decisiones, el trabajo grupal, el intelecto, la responsabilidad, el poder que provee el entorno laboral, y la especificación de metas, sobre la identidad y lealtad de los profesores en investigación en relación a los centros educativos donde laboran. (p.6)

Harris, Paz y Franco (2014) desarrollaron su artículo científico titulado: “Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela”. El objetivo general del estudio se acondicionó a evaluar el compromiso organizacional como base de estimulación en la creación de éxito de los docentes de las diferentes universidades en el sector educativo privado del país. La investigación fue considerada de diseño no experimental, transversal, descriptiva, analítica, y en campo; la muestra que se empleó de un total de 1486 fue 94 profesores universitarios. La encuesta y cuestionario fueron la técnica e instrumento aplicados en el proceso de recopilación de información.

La investigación presentó como conclusión en referencia a su objeto central de estudio, se reveló que los elementos del compromiso organizacional, como el elemento de identificación, el equipo docente mantiene un sentimiento de identidad con la cultura, políticas, objetivos y metas, principios y valor institucionales. Además estos aceptaron la esencia de la filosofía organizacional y el alcance de la misión y visión

institucional, expresándolo en su propio comportamiento eficiente en sus funciones laborales. (p.105)

Hong (2015) realizó su estudio de investigación de nombre: “The effect of employee empowerment on service quality in foodservice firms” que en traducción al español es “El efecto del empoderamiento de los empleados en la calidad del servicio en las empresas de servicios de alimentos”. El objetivo central de la investigación fue evaluar el tipo de efecto existente del empoderamiento de los trabajadores en la calidad del servicio de las organizaciones dedicadas al servicio alimenticio. Los instrumentos fueron las entrevistas de tipo semiestructuradas, y así recaudar datos necesarios para la consecución del estudio.

Las conclusiones afirmaron que los encargados gerenciales de cada organización mantienen distintas perspectivas con respecto al servicio. El empoderamiento de los trabajadores se presentaba como concepto todavía novedoso para ciertos entrevistados, sin embargo se identificaron ciertas iniciativas de apoderamiento en las empresas. Finalmente, se demostró que el empoderamiento de los trabajadores influye en la calidad de servicio con un efecto positivo. (p.31)

Kokila (2016) desarrolló su investigación titulada: “Impact of employee empowerment on job satisfaction in banking sector with reference to Chennai city” que traducido al español significa “Impacto del empoderamiento de los empleados en la satisfacción laboral en el sector bancario con referencia a la ciudad de Chennai”. El presente estudio se enfocó en determinar el nivel de impacto del empoderamiento de los trabajadores en su satisfacción laboral dentro de su empleo en el sector bancario de la ciudad de Chennai. Se emplearon datos primarios y secundarios, donde los primarios se recolectaron por medio de un cuestionario para la respectiva evaluación del grado de empoderamiento y el grado de satisfacción laboral de las unidades de análisis; mientras que los datos secundarios se recopilaron de diferentes fuentes de documentación, como informes, manuales, periódicos, libros, revistas y fuentes publicadas y las no publicadas, y además una fuente peculiar porveniente de las asociaciones de trabajadores bancarios. La población estuvo compuesta por un total de 7,825 trabajadores del sector bancario, pero se aplicó la formulación de la muestra para simplificar tal cifra, la cual se estableció en 513 trabajadores.

La conclusión del estudio determinó una la relación entre las variables de investigación, la satisfacción laboral de los trabajadores si mantuvo un grado de

asociación con las dimensiones del empoderamiento. Los resultados concretaron que el empoderamiento de los trabajadores tiene una fuerte influencia en originar satisfacción laboral. (p.5)

Lizote, Verdinelli y Do Nascimento (2017) desarrollaron su artículo científico titulado: “Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants” que en traducción al español es “Compromiso organizacional y satisfacción laboral: un estudio con funcionarios municipales”. La investigación tuvo como finalidad central determinar la relación entre la variable compromiso organizacional y la variable satisfacción laboral de los colaboradores públicos de los diferentes ayuntamientos. Estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional, y de corte transaccional.

La conclusión general del estudio estableció que la dimensión compromiso organizacional afectivo mantuvo una relación positiva alta con respecto a la satisfacción de los colaboradores. Por otro lado, el compromiso organizacional normativo presentó una relación negativa alta hacia la satisfacción laboral, lo que significa que a mayor compromiso normativo menor será la satisfacción en los colaboradores, siendo inversamente proporcionales. Y con respecto al compromiso de continuidad, no existió relación con la variable satisfacción laboral. La investigación culminó argumentado que los colaboradores de los ayuntamientos sienten estar satisfechos cuando perciben total compromiso, pero se insatisfacen afectivamente si el compromiso que poseen es solo por cumplir normativas o reglas. (p.962)

Mckeever (2018) elaboró su investigación de nombre: “Employee commitment to the organization: a comparative quantitative exploration of employees based on role and primary work location at multi-campus community colleges” que en español significa “Compromiso de los empleados con la organización: una exploración cuantitativa comparativa de empleados basada en la función de trabajo primario y principal en los colegios comunitarios de multi-campus”. La investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, se centró en definir la relación entre el tipo de empleo y la ubicación de trabajo (variables de empleo) con el compromiso organizacional.

La conclusión del estudio detalló que las variables de empleo no tuvieron incidencia en el compromiso organizacional de los trabajadores, ni a nivel afectivo, normativo o de continuidad. Pero se evidenció que tales factores de empleo

universitario si tenía efecto significativo sobre los instructores y los administradores. Es decir, dependiendo del rango o puesto de trabajo es que tales variables de empleo influye en el compromiso organizacional. (p.112)

Mckivor (2016) elaboró su trabajo de investigación titulado: “A study of the relationships between empowerment, decision-making style and job satisfaction in female middle managers within Ontario's University registrarial units” que en traducción al español significa “Un estudio de las relaciones entre el empoderamiento, el estilo de toma de decisiones y la satisfacción en el trabajo en mujeres gerentes intermedias dentro de las unidades de registro de la Universidad de Ontario”. La finalidad más importante de la presente investigación fue estudiar los grados de empoderamiento estructural, la toma de decisiones y la satisfacción laboral de las encargadas administrativas de las instituciones universitarias de la ciudad de Ontario. Aquí se definió la hipótesis de sí en plena sensación de empoderamineto de acuerdo al estilo personal de toma de decisiones de cada administradora, perciben mayor satisfacción laboral. El estudio fue de diseño correlacional.

Las conclusiones permitieron identificar un nivel de correlación alta entre la variable empoderamiento estructural y la variable satisfacción laboral. Por otro lado, dos dimensiones (evitativa y espontánea) de la toma de decisiones presentaron relación negativa poco significativa con la satisfacción laboral. Así se determinó que el empoderamiento estructural influye en la satisfacción de las administradoras, mientras que con respecto a sus estilos de toma de decisiones hubo una influencia mínima en la satisfacción de las administrativas. (p.61)

Onyemeh (2017) desarrolló su estudio de investigación titulado: “Impact of employee psychological empowerment, process and equipment and operational service quality in the oilfield service industry” que en traducción al español es “Impacto del empoderamiento psicológico de los empleados, el proceso y la calidad del equipo y del servicio operativo en la industria de servicios en campos petroleros”. La investigación analiza el grado de impacto de la variable empoderamiento psicológico de los colaboradores, la revisión de procesos y equipos en la calidad del servicio operacional del mercado de servicios en terrenos petrolíferos. En la etapa de recolectar información se manejaron los cuestionarios y las entrevistas a una muestra significativa de 151 colaboradores encargados del trabajo en los

terrenos petrolíferos, y adjunto al conjunto de referencias literarias contribuyeron al determinar las vinculaciones respectivas de las variables presentes en este mercado.

Las conclusiones dieron que el empoderamiento psicológico de los trabajadores y la revisión de equipos se terminan asociando de forma significativa con la calidad de servicio operacional en grados más altos que con la revisión de procesos. Además se evidenció que el impacto, el significado, la elección y la competencia se vinculan fuertemente con el empoderamiento psicológico. (p.259)

Ríos (2014) determinó su investigación titulada: “Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato”. El presente estudio se le consideró descriptivo, y enfocado al objetivo principal de establecer el grado de relevancia de las variables en los integrantes de las pymes agrupadas para el estudio.

Los resultados permitieron acreditar el nivel de importancia del empowerment y el compromiso organizacional en línea con la perspectiva de los trabajadores que componen las pequeñas y medianas empresas. Se destacó que los empleadores evidenciaron la necesidad de que sus trabajadores han de desarrollar competencias personales que incrementen su participación en la institución, y que al mismo tiempo cree un grado de compromiso organizacional adecuado. Se terminó por aceptar la hipótesis establecida, la cual concluyó que los estándares de percepción en los empleadores y trabajadores se mantienen en consistencia para las dos variables de investigación. En otros palabras, ambos grupos consideran grados altos de las variables. (p.24)

Scales (2018) elaboró su estudio de investigación: “The Effects of Organizational Commitment and Harmonious Passion of Voluntary Turnover Among Social Workers: A Mixed Methods Study” que traducido al español es “Los efectos del compromiso organizacional y la pasión armoniosa del cambio voluntario entre los trabajadores sociales: un estudio de métodos mixtos”. Estudio centrado al identificar el efecto de la variable compromiso organizacional y la pasión armoniosa sobre la variable rotación voluntaria en de los trabajadores sociales de los servicios de protección infantil.

Las conclusiones de la investigación afirmaron que el compromiso organizacional y los niveles de la variable pasión armoniosa mantienen un efecto sobre

la rotación voluntaria. Los trabajadores sociales percibieron que cuando son bajos los niveles de compromiso organizacional y de pasión armoniosa contribuyen a la rotación voluntaria, y además mantienen un impacto negativo en los usuarios y los conjuntos sociales a quienes atienden. Los trabajadores sociales sienten infravaloración y requieren mayor apoyo y respeto de los líderes encargados de los servicios de protección infantil para así incrementar los niveles de compromiso organizacional y la variable pasión armoniosa. Se argumentó también, que la retención de los trabajadores sociales calificados como idóneos en sus puestos se debe mejorar su respectivo compromiso organizacional, pasión armoniosa y calidad del servicio brindado por la institución. (p.123)

Wertheim (2016) elaboró su estudio de investigación de título: “The effect of organizational commitment, organizational based self esteem and work engagement on nurses' perception of medication errors” que en español significa “El efecto del compromiso organizacional, la autoestima basada en la organización y el compromiso laboral en la percepción de los enfermeros de los errores de medicación”. El presente estudio se centró en la contrastación de determinar la relación entre la variable compromiso organizacional, la autoestima en la organización, el compromiso laboral, y el grado de percepción de las enfermeras sobre los enfermeros y sus errores de medicación, en los centros de cuidados en EE.UU. La investigación fue no experimental, correlacional – de corte transversal. Se gestionó un cuestionario que permitió la medición de las respectivas variables sujetas a evaluación.

Las conclusiones muestran que a mayor compromiso organizacional de las enfermeras, y la autoestima organizacional de las mismas aumenta, y así los informes de errores de medicación experimentan una disminución. Sin embargo, se define que es necesario ampliar la investigación referentes a tales factores, para poder entender de forma más general a la autoestima organizacional en tal profesión de enfermería y sus incidencias en otras temáticas de investigación de tal profesión. (p.68)

Por otro lado dentro del ámbito nacional, se presentaron otros antecedentes.

Amaro (2017) desarrolló su estudio titulado: “Influencia del empowerment en la calidad de servicio del segmento de banca exclusiva en contacto del BCP, Lima, año 2017”. La investigación fue descriptiva – explicativa, con diseño no experimental y corte

transaccional. Se determinó una muestra de 116 empleados del subgrupo de la Banca Exclusiva – BCP. En el proceso de recopilación de información avanzó gracias a la implementación de la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS, con estadística descriptiva e inferencial, por medio de tablas y gráficos, y la prueba de Pearson para la comprobación de la hipótesis.

Fue posible concluir que los trabajadores del BCP consideraron a la variable empowerment en un 77.59% en niveles medios, un 16.38% alto, y sólo un 6.03% niveles bajos. Y para con la variable calidad de servicio, los resultados fueron 65.52% niveles medios, un 24.14% niveles altos, y un 10.34% niveles bajos. Mientras que en respuesta al objetivo general se estableció que el empowerment sí genera influencia significativa en la variable calidad de servicio dentro de la segmentación que representa la Banca Exclusiva – BCP. (p.11)

Cervera (2018) presentó su tesis titulada: “Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque”. El propósito del estudio fue el determinar el nivel de compromiso organizacional en los empleados de la empresa – restaurante. Su diseño fue no experimental, de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo.

Según el objetivo principal, el resultado fue grado de compromiso organizacional de 31.00, lo cual la establece en valor de “medio” por ser mayor a 25 hasta 32. Así se concluyó que los empleados del restaurante perciben afinidad y crean vínculos emocionales, pero no lo necesario como para declarar un orgullo desmedido por la empresa o integrarse enteramente a su misión u objetivos. (p.34)

Palomino (2017) realizó su investigación de tesis titulada: “Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017”. El estudio se dedicó a establecer la relación existente entre la variable empoderamiento y el compromiso organizacional. La tipología del estudio fue sustantiva, con nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Para la aplicación de los dos instrumentos se empleó una muestra de 75 colaboradores del Centro Médico.

La conclusión principal del estudio fue la afirmación en base a la existencia de relación entre variables, se determinó un coeficiente correlación de 0.874 y una significancia asintótico de 0.000, por medio de la prueba estadística de relación Rho. Así se pudo establecer una directa y significativa relación entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional en los empleados del Centro Médico.
(p.11)

Villa (2018) desarrolló su tesis de nombre: “El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018”. El objetivo central de la investigación fue la determinación de la incidencia del empowerment en el compromiso organizacional en las organizaciones del sector comercial de la mencionada ciudad. Estudio de diseño no experimental, de corte transversal, tipo correlacional – causal; para la muestra se agruparon a 115 trabajadores de las diferentes empresas. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos tipos de cuestionarios adaptados a las variables. Y para establecer la correlación de influencia entre las variables se aplicó la prueba de regresión lineal.

Se estableció que el empowerment sí incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de los negocios comerciales, ya que los resultados fueron “ex.fac. = 13%, p. 05”. Además como recomendaciones se sugirió que concebir la posibilidad de trabajar dicha investigación a través de otros instrumentos de carácter reflexivo, y así evaluar la relación y su verificación de si los trabajadores potencialmente muestran un mejoramiento en su conciliación de potenciar su compromiso cuando se les empodera.
(p.14)

Y concluyendo la base de trabajos previos, dentro del ámbito local se encontraron los siguientes estudios.

Pantoja (2018) desarrolló y propuso la tesis titulada: “Caracterización del compromiso organizacional como herramienta de la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro instituciones educativas particulares nivel primario y secundario del distrito de Independencia, 2015”. El citado estudio se centró en la descripción de los principales rasgos del compromiso organizacional como instrumento de gestión de calidad en las MYPES del rubro de servicios - educativo de grado primario y secundaria. El tipo de investigación fue descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño de investigación no

experimental – transversal. Se tomaron alrededor de 66 trabajadores administrativos de la población total de entidades que llegaba a 32.

Los resultados establecieron que el 54,55% de los trabajadores no se comprometen en su totalidad con el equipo laboral, una estimación porcentual similar determinó que sus propias metas no están en conciliación a las de la institución, reflejando un reducido grado de compromiso afectivo. Por otro lado, según el compromiso de continuidad el 31,82% de trabajadores consideraron permanecer en la institución por no contar con otras alternativas de trabajo. Y finalmente, con respecto al compromiso normativo, el 50% de los trabajadores señalaron su desconformidad en relación al sentimiento de gratitud hacia las personas con las que suelen compartir. En conclusión general, se determinó que los trabajadores de las entidades educativas de primaria y secundaria no se encuentran comprometidos desde la perspectiva afectiva y normativa, pero se destacó que de forma relativa existen mayor compromiso de continuidad, únicamente por las escasas oportunidades laborales al exterior. (p.7)

A continuación se amplía el marco de fundamentación de la investigación a partir de la definición de un conjunto de teorías relacionadas a las variables de estudio.

Con respecto al empoderamiento, según las teorías de Kinlaw (1995) citado por Cáliz, Martínez, Vigier y Núñez (2016, p.25) las enormes suposiciones del empowerment sugieren que una institución que se maneje bajo una línea ideológica de potenciamiento, adquirirá mejores y significativos resultados y además empleará en mejor medida sus recursos, a comparación de una institución que se emplee sobre una línea ideológica influenciada por la dependencia. La iniciativa a este estado es la vinculación del empowerment con la renovación y el desarrollo empresarial.

Esto se afianzó en la teoría de Spreitzer (1995) citado por Cáliz, Martínez, Vigier y Núñez (2016, p.27) el cual determinó que absolutamente cualquier tipo de acción inicial del empowerment dentro de las organizaciones generará un resultado enfocado a la concepción de oportunidades para el establecimiento de éxito en el progreso de las actividades organizacionales.

Y finalmente en contraste de lo mencionado, según la teoría de Kanter (1997) citado por Cáliz, Martínez, Vigier y Núñez (2016, p.30) estableció que el empowerment es posible

emplearlo como instrumento de promoción de la eficiencia, eficacia y efectividad organizacional, en los grados gerenciales y operativos, por medio de un conjunto de tres factores de empoderamiento, la oportunidad, el poder y la distribución de personal.

Según Bronfenbrenner (1987) el empoderamiento surgió en las empresas de media dimensión, cuando se adquirió un desmesurado éxito otorgando mayor albedrío de propuesta a los trabajadores, es decir, que a los equipos de personal se les deje libres para accionar bajo su propio poder y autonomía, dando lugar a la creatividad por medio de sus conocimientos e experiencias personales. Este enfoque fue potenciado desde las bases de las empresas, impulsado por valores, como la orientación de la empresa hacia sus clientes, la flexibilidad y capacidad de adaptación a nuevos hechos y escenarios, y la constancia en la mejora continua. (Silva y Loreto, 2004, p.38)). Esto motivó a las demás empresas de aplicar tal filosofía para mejorar su capacidad competitiva en los mercados.

En otra perspectiva, se afirmó lo establecido, destacándose que el empoderamiento nace de la influencia del cambio expreso en los sistemas de gestión de la empresas, lo dicho fue corroborado por Menon (2005) el empoderamiento se define como un tipo de práctica de la acción de gestionar el intercambio de información y datos, incentivos y valor hacia los trabajadores permitiéndoles desarrollar iniciativas y toma de decisiones con el interés de generar soluciones a problemáticas, y por ende establecer un mejoramiento en los servicios y el desempeño. (p.255). Así se identifica el propósito de empoderamiento en las organizaciones.

Los trabajadores mantienen en consideración que, Smith (2008) “el empoderamiento como proceso les puede ayudar a desarrollar sus competencias personales y grupales, de manera que exista una transformación en sus acciones y resultados” (p.158). Basado en su contribución, el empoderamiento permite adquirir a los trabajadores capacidades, habilidades, recursos, poder, oportunidades, y capacidad de automotivación, y también les mantiene alertas y responsables para con sus determinaciones, al mismo tiempo que van concibiendo mayor competencia y bienestar personal.

A esto se añade según lo determinado por Romano (2002) citado por Crespo Patricio et al. (2007, p.3) la aparición del empoderamiento en ampliación de poder, no solo se limita a la autoridad sobre recursos humanos, físicos y financieros, creencias, ideales, o actitudes; sino que existen la perspectiva que orienta también al poder a generar posibilidades y

acciones; otra que se centra en un todo y no en partes, especial cuando un equipo encara una serie de problemáticas de forma grupal, como cuando un conjunto de hombres pretenden crear un emprendimiento; y el poder interior o la conocida fuerza del espíritu, que radica dentro de cada uno de los individuos, basado en la aceptación y el respeto propio y hacia las demás personas. Este grupo de ejercicios o prácticas de cara al poder no reducen el poder de otros, pero si crea cambios importantes en las relaciones.

Por otro lado, el empoderamiento puede provocar efectos significativos en un grado más amplio, ya que según Zahedi (2009) este factor se centra en “incrementar la fuerza de aspecto monetario, social, educativo y político, además de aportar a la espiritualidad de las personas y las sociedades en conjunto” (p.59).

Por lo tanto, el empowerment se encarga de concebir una capacitación y así facultar de autoridad y poder a los trabajadores de cualquier línea organizacional interna, de manera que desarrollan la competencia de ser influyentes y tomar decisiones en sus actividades sin esperar aprobaciones para sus consecuentes acciones. Es decir, se connota la descentralización de autonomía dentro de las organizaciones.

Dimensiones del empoderamiento, según Spreitzer (1995) citado por Díaz Deza y Ruiz Coronado (2009, p.15) el empowerment se origina a partir de una serie de aspectos o factores que contribuyen a su aparición.

El significado es el valor de un objetivo o propósito, en línea con los ideales o expectativas personales del ser humano. La competencia es la creencia y confianza de una persona con respecto a sus capacidades en la realización de funciones de forma hábil. La auto determinación que es la autonomía en la iniciativa y continuidad en las conductas de las personas influyendo en los procesos organizacionales. El impacto es el nivel de incidencia de carácter estratégico, en la gestión y los resultados de los trabajadores en sus actividades laborales. Y finalmente 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. (Díaz y Ruiz, 2009, p.15)

De otro lado, respecto a la variable compromiso organizacional, según la teoría de Mathieu y Zajac (1990) citado por Betanzos Díaz, Andrade Palos y Paz Rodríguez (2006, p.27) se argumentó que el compromiso organizacional ha estado en consideración para

evaluarla como una variable de consecuencia de los criterios personales del trabajador, los rasgos del entorno y medio ambiente de trabajo, y los roles desempeñados.

Mientras que como fundamento antecesor, según Ko, Price y Mueller (1997) citado por Betanzos Díaz, Andrade Palos y Paz Rodríguez (2006, p.29) se pretendía analizar al compromiso organizacional para poder planificar el grado de absentismo, el flujo de rotaciones en el personal, el progreso de los trabajadores, y las intenciones que determinen una renuncia.

Y por otro lado en la teoría de Allport (1961) citado por Chiavenato (2008, p.110) se asevera que el compromiso organizacional mide el estado gradual de un trabajador según sus índices de participación en sus actividades laborales, manteniendo en plena consideración sus necesidades personales, el prestigio de la organización, el autorespeto determinado, la autoridad y la auto-imagen desarrollada.

El compromiso organizacional para Newstrom (2011) 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.45). Sé es posible intuir que el compromiso organizacional facilita el establecimiento de relaciones duraderas entre las organizaciones y los trabajadores, ya que según Becker (1960) “el factor compromiso en el sector organizacional es la correspondencia que determina la persona con la institución, resultado de las continuas inversiones hechas por la empresa a largo plazo en favor del desarrollo personal del individuo” (p.63). Ahora se evidencia según lo argumentado por Arciniega (2001) quién afirmó que en ocasiones el compromiso organizacional de forma habitual es más notable en los trabajadores de trayectoria dentro de las organizaciones, debido a que han percibido un tipo de éxito individual y grupal desde sus inicios; es decir, se define al compromiso organizacional como el grupo de vínculos que hacen perdurable a una persona dentro de una institución específica. (p.58).

Las dimensiones de compromiso organizacional, según Meyer y Allen (1997) citado por Hurtado Arrieta (2017, p.37) son un constructo tridimensional que está compuesto por las interacciones entre los siguientes componentes, el afectivo, el normativo y el de continuidad.

El compromiso afectivo, hace referencia a un vínculo de carácter psicológico por medio de atracción emocional de identidad e implicancia de la persona con la institución. El compromiso normativo, es un sentimiento promovido por una obligación o compromiso que subyace e influye en la moral, siendo desarrollada por la condescendencia en medida de incentivos, beneficios o retribuciones que la organización otorga al trabajador. El compromiso de continuidad, se refiere al precio que el trabajador tendría que padecer por el hecho de marcharse de la organización, adjunto a las reducidas oportunidades que potencialmente le ofrecería el mercado laboral. (Hurtado, 2017, p.37)

De esta manera se adquirió una base teórica completa, para posteriormente definir conceptos específicos sobre las variables.

Empoderamiento: El empoderamiento es una cualidad de incremento sobre la participación, capacidad personal de una individuo. Esto contribuye a que sus resultados se vean mejorados de forma considerable, derivada de una autoconfianza y determinación influyentes.

Compromiso organizacional: Es el grado de integración motivado por una obligación sana y responsable que una persona tiene con respecto a la empresa donde trabaja.

La formulación del problema para la presente investigación fue: ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019?

Ahora, la presente investigación se justifica por las siguientes razones:

El estudio fue conveniente porque se ha ido destacando al empoderamiento como un elemento crucial para potenciar las bases del capital humano en cualquier organización. Además la empresa Ferreyros reconocida a nivel nacional le es necesario la contribución sobre el grado de compromiso organizacional que mantenía su personal.

La investigación atajó un tema de alcance social importante, sobre todo en los mercados de empresas grandes. Se evidencia en la competencia presencia de un personal altamente capacitado, comprometido, y con competencias adquiridas internamente en la empresa. Ahora las empresas no se bastan con una innovación o contribuciones eventuales, necesitan un crecimiento sostenible de la mano de un personal con aptitudes influyentes y

que sepan retroalimentarse y puedan progresar en medida que aportan a los objetivos empresariales.

Ahora el presente estudio mantuvo como propósito evaluar desde una posición objetiva al empoderamiento y el compromiso que mantenían los trabajadores de la empresa. Para potencialmente establecer un vinculación significativa, y así incurrir en datos que acreditasen un marco claro de la integridad organizacional de la empresa en base a las variables de investigación.

La contribución teórica que aportó la investigación fue un marco literario sobre empoderamiento y compromiso organizacional, detallando su esencia conceptual y su estructura interna como categoría de estudio.

Y en referencia al aspecto metodológico, existió la contribución de definir la relación entre una variable atractiva como es el empoderamiento y el compromiso organizacional. Ante ello, fue posible estudiar una específica población dentro del contexto de dos factores sumamente relevantes en el ámbito empresarial, para así crear unas alternativas de mejora en la manera de investigar las variables de estudio.

Para encaminar la investigación se describieron objetivos, de amplitud general y específica.

Como objetivo general:

Determinar el tipo de relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

Y como objetivos específicos:

Describir el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote.

Describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote.

Establecer si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Ferreyros, Chimbote.

Identificar si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote.

Describir si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Ferreyros, Chimbote.

A manera de prever resultados, se estableció una hipótesis de investigación o alternativa, y por otro lado una hipótesis nula.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de la empresa Ferreyros, Chimbote.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de la empresa Ferreyros, Chimbote.

II. MÉTODO

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó el enfoque cuantitativo, en posición objetivo para estudiar las variables, estableciendo una serie de etapas secuenciales y probatorias, enfocadas a determinar la veracidad de las hipótesis y objetivos ya preestablecidos.

2.1 Tipo y diseño de investigación.

2.1.1 Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue no experimental por no existir un manejo condicional hacia las variables de investigación, y de corte transversal o transaccional, en parte por haberse desarrollado en un periodo de tiempo establecido, sin prolongarse y con el objetivo de recolectar información una sola vez.

2.1.2 Diseño de investigación.

El diseño de investigación fue correlacional simple, se mantuvo el interés de correlacionar las categorías de estudio, y determinar un potencial grado de asociación entre las mismas.

El diseño del estudio es el siguiente:

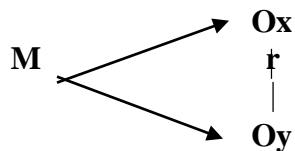


Figura 1: Diseño de investigación correlacional.

Donde:

M: Muestra del estudio.

Ox: Observación de la variable X (empoderamiento).

Oy: Observación de la variable Y (compromiso organizacional).

R: Relación entre variables.

2.2 Operacionalización de las variables.

2.2.1 Variables.

Variable 1:

X: Empoderamiento

Variable 2:

Y: Compromiso Organizacional

2.2.2 Operacionalización.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Empoderamiento	Menon (2005) el empoderamiento se define como un tipo de práctica de la acción de gestionar el intercambio de información y datos, incentivos y valor hacia los trabajadores permitiéndoles desarrollar iniciativas y toma de decisiones con el interés de generar soluciones a problemáticas, y por ende establecer un mejoramiento	El empoderamiento se consideró una variable categórica - ordinal. Esta misma fue medible a partir de sus dimensiones propuestas, significado, competencia, auto determinación, impacto, y seguridad. Se desarrolló un cuestionario adaptado a la presente variable, de escala likert.	Significado	<ul style="list-style-type: none">• Objetivos• Aspiración	Escala Ordinal
			Competencia	<ul style="list-style-type: none">• Formación profesional• Capacidad intelectual	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
	en los servicios y el desempeño. (p.255)		Auto Determinación Impacto Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Inicitiva • Persistencia • Capacidad de influencia • Grado de confianza 	
Compromiso Organizacional	Newstrom (2011) 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.45).	El compromiso organizacional dentro del estudio fue una variable categórica de tipología ordinal. Su medición se concretó a partir de sus respectivas dimensiones, compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Se implementó un cuestionario adaptado a la variable, con preguntas cerradas de tres alternativas de respuesta.	Compromiso Afectivo Compromiso Normativo Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Conformidad • Pertenencia • Identidad • Emoción • Orgullo • Implicancia • Moral • Culpabilidad • Obligación • Lealtad • Beneficios otorgados • Escasez • Repercusión 	Ordinal

2.3 Población, muestra y muestreo (criterios de selección)

Población

Para el presente estudio la población fue el total de trabajadores de la empresa Ferreyros, de la ciudad de Chimbote. El número de colaboradores es de 40 trabajadores, comprendido por el jefe inmediato, el asistente de ventas, el jefe de marketing, los mecánicos, la contadora, los encargados de cobranzas, el personal de seguridad, y el personal de limpieza.

Muestra

La muestra para la investigación fue el mismo número total de la población (40 trabajadores), por ser un grupo pequeño de individuos. No existe la necesidad de aplicar formulación de muestra para la consecuente simplificación de la población. La población al ser finita, hizo que la muestra agrupe a todos los miembros de la misma. (población censal)

Muestreo

Para el presente estudio no se aplicó un tipo de muestreo ya que el número de la muestra fue el total de la población, Por lo tanto no se siguieron fundamentos referentes al muestreo para orientar la selección de la muestra.

Criterios de selección

Los criterios de selección que se tomaron en cuenta fueron que los miembros que conformaron la muestra estuvieron actualmente trabajando en la empresa. Los aspectos inclusivos, se orientaron bajo este enfoque. Mientras que se descartó la consideración de aspectos exclusivos ya que se tomó a todo el personal de la empresa sin incurrir en peculiaridades que limitaran la selección de la muestra.

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

Técnica

La encuesta fue la técnica, aplicada en la presente investigación, por ser una técnica efectiva y práctica para implementar en el proceso de adquisición de información. Su capacidad permitió establecer datos precisos originados de diversas opiniones de los

integrantes de la muestra. Esto se confirma según Audirac, León, Domínguez, López y Puerta (1994) quienes determina que la encuesta como técnica de recopilación de datos sirve para una completa evaluación y determinación de información integral en base a los diferentes tipos de argumentos e opiniones de los miembros de la muestra la cual se está investigando. (p.90)

Instrumento

El instrumento implementado en el presente estudio fue el cuestionario. Se adaptaron dos tipos de cuestionarios para facilitar la medición estadística de las variables de investigación. Para finalmente obtener información consistente y fiable para su posterior uso en la presentación de resultados. Se reconoció que los instrumentos empleados se desarrollaron por escala likert.

Cuestionario para la medición de la variable Empoderamiento.

El instrumento para el presente estudio fue aplicado desde la técnica encuesta, siendo este el cuestionario. Enfocado a la variable empoderamiento se adaptó un cuestionario para describir el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote. El presente cuestionario estuvo compuesto por 30 ítems, dividiendo su estructura en cinco dimensiones, donde el significado tuvo 7 preguntas, la competencia 7 preguntas, la auto determinación 7 preguntas, el impacto 5 preguntas, y la seguridad 4 preguntas. Las preguntas que se establecieron en tal cuestionario son de tipología cerrada con tres alternativas de respuesta, medibles bajo una escala ordinal. (Anexo 2).

Cuestionario para la medición de la variable Compromiso Organizacional.

El instrumento para el presente estudio fue aplicado desde la técnica encuesta, siendo este el cuestionario. Enfocado a la variable compromiso organizacional se adaptó un cuestionario para describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote. El presente cuestionario estuvo compuesto por 20 ítems, dividiendo su estructura en tres dimensiones, donde el compromiso afectivo tuvo 8 preguntas, el compromiso normativo 7 preguntas, y el compromiso de continuidad 5 preguntas. Las preguntas que se establecieron en tal cuestionario son de tipología cerrada con tres alternativas de respuesta, medibles bajo una escala ordinal. (Anexo 2).

Validez

En el presente estudio se manejó un proceso de validez que consistió en la evaluación de instrumentos por juicio de expertos. Se adaptaron los documentos de validación para que los profesionales en metodología y conceptos administrativos, dieran con la afirmación de la estructura de los cuestionarios y así se habilitase su aplicación. De esa manera se aprobaron los dos tipos de cuestionarios, acreditando su entera validez. (Anexo 3)

Confiabilidad

La capacidad de establecer el grado de fiabilidad de los cuestionarios de la presente investigación, se dio con el uso de la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach. Donde a partir de una prueba piloto de 15 integrantes, se pudo contrastar el nivel de congruencia interna de los ítems de cada cuestionario. El cuestionario de empoderamiento obtuvo un coeficiente de 0.979 que establece un nivel de confiabilidad excelente; mientras que el cuestionario de compromiso organizacional obtuvo un coeficiente de 0.966 que determina también un nivel de confiabilidad excelente. (Anexo 3)

2.5 Procedimiento

El procedimiento que siguió la investigación, inició por la adquisición de información a través del uso de instrumentos adaptados. Una vez, determinados los datos relevantes, se dio tratamiento de los mismos por medio de la estadística, acondicionando tablas y figuras para su respectiva interpretación. Al final, se incurrió en la definición de argumentos que contribuyeron en la respuesta de los objetivos e hipótesis de investigación.

2.6 Método de análisis de datos

El estudio tomó como métodos de análisis de datos, la estadística descriptiva y la inferencial. El software Excel fue de ayuda para el procesamiento de datos por medio de las tabulaciones y la determinación de intervalos de variables y dimensiones. Y el programa estadístico SPSS contribuyó en la identificación de relación entre las variables.

2.7 Aspectos éticos

Según los integrantes de la muestra de estudio, se destacó sus intenciones participativas para aportar información, aceptaron libremente y dieron consentimiento del manejo con fines de investigación al tratamiento de los datos que aportaron. Se destacó la formalidad y responsabilidad por parte del investigador en desarrollar el estudio, sin adoptar acciones ilegítimas y sin proporcionar información falsa. Por otra parte, se evidenció el permiso de expertos en investigación por medio de la documentación de validación, y así culminar el estudio en toda la legalidad vigente.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar el tipo de relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

Tabla 1.

Relación entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

Var_Empoderamiento*Var_Compor_Org tabulación cruzada						
			Var_Compor_Org			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Var_Empoderamiento	ALTO	Recuento	4	4	14	22
		% dentro de Var_Compor_Org	50,0%	36,4%	66,7%	55,0%
	MEDIO	Recuento	3	1	3	7
		% dentro de Var_Compor_Org	37,5%	9,1%	14,3%	17,5%
	BAJO	Recuento	1	6	4	11
		% dentro de Var_Compor_Org	12,5%	54,5%	19,0%	27,5%
Total	Recuento	8	11	21	40	
	% dentro de Var_Compor_Org	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos del estudio.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,126	,141	,781	,440 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,178	,149	1,117	,271 ^c
N de casos válidos		40			

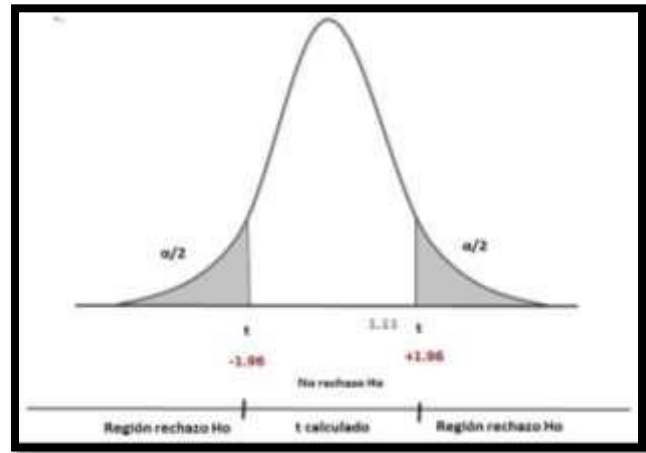
Fuente: Base de datos del estudio.

Figura 1. Relación entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

$$\tau = \frac{0.178}{\sqrt{(1 - 0.178^2)/(40 - 2)}}$$

$$\tau = 1.11$$



Fuente: Tabla 1.

Descripción:

- Por medio de la prueba estadística de relación Rho Spearman, se establece el nivel de correlación entre las variables de estudio. Se determina un coeficiente de 0.178 que define una relación positiva muy baja del empoderamiento sobre el compromiso organizacional, son mínimamente proporcionales. Por otro lado, para la contrastación de la hipótesis de estudio, la gráfica Spearman establece al valor calculado en la zona de no rechazo de la hipótesis nula, lo que hace aceptarla y rechazar la hipótesis de investigación.
- La presente tabla de contingencia permite evaluar mejor el nivel de relación entre las variables de estudio. Se identifica que 22 empleados tienen niveles altos de empoderamiento, 14 de ellos tienen niveles altos de compromiso organizacional, 4 niveles medios, y otros 4 restantes niveles bajos, es decir no están comprometidos. Ahora, de 7 empleados con niveles medios de empoderamiento, 3 de ellos tienen niveles altos de compromiso organizacional, es decir están comprometidos con la organización, mientras que sólo 1 tiene niveles medios de compromiso, y otros 3 niveles bajos de compromiso. Y de 11 empleados que poseen niveles bajos de empoderamiento, 4 de ellos tienen niveles altos de compromiso organizacional, por otro lado 6 tienen niveles medios, y sólo 1 mantiene niveles bajos. Esta serie de datos facilita en el reconocimiento de porqué se concluye una correlación positiva muy baja.

Objetivo Específico 1: Describir el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote.

Tabla 2.

Nivel de la variable empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

Nivel de la variable empoderamiento	f	%
Alto	22	55%
Medio	7	18%
Bajo	11	27%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos del estudio.

Descripción:

- El 55% de los encuestados consideran tener altos niveles de empoderamiento, un 27% bajo empoderamiento, y sólo un 18% un empoderamiento medio.

Tabla 3.

*Nivel de las dimensiones de empoderamiento de los trabajadores de la empresa
Ferreyros, Chimbote - 2019.*

Nivel de las dimensiones de la variable empoderamiento	Dimensión significado		Dimensión competencia		Dimensión autodeterminación		Dimensión impacto		Dimensión seguridad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	22	55%	23	57%	21	53%	20	50%	21	53%
Medio	8	20%	7	18%	8	20%	15	38%	11	27%
Bajo	10	25%	10	25%	11	27%	5	12%	8	20%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Base de datos del estudio.

Descripción:

- El 55% de los encuestados establecen mantener niveles altos con respecto a su significado o propósito.
- El 57% de los encuestados afirman que mantienen niveles altos de competencia adecuados.
- El 53% de los encuestados establecen que poseen altos niveles de auto determinación.
- El 50% de los encuestados establecen en niveles altos que sus acciones laborales generan impacto positivo.
- El 53% de los encuestados afirman que tienen niveles altos de seguridad.

Objetivo Específico n° 2: Describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote.

Tabla 4.

Nivel de la variable compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

Nivel de la variable compromiso organizacional	f	%
Alto	21	53%
Medio	11	27%
Bajo	8	20%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos del estudio.

Descripción:

- El 53% de los encuestados establecen tener niveles altos de compromiso organizacional, un 27% niveles medios, y un 20% niveles bajos.

Tabla 5.

Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote – 2019.

Nivel de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	Dimensión compromiso afectivo		Dimensión compromiso normativo		Dimensión compromiso de continuidad	
	f	%	f	%	f	%
Alto	22	55%	21	53%	21	53%
Medio	8	20%	11	27%	16	40%
Bajo	10	25%	8	20%	3	7%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Base de datos del estudio.

Descripción:

- El 55% de los encuestados determinan que tienen niveles altos de compromiso afectivo con la organización.
- El 53% de los encuestados consideran poseer niveles altos de compromiso normativo con la organización.
- El 53% de los encuestados establecen que tienen niveles altos de compromiso de continuidad.

Objetivo Específico n° 3: Establecer si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Ferreyros, Chimbote.

Tabla 6.

Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar		
			asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,195	,153	1,228	,227 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,230	,155	1,458	,153 ^c
N de casos válidos		40			

Fuente: Base de datos del estudio.

Figura 2.

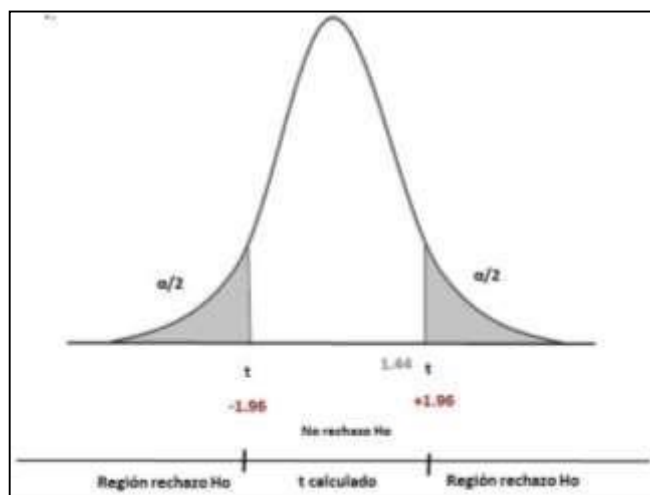
Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

$$\tau = \frac{0.230}{\sqrt{(1 - 0.230^2)/(40 - 2)}}$$

$$\tau = 1.44$$

Fuente: Tabla 6.



Descripción:

- Según la prueba estadística Rho Spearman, la variable empoderamiento mantiene una correlación positiva baja hacia la dimensión compromiso afectivo, ya que el coeficiente de correlación Spearman resulta 0.230.

Objetivo Específico n° 4: Identificar si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote.

Tabla 7.

Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,199	,145	1,252	,218 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,229	,148	1,453	,154 ^c
N de casos válidos		40			

Fuente: Base de datos del estudio.

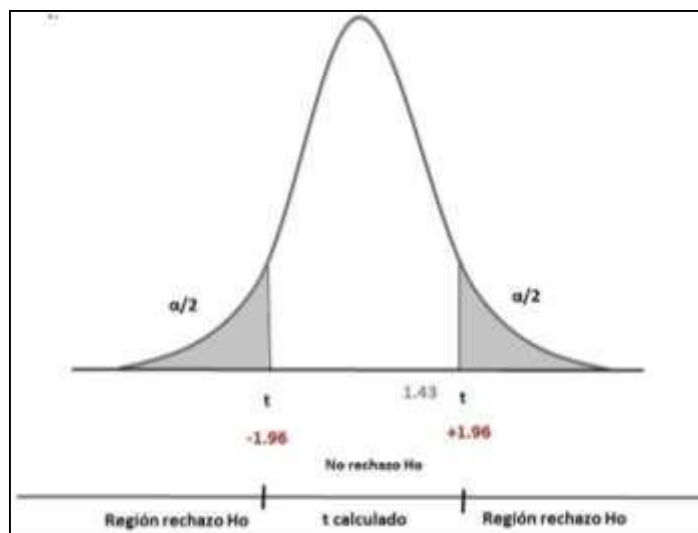
Figura 3. Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

$$\tau = \frac{0.229}{\sqrt{(1 - 0.229^2)/(40 - 2)}}$$

$$\tau = 1.43$$

Fuente: Tabla 7.



Descripción:

- Según la prueba estadística Rho Spearman, la variable empoderamiento mantiene una correlación positiva baja hacia la dimensión compromiso normativo, ya que el coeficiente de correlación Spearman resulta 0.229.

Objetivo Específico n° 5: Describir si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Ferreyros, Chimbote.

Tabla 8.

Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,231	,122	1,466	,151 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,260	,139	1,662	,105 ^c
N de casos válidos		40			

Fuente: Base de datos del estudio.

Figura 4.

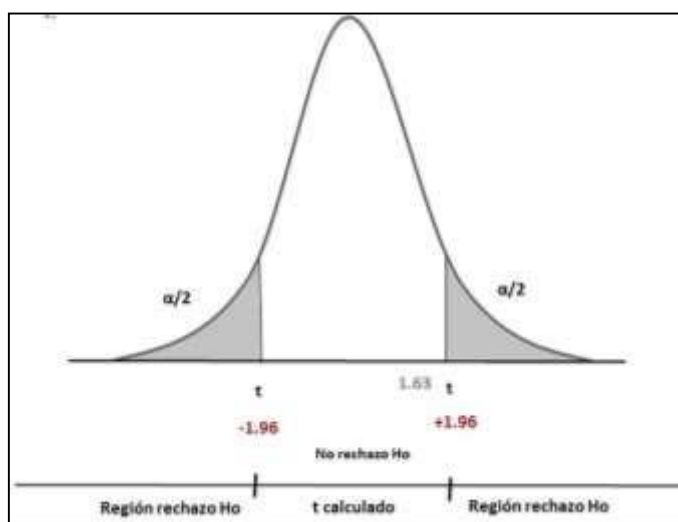
Relación entre la variable empoderamiento y la dimensión compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

$$\tau = \frac{0.260}{\sqrt{(1 - 0.260^2)/(40 - 2)}}$$

$$\tau = 1.63$$

Fuente: Tabla 8.



Descripción:

- Según la prueba estadística Rho Spearman, la variable empoderamiento mantiene una correlación positiva baja hacia la dimensión compromiso de continuidad, ya que el coeficiente de correlación Spearman resulta 0.260.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se busca un análisis integral de los niveles de empoderamiento y de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote, con potencial intención de asociar ambas variables. Para ello, se aplicó dos tipos de cuestionarios como instrumentos de recolección de información, el de empoderamiento compuesto 30 ítems y el de compromiso organizacional conformado por 20 ítems, ambos presentando tres categorías de nivel como respuesta. Estos mismos instrumentos fueron aplicados a los empleados de la empresa.

En base al objetivo específico de describir el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote. De un total de 40 trabajadores, en la tabla 2 se define el nivel de la variable empoderamiento, según el 55% conformado por 21 de los trabajadores consideran tener altos niveles de empoderamiento. Este resultado de medición se dió debido a lo presentado a nivel de dimensión en la tabla 3, donde el 55% (22) de los encuestados establecen mantener niveles altos con respecto a su significado o propósito, el 57% (23) de los encuestados afirman que mantienen niveles altos de competencia adecuados, el 53% (21) de los encuestados establecen que poseen altos niveles de auto determinación, el 50% (20) de los encuestados establecen en niveles altos que sus acciones laborales generan impacto positivo, y el 53% (21) de los encuestados afirman que tienen niveles altos de seguridad. Así se determina que la gran mayoría del personal de la empresa Ferreyros se encuentra empoderado, por lo tanto es posible en tal sentido definir que los trabajadores tienen una influencia en la toma de decisiones, en los planes estratégicos de acción y su capacidad de gestionar y controlar es mucho más efectiva.

Los datos presentados pueden ir en contra de lo establecido en la investigación de Palomino (2017), quién incluye en la tabla 5 que el 46.7% conformado por 35 trabajadores afirman tener niveles medios de empoderamiento, y el 34.7% que son 26 trabajadores determinan tener niveles bajos de empoderamiento. Estos datos se dieron ya que en sus niveles de dimensión en la tabla 6 se determina que el 45.3% (34) de los trabajadores mantienen niveles bajos en condición de trabajar en equipo, por otro lado, en la tabla 7 el 45.3% (34) de los trabajadores afirman que sus niveles de liderazgo participativo son medios, y el 33.3% (25) de los trabajadores consideran que sus niveles de liderazgo participativo son

bajos, y mientras que en la tabla 8, el 41.3% (31) de los trabajadores determinan que sus niveles de participación son medios, el 37.3% (28) de los trabajadores afirman que sus niveles de participación son bajos. Así se pudo establecer que el nivel de empoderamiento de los trabajadores del centro de hemodiálisis Medical Consortium Sociedad Anónima Cerrada es moderado y bajo, es decir, que gran parte del personal no se encuentran del todo empoderado, lo que imposibilita el progreso a nivel profesional por parte de estos, sin ejercer una incidencia significativa en las decisiones estratégicas, no presentan cualidades de liderazgo desarrolladas, y su proceso de incremento de participación se ve ralentizado.

Todo lo presentado se justifica según lo argumentado por Smith (2008) quién afirma que “el empoderamiento como proceso les puede ayudar a desarrollar sus competencias personales y grupales, de manera que exista una transformación en sus acciones y resultados” (p.158). Basado en su contribución, el empoderamiento permite adquirir a los trabajadores capacidades, habilidades, recursos, poder, oportunidades, y capacidad de automotivación, y también les mantiene alertas y responsables para con sus determinaciones, al mismo tiempo que van concibiendo mayor competencia y bienestar personal.

En base al objetivo específico de describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote. De un total de 40 trabajadores, en la tabla 4 se define el nivel de la variable compromiso organizacional, donde el 53% compuesto por 21 trabajadores los cuales establecen que tienen niveles altos de compromiso organizacional. Tal resultado se evidencia según lo calculado a nivel de dimensión de la variable, donde el 55% conformado por 22 trabajadores determinan que tienen niveles altos de compromiso afectivo con la organización, el 53% conformado por 21 trabajadores consideran poseer niveles altos de compromiso normativo, y el 53% conformado por 21 trabajadores establecen que tienen niveles altos de compromiso de continuidad. Así se destaca que los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros son altos, lo que afirma que los empleados a nivel afectivo se encuentran altamente implicados con la organización, por otro lado, las normativas materializadas en la organización hacen que los trabajadores se comprometa a nivel organizacional, y que las implicancias de abandonar la empresa y la escasez de oportunidades laborales hacen que los trabajadores se comprometan a nivel de continuidad.

Los datos presentados pueden contrastarse con lo establecido en el estudio de Villa (2018) quién detalla en la tabla 11 el nivel de la variable compromiso organizacional en una muestra de 115 trabajadores pertenecientes a las diferentes empresas comerciales sujetas a estudio. El 56.5% de los 65 trabajadores consideran poseer niveles medios de compromiso organizacional, y el 43.5% que son 50 trabajadores determinan mantener niveles altos de compromiso organizacional. Tales datos se justifican por lo determinado a nivel de dimensiones, donde en la tabla 12 el 80% que son 92 trabajadores mantienen niveles altos de compromiso afectivo, por otro lado, en la tabla 14 se establece que el 73% compuesto por 84 trabajadores consideran tener niveles medios de compromiso normativo, y mientras que en la tabla 13 se determina que el 87% que son 100 trabajadores afirman que sus niveles de compromiso de continuidad son altos. Lo que permite definir que los trabajadores de las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba están comprometidos fuertemente a nivel afectivo y de continuidad, mientras que en condiciones normativas los trabajadores se sienten comprometidos. Es decir, son los factores de afecto y aquellas incidencias de su entorno que hacen al trabajador de las empresas comerciales de Moyobamba más comprometido, sin embargo, a través de normativas su compromiso se consolida en un grado moderado.

Ahora estos resultados se justifican de acuerdo a lo establecido por Newstrom (2011) quién afirma que 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. Y sobre las dimensiones de compromiso organizacional, según Meyer y Allen (1997) citado por Hurtado Arrieta (2017, p.37) son un constructo tridimensional que está compuesto por las interacciones entre los siguientes componentes, el afectivo, el normativo y el de continuidad.

Y finalmente en base al objetivo general, de determinar el tipo de relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019. A su vez, se establece una hipótesis de investigación que confirma la relación entre variables.

En la tabla 1 se define que por medio de la prueba estadística de correlación Rho Spearman, se establece el nivel de correlación entre las variables empoderamiento y

compromiso organizacional. Se determina un coeficiente de 0.178 que define una relación positiva muy baja del empoderamiento sobre el compromiso organizacional, son mínimamente proporcionales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación, y se acepta la hipótesis nula de no existencia de relación directa y significativa entre las variables.

Ahora el resultado argumentado puede compararse e ir en contra con lo establecido en el trabajo de investigación de Palomino (2017) donde se asume una hipótesis de investigación que acredita la relación significativa entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional, y otra hipótesis nula que acredita lo contrario.

Dentro de un grupo de 75 trabajadores del centro de hemodiálisis Medical Consortium Sociedad Anónima Cerrada, se establece el nivel de relación entre la variable empoderamiento y la variable compromiso organizacional. Los resultados se detallan en la tabla 10, donde a partir de la aplicación de la prueba de correlación Rho Spearman se identifica un coeficiente de relación 0.874, el cual permite afirmar la existencia de una correlación positiva alta entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional. Este resultado permite corroborar la hipótesis de investigación que define una relación significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto se concluye que se rechaza la hipótesis nula.

Esto se afianzó en la teoría de Spreitzer (1995) citado por Cálix, Martínez, Vigier y Núñez (2016, p.27) el cual determinó que absolutamente cualquier tipo de acción inicial del empowerment dentro de las organizaciones generará un resultado enfocado a la concepción de oportunidades para el establecimiento de éxito en el progreso de las actividades organizacionales.

V. CONCLUSIONES

Primera: La prueba estadística de relación Rho Spearman, establece un coeficiente de correlación de 0.178 que determina una relación positiva muy baja entre los niveles de empoderamiento y los niveles de compromiso organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de no existencia de relación directa y significativa entre las variables. Así se destaca que el empoderamiento no es un factor incidente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros.

Segunda: El empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros se establece en niveles altos, siendo posible identificar que un 55% (22) de los trabajadores están siempre empoderados. Es decir, un personal con determinación, que es competitivo, se enfoca en objetivos, genera impacto positivo y tiene confianza. Lo que provoca que las metas de la empresa Ferreyros se den a partir de la ejecución de funciones planeadas de forma eficiente.

Tercera: El compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros se ubica en niveles altos. Se reconoce que el 53% (21) de los trabajadores, mantienen en condiciones afectivas, normativas y de continuidad, un entero compromiso con la empresa Ferreyros. Lo cual hace percibir que los empleados tienen grandes deseos de continuar laborando en Ferreyros y prosperando en ella sus objetivos personales y aportando a las metas organizacionales.

Cuarta: El empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros tiene una relación positiva baja con su propio compromiso afectivo, según un coeficiente de correlación de Spearman de 0,230. El empoderamiento no es un factor incidente el cual haga que el trabajador se comprometa afectivamente.

Quinta: El empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros mantiene una relación positiva baja con su propio compromiso normativo, según un coeficiente de correlación de Spearman de 0,229. El empoderamiento no incide como factor, haciendo que los trabajadores se comprometan por condiciones normativas.

Sexta: El empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros mantiene una relación positiva baja con su propio compromiso de continuidad, según un coeficiente de correlación de Spearman de 0,260. El empoderamiento no incentiva al compromiso de continuidad de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Según la determinación de una relación muy baja entre las variables, es evidente recomendar al gerente de la empresa la identificación a partir de un potencial estudio exhaustivo de cuál es el verdadero factor influyente en el compromiso organizacional de los trabajadores. Pero, sin embargo aunque no exista una relación significativa, se recomienda también al gerente y los supervisores delegar mayor autoridad al personal para incentivar y aumentar su nivel de apoderamiento, así será equivalente que los trabajadores se comprometan más con sus funciones y la organización.

Segunda: Para mantener e incrementar el nivel de empoderamiento de los trabajadores, se recomienda a los supervisores hacer reuniones semanales donde se hagan partícipes a los trabajadores de procesos de toma de decisiones, de manera que puedan identificar que tiene influencia en los potenciales resultados organizacionales. El constante reconocimiento e estímulo también es importante para apoderar a los trabajadores, además de crear un entorno laboral positivo, donde los trabajadores perciban que son valorados y respetados, así el empoderamiento será mayor.

Tercera: Se le recomienda al gerente y a los supervisores de la mano con la junta directiva para mantener y aumentar el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa, han de compartir los valores de la organización para que los trabajadores la conozcan y sientan mayor involucramiento. Asegurar los niveles de motivación y satisfacción del equipo en altos estándares. Por otro lado, se recomienda también que los supervisores han de desarrollar mejor la comunicación y consolidar la confianza con los trabajadores, es relevante reconocer las expectativas de los colaboradores y asegurar que estas mismas se hagan efectivas en mayor medida posible.

REFERENCIAS

- Allport, G. (1961). *Pattern and Growth in personality*. (13ª ed.). Estados Unidos: Holl, Rinehart & Winston.
- Amaro, R. (2017). *Influencia del empowerment en la calidad de servicio del segmento de Banca Exclusiva en contacto del BCP, Lima, año 2017*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9043/Amaro_ARS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arciniega, L. (2001). *Development and validation of an heuristic model of work values*. (Tesis doctoral), Universidad de Salamanca, Salamanca, España. Recuperado de <https://gredos.usal.es/>
- Audirac, C., León, V., Domínguez, López, M. y Puerta, L. (1994). *ABC del Desarrollo Organizacional*. México: Trillas Editorial.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, vol. 66, núm. 1, julio-octubre, 1960, pp. 350-360. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1c60/335d5100c88ae1d685ca5e162a30d1ef3c4d.pdf>
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 22, núm. 1, enero-mayo, 2006, pp. 25-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano: Experimentos en entornos naturales y diseñados*. España: Paidós.

- Cáliz, C., Martínez, L., Vigier, H. y Núñez, J. (2016). Compromiso Organizacional: Estímulo de Éxito del Personal Docente en las Universidades Privadas de Venezuela. *Redalyc*, vol. 45, núm. 117, enero-junio, 2016, pp. 23-37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Cervera, F. (2018). *Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Restaurante “El Tiburón” en la Ciudad de Lambayeque*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1179/1/TL_CerveraTimanaFlordeMaria.pdf
- Chacha, G. (2016). *Impact of employees empowerment on organization performance: a case study of Government Procurement Service Agency*. (Tesis de maestría), Universidad Abierta de Tanzania, Dar es Salaam, Tanzania. Recuperado de http://repository.out.ac.tz/1687/1/DISSERTATION_-_GRACE_Research_Paper%2C_Edited___Version.pdf
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. (8ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Crespo, P., De Rham, P., Gonzáles, G., Iturralde, P., Jaramillo, B., Mancero, L., Moncada, M., Pérez, A. y Soria, C. (2007). *Empoderamiento: conceptos y orientaciones*. Ecuador. Asocam. Recuperado de <https://www.shareweb.ch/site/Poverty-Wellbeing/resources/Archive%20files/Empoderamiento%20-%20Conceptos%20y%20Orientaciones%202007.pdf>
- Diario Gestión (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?*. Perú. Gestión Web. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397>
- Díaz, A y Ruiz, W. (2009). *Percepción del empowerment según sexo y área laboral: caso administrativos universitarios*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/128/1/TL_Diaz_Deza_AnaPatricia.pdf

- Dude, D. (2012). *Organizational commitment of principals: The Effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice*. (Tesis de doctorado), Universidad de Iowa, Iowa, Estados Unidos. Recuperado de <https://ir.uiowa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3233&context=etd>
- García, L., Useche, M. y Schlesinger, M. (2013). Empowerment y Compromiso Organizacional del Personal Docente Investigador en el Ámbito Universitario Zuliano. *REDHECS*, vol. 1, núm. 16, octubre-marzo, 2014, pp. 6-19. Recuperado de [file:///c:/users/toshiba/downloads/dialnet/empowermentycompromisoorganizacionaldelpersonaldoc-4773079%20\(1\).pdf](file:///c:/users/toshiba/downloads/dialnet/empowermentycompromisoorganizacionaldelpersonaldoc-4773079%20(1).pdf)
- Harris, J., Paz, A. y Franco, F. (2014). Compromiso Organizacional: Estímulo de Éxito del Personal Docente en las Universidades Privadas de Venezuela. *Revista Económicas CUC*, vol. 35, núm. 1, abril-junio, 2014, pp. 91-106. Recuperado de <file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-CompromisoOrganizacional-5085564.pdf>
- Hong, D. (2015). *The effect of employee empowerment on service quality in foodservice firms*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Ciencias Aplicadas Jamk, Jyväskylä, Finlandia. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1adc/bfaa1b0f7af3c79e7a7e9860811e4077bd7f.pdf>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Piura, Piura, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kanter, R. (1997). *On the frontiers of management*. Estados Unidos. Harvard Business Press. Recuperado de <https://hbsp.harvard.edu/home/>

- Kinlaw, D. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Gran Bretaña: Gower Publishing Limited.
- Ko, J., Price, J. y Mueller, Ch. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, núm. 1, noviembre-enero, 1997, pp. 961-973. Recuperado de <https://www.apa.org/pubs/journals/apl/>
- Kokila, P. (2016). *Impact of employee empowerment on job satisfaction in banking sector with reference to Chennai city*. (Tesis de doctorado), Dr. MGR Instituto de Educación e Investigación Universitario, Chennai, India. Recuperado de [https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/121391/2/thesis%20\(1\).pdf](https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/121391/2/thesis%20(1).pdf)
- Lizote, S., Verdinelli, M. y Do Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *Brazilian Journal of public Administration*, vol. 51, núm. 6, noviembre-diciembre, 2017, pp. 947-967. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rap/v51n6/en_1982-3134-rap-51-06-947.pdf
- Llenque, F. (2015). *Empowerment o empoderamiento es el proceso de facultar poder y autoridad a los empleados y concederles el sentimiento de que son dueños de su trabajo*. Perú. Radio RSD Chimbote. Recuperado de <https://radiorsd.pe/noticias/columna-del-dia/23268-empowerment-o-empoderamiento>
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. Estados Unidos. Psychological Bulletin. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/200824477_A_Review_and_Meta-Analysis_of_the_Antecedents_Correlates_and_Consequences_of_Organizational_Commitment

- McKeever (2018). *Employee commitment to the organization: a comparative quantitative exploration of employees based on role and primary work location at multi-campus community colleges*. (Tesis de doctorado), Universidad Estatal de Colorado, Colorado, Estados Unidos. Recuperado de https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/193140/McKeever_colostate_0053A_15169.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mckivor, L. (2016). A study of the relationships between empowerment, decision-making style and job satisfaction in female middle managers within Ontario's University registrarial units. (Tesis de doctorado), Universidad Western, Londres, Inglaterra. Recuperado de <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=5387&context=etd>
- Menon (2005). *Empoderamiento de Empleados: Definición, Construcción de Validación y Medición*. (Tesis de doctorado), Universidad McGill, Montreal, Canadá. Recuperado de <https://www.mcgill.ca/library/category/tags/digital-repository>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. Estados Unidos. Human Resources Management Review. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/journal/human-resource-management-review>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Estados Unidos: Sage Publications Inc.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (10ª ed.). España: Mc Graw Hill
- Observatorio de Recursos Humanos (2018). *Empoderamiento en el trabajo: clave para aumentar el rendimiento laboral*. España. ORH Web. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/empoderamiento-trabajo-clave-aumentar-rendimiento-laboral.html>

- Onyemeh, N. (2017). *Impact of employee psychological empowerment, process and equipment and operational service quality in the oilfield service industry*. (Tesis de doctorado), Universidad de Nottingham, Nottingham, Inglaterra. Recuperado de <http://eprints.nottingham.ac.uk/43960/1/NGOZI%20ONYEMEH%20FINAL%20THESIS.pdf>
- Palomino, Y. (2017). *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14322/Palomino_FY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pantoja, M. (2018). *Caracterización del Compromiso Organizacional como Herramienta de la Gestión de Calidad en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Servicios - Rubro Instituciones Educativas Particulares Nivel Primario y Secundario del Distrito de Independencia, 2015*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Los Ángeles, Huaraz, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3426/COMPROMISO_LIDERAZGO_RAFAEL_PANTOJA_MARISOL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, M. (2014). *Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Guanajuato, Guanajuato, México. Recuperado de <http://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento25894.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.
- Romano, J. (2002). *Empoderamiento: enfrentemos primero la cuestión de poder para combatir juntos la pobreza*. Dinamarca. Issuu. Recuperado de https://issuu.com/asocam/docs/aso_ra_empoderamiento/19

- Scales, A. (2018). *The effects of organizational commitment and harmonious passion of voluntary turnover among social workers: A mixed methods study*. (Tesis de doctorado), Universidad del Sur de Mississippi, Mississippi, Estados Unidos. Recuperado de https://pdfs.semanticscholar.org/0532/2ec90dda16575ef8ed5c18f0bd7949ec4fdc.pdf?_ga=2.120663503.652653360.1563211573-1717895872.1563078193
- Silva, C. y Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Redalyc*, vol. 13, núm. 2, noviembre, 2004, pp. 29-39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/967/96713203.pdf>
- Smith, S. (2008). El Impacto del Empoderamiento Estructural en las Organizaciones Compromiso. *Revista de la Academia de Negocios y Economía*, vol. 1, núm. 2, junio-octubre, 2008, pp. 92-98. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24552>
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, vol. 38, núm. 5, junio-octubre, 1995, pp. 1442-1465. Recuperado de <http://aom.org/Publications/AMJ/Welcome-to-AMJ.aspx>
- Villa, C. (2018). *El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018*. (Tesis de maestría), Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29478/Villa_CCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wertheim, V. (2016). *The effect of organizational commitment, organizational based self esteem and work engagement on nurses' perception of medication errors*. (Tesis de doctorado), Universidad de San Diego, California, Estados Unidos. Recuperado de <https://digital.sandiego.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1061&context=dissertations>

Zahedi, S. (2009). *Análisis de la relación entre el empoderamiento psicológico y compromiso con la organización*, revista profesional de parques y centros de crecimiento. Estados Unidos. Books Google. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Memoirs_of_Ardeshir_Zahedi.html?id=rMguAQAAIAAJ&redir_esc=y

Zimmerman, M. (2000). *Empowerment theory*. Estados Unidos. Handbook of community psychology. Recuperado de https://www.uv.es/lisis/sofia/sofia_empower.pdf

ANEXOS

ANEXO 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “El empoderamiento y el compromiso organizacional de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote, 2019”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE (S)	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL (Variables y dimensiones)	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el empoderamiento y el compromiso organizacional del personal de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote?</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote?</p>	<p>Determinar el tipo de relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote, 2019.</p> <p>Describir el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.</p> <p>Describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.</p> <p>Establecer si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.</p> <p>Identificar si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso normativo de los</p>	<p>Hi: Existe relación directa y significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.</p> <p>Ho: No existe relación directa y significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.</p>	<p>Empoderamiento</p>	<p>Menon (2005) el empoderamiento se la define como un tipo de práctica de la acción de gestionar el intercambio de información y datos, incentivos y valor hacia los trabajadores permitiéndoles desarrollar iniciativas y toma de decisiones con el interés de generar soluciones a problemáticas, y por ende establecer un mejoramiento en los servicios y el desempeño. (p.255)</p> <p>El significado es el valor de un objetivo o propósito organizacional, en crítica con los ideales o expectativas personales del ser humano. (p.15)</p> <p>La competencia es la creencia y confianza de una persona con respecto a sus capacidades en la realización de funciones de forma hábil. (p.15)</p> <p>La auto determinación que es la autonomía en la iniciativa y continuidad en las conductas de las personas influyendo en los procesos organizacionales. (p.15)</p> <p>El impacto es el nivel de incidencia de carácter estratégico, en la gestión y los resultados de los trabajadores en sus actividades laborales. (p.15)</p> <p>Y finalmente 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. (p.15)</p>	<p>Tipo de Estudio No experimental - transversal</p> <p>Diseño de Investigación Correlacional simple</p> <p>Población Y Muestra</p> <p>X1. Personal administrativo= 40 personas de la empresa Ferreyros S.A.A</p> <p>Jefe inmediato Asistente de ventas Jefe de Marketing Mecánicos Contadora Cobranzas Personal de seguridad Personal de limpieza</p>

	<p>trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.</p> <p>Describir si existe relación entre el empoderamiento y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.</p>		<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Según Meyer y Allen (1997) citado por Hurtado Arrieta (2017, p.37) determinaron que el compromiso organizacional es un constructo tridimensional que esta compuesto por las interacciones entre componentes, el afectivo, el normativo y el de continuidad.</p> <p>Compromiso afectivo, hace referencia a un vínculo de carácter psicologico por medio de atracción emocional de identidad e implicancia de la persona con la institución. (p.37)</p> <p>Compromiso normativo, es un sentimiento promovido por una obligación o compromiso que subyace e influye en la moral, siendo desarrollada por la condecendencia en medida de incentivos, beneficios o retribuciones que la organización otorga al trabajador. (p.37)</p> <p>Compromiso de continuidad, se refiere al precio que el trabajador tendría que padecer por el hecho de marcharse de la organización, adjunto a las reducidas oportunidades que potencialmente le ofrecería el mercado laboral. (p.37)</p>	<p>Técnicas de Investigación Encuesta</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos Cuestionarios</p> <p>Método de Análisis de Datos</p> <p>Tablas estadísticas Aplicación Prueba Estadística de Correlación Rho Spearman</p>
--	--	--	----------------------------------	---	---

ANEXO 2.

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA INFORMACIÓN Y FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO SOBRE EL EMPODERAMIENTO

ESTIMADO COMPAÑERO DE TRABAJO

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Administración, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose, para cada una de ellas, preguntas que permitan recaudar la información necesaria para el presente estudio. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Recuerde que para estas afirmaciones *no hay respuestas correctas o incorrectas*, por favor responda *sinceramente* cada afirmación, y no olvide *marcar solo una opción* en cada afirmación

CARGO: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
SIGNIFICADO	1. Reconoce que tiene objetivos personales consolidados y da por seguro que los conseguirá.			
	2. Considera que cada día es una oportunidad para crearse una serie de metas a corto plazo.			
	3. Sus acciones están centradas a su propio enfoque e ética de trabajo.			
	4. Durante toda su etapa laboral ha podido desarrollar un fuerte propósito de vida.			

	5. Su comportamiento en el trabajo se ve impulsado por sus expectativas.			
	6. Respeta sus ideales y considera que por ellos usted prospera.			
	7. En medida que va trabajando y obteniendo resultados sus ambiciones crecen.			
COMPETENCIA	8. Considera que su base profesional adquirida le permite desenvolverse mejor en sus tareas.			
	9. Su capacidad profesional le permite desarrollar mayores habilidades en su trabajo.			
	10. Considera que su forma de trabajar es inteligente y productiva.			
	11. Personalmente considera que su base intelectual es relevante e influyente en su entorno.			
	12. Siempre está en búsqueda de mejorados conocimientos.			
	13. Intenta siempre que sus conocimientos estén actualizados.			
	14. Cree firmemente que su intelecto lo define como un valioso elemento.			
DETERMINACIÓN	15. Su grado de autonomía dentro de su centro de trabajo es indispensable.			
	16. Siente completa libertad en realizar sus actividades conforme a su criterio profesional.			
	17. Con respecto a sus decisiones considera que estas son independientes y se formulan desde su propia determinación.			
	18. Como profesional considera que sus iniciativas emprendidas en su trabajo han aportado mucho valor.			
	19. Cuando se encuentra inmerso en una problemática, termina ideando una solución y aplicándola.			
	20. Toma los contratiempos como una posibilidad para reafirmar su capacidad.			
	21. Le agrada concentrarse en sus actividades durante el día y así culminarlas a tiempo.			
IMPA CTO	22. Considera que sus acciones sirven para potenciar los estándares de los demás.			

	23. Es bueno persuadiendo a sus compañeros sobre sus ideas y metas.			
	24. Considera que sus compañeros lo ven como un modelo a seguir.			
	25. Mantiene capacidad de percibir necesidades en su entorno, para luego trascender con mejoras potenciales.			
	26. Sus decisiones repercuten en el corto y largo plazo dentro de su centro de trabajo.			
SEGURIDAD	27. Su entorno laboral contribuye en el afianzamiento de su confianza con respecto a su cargo.			
	28. Posee la entera confianza de decidir y actuar para así crearse un mejor estado laboral.			
	29. Se siente completamente preparado para comprometerse con nuevas funciones.			
	30. Considera ser capaz de lidiar con diversas condiciones positivas o negativas que se le presenten en su trabajo.			

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Empoderamiento”
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Empoderamiento
6. **Administración:** Trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Diagnosticar el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de empoderamiento, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,979$, resultado que a luz de la tabla

de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,979	30

IV. DIRIGIDO A:

15 Trabajadores de la empresa Ferreyros.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 30 ítems con una valoración de 1 a 3 puntos cada uno (Nunca = 1, A veces = 2, Siempre = 3); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable empoderamiento.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Significado	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Competencia	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Auto determinación	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
Impacto	22, 23, 24, 25, 26
Seguridad	27, 28, 29, 30

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones				
		D1	D2	D3	D4	D5
Siempre	70 – 90	16 – 21	16 – 21	16 – 21	12 – 15	9 – 12
A veces	50 – 69	12 – 15	12 – 15	12 – 15	8 – 11	7 – 8
Nunca	30 - 49	7 - 11	7 - 11	7 - 11	5 – 7	4 - 6

CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESTIMADO COMPAÑERO DE TRABAJO

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Administración, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose, para cada una de ellas, preguntas que permitan recaudar la información necesaria para el presente estudio. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Recuerde que para estas afirmaciones *no hay respuestas correctas o incorrectas*, por favor responda *sinceramente* cada afirmación, y no olvide *marcar solo una opción* en cada afirmación

CARGO: _____ **SEXO:** _____ **EDAD:** _____

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
COMPROMISO AFECTIVO	1. Considera que en la actualidad se encuentra laborando por deseo, y menos por necesidad.			
	2. Puede aseverar su plena felicidad trabajando dentro de la organización durante toda su vida laboral.			
	3. Percibe una sólida sensación de pertenencia y devoción por la organización donde trabaja.			
	4. Identifica un valor personal hacia la organización.			
	5. Siente unión con la organización, como si estuviese con su propia familia.			
	6. Se involucra en los problemas de la organización, acogiéndolos como suyos también.			

	7. Suele implicarse voluntariamente en actividades que quizás en un principio no le corresponden, solo por el interés de contribuir al progreso de la empresa.			
	8. Se siente orgulloso y goza hablando de su organización con otras personas que no son miembros de ella.			
COMPROMISO NORMATIVO	9. Considera que uno de los motivos influyentes de su permanencia en la empresa es porque siente imposición moral de continuar en ella.			
	10. A pesar de presentársele oportunidades y otras ventajas fuera de la organización, no considera correcto abandonarla.			
	11. Sentiría cierta culpabilidad si llegase a concretarse su salida de la organización, teniendo en cuenta todo aquello que le brindó.			
	12. Actualmente no considera abandonar la organización, porque percibe cierta obligación y responsabilidad con todo su equipo.			
	13. Considera que la organización donde labora merece su total fidelidad.			
	14. Considera estar en deuda con la organización.			
	15. Mucho de lo que actualmente tiene es gracias a su actual organización, por ende percibe como deber continuar ahí.			
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	16. La razón por la que mantiene sus labores en la organización, es porque identifica que ninguna otra empresa como la suya puede cumplir sus expectativas económicas.			
	17. Considera mínimas las probabilidades de adquirir un trabajo similar, por lo tanto no evalúa el hecho de dejar su actual organización.			
	18. Una de las principales causas que hacen que su permanencia en la organización perdure, es porque le supondría mucha dificultad adquirir otra oferta laboral fuera.			
	19. En la actualidad le sería demasiado intolerante dejar la organización donde labora, a pesar de sí fuese de su consentimiento.			
	20. Considera que muchos aspectos existenciales en su vida se verían afectados si dejase de laborar actualmente de su organización.			

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Compromiso Organizacional”
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Compromiso Organizacional
6. **Administración:** Trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

VII. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Diagnosticar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros.

VIII. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de compromiso organizacional, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,966$, resultado que a luz

de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,966	20

IX. DIRIGIDO A:

15 Trabajadores de la empresa Ferreyros.

X. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

XI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 3 puntos cada uno (Nunca = 1, A veces = 2, Siempre = 3); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable compromiso organizacional.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Compromiso afectivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Compromiso normativo	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Compromiso de continuidad	16, 17, 18, 19, 20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Siempre	47 – 60	19 – 24	16 – 21	12 – 15
A veces	33 – 46	13 – 18	12 – 15	8 – 11
Nunca	20 - 32	8 - 12	7 - 11	5 – 7

ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Empoderamiento.

OBJETIVO: Describir el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Carlos González Chávez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración


Dr. Carlos González Chávez
EDUCATE UNIVERSITY
DNI: 70589687

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

OBJETIVO: Describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Carlos Gonzalez Chávez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración


UNIVERSITARIA:
Mg. Carlos Gonzalez Chavez

DNI: 780587087

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un x en el casillero que corresponde (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Empoderamiento.

OBJETIVO: Describir el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Martilla Fayán Samuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister en Administración de Negocios

Mgt.


Samuel Martilla Fayán

DNI:

44875385

NOTA: Quien valida el instrumento debe asignarle una valoración marcando un xpa en el casillero que corresponde (X)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

OBJETIVO: Describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Fayán Samuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios


Mgt. Samuel Mantilla Fayán
DNI: 64875285

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponde (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Empoderamiento.

OBJETIVO: Describir el nivel de empoderamiento de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbo


DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LINARES CAZOLA JOSE BERTAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR


Mgstr. Dr. JOSE BERTAN LINARES CAZOLA.

DNI: 38684876

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un xpa en el casillero que corresponde (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

OBJETIVO: Describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de


DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Ferreyros S.A.A de la ciudad de Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LINARES CAZOLA, FERTAN J

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR


Dr. José Fermán LINARES CAZOLA

DNI: 31674876.

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un xpa en el casillero que corresponda (x)

ALFA DE CRONBACH - EMPODERAMIENTO

CATEGORÍAS																
3	SIEMPRE															
2	A VECES															
1	NUNCA															
N° ENCUESTAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
5	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	
6	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
8	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
9	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	
10	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
11	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
12	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
14	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	
15	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	
VAR	0.41	0.78	0.57	0.38	0.41	0.64	0.38	0.69	0.55	0.55	0.27	0.46	0.92	0.69	0.5	
PROM	2.47	2.27	2.00	2.33	2.13	2.27	2.33	2.40	2.47	2.13	2.13	2.20	2.27	2.40	2.1	

suma de var/item	15.54285714
k	30
Alfa	0.979

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2
2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2
0.26	0.64	0.64	0.60	0.27	0.64	0.35	0.35	0.43	0.50	0.52
2.40	2.27	2.07	2.20	2.47	2.27	1.93	2.27	2.00	2.27	2.33

74
90
81
62
73
75
83
44
81
81
45
51
80
41
47
290.029

ALFA DE CRONBACH – COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CATEGORÍAS													
3	SIEMPRE												
2	A VECES												
1	NUNCA												
N° ENCUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1
4	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1
5	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
7	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
8	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
9	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
11	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
12	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2
13	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
14	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2
15	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
VAR	0.50	0.64	0.86	0.64	0.50	0.43	0.50	0.50	0.64	0.55	0.55	0.55	0.70
PROM	2.27	2.07	2.00	2.07	1.93	2.00	2.07	2.07	2.07	2.13	2.13	1.87	2.13
suma de var/item	10.83809524												
k	20												
Alfa	0.966												

	14	15	16	17	18	19	20
	2	2	3	3	3	2	2
	3	2	3	2	2	2	2
	1	1	2	2	2	1	1
	2	2	1	1	2	2	1
	3	3	2	3	3	3	2
	3	2	2	3	2	3	3
	3	2	3	2	3	2	2
	2	2	2	2	2	2	1
	2	2	1	1	2	2	2
	3	3	3	3	2	3	3
	1	2	2	1	2	2	2
	1	1	1	1	2	2	1
	2	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2	2
	2	2	1	2	1	2	2
	0.55	0.35	0.64	0.64	0.31	0.31	0.50
	2.13	2.07	2.07	2.07	2.20	2.20	1.93

53
45
26
32
54
52
52
34
34
57
33
26
56
33
35
131.552

ANEXO 4. BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS

EMPODERAMIENTO																		
A	AUTO DETERMINACIÓN							SUMA	IMPACTO					SUMA	SEGURIDAD			
	15	16	17	18	19	20	21		22	23	24	25	26		27	28	29	30
	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3
	2	3	3	2	2	3	3	18	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3
	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	2	2	19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3
	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3
	1	1	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	1	6	2	1	2	2
	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3
	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3
	1	2	1	1	2	2	1	10	1	1	2	1	2	7	2	2	1	2
	2	2	1	1	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1
	3	3	3	2	2	3	3	19	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2
	2	2	1	1	2	2	1	11	1	1	2	1	1	6	2	1	2	1
	1	1	1	2	2	2	1	10	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2
	2	2	1	1	2	1	1	10	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2
	2	3	3	3	2	3	3	19	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3
	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3
	1	2	2	2	1	1	2	11	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2
	3	3	2	2	2	3	3	18	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2
	2	1	1	1	2	2	1	10	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1
	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3
	2	2	2	2	1	1	2	12	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1
	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
	1	2	2	1	1	2	2	11	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2
	2	2	3	3	3	2	3	18	3	2	2	2	3	12	3	2	2	3
	1	2	1	2	1	2	1	10	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1
	2	2	2	1	1	2	2	12	2	2	2	1	1	8	1	2	2	1
	3	2	3	3	3	3	2	19	3	2	2	3	3	13	3	3	3	2
	2	1	1	2	1	1	2	10	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2
	3	2	3	3	2	3	3	19	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3
	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2
	1	1	2	2	2	1	2	11	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1
	2	1	2	2	2	2	2	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3
	3	3	2	3	3	2	2	18	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3
	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2
	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2
	3	3	2	2	3	3	2	18	2	2	3	2	2	11	3	2	3	2
	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																					
		COMPROMISO AFECTIVO								SUMA	COMPROMISO NORMATIVO							SUMA	COMPROMISO DE C		
N°	ENCHE	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15		16	17	18
STABO																					
1		3	3	2	2	3	3	3	2	24	3	3	3	3	3	2	2	13	3	3	3
2		2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	3	2	15	3	2	2
3		1	1	1	1	2	1	1	2	10	2	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2
4		2	1	2	2	1	2	2	2	14	1	2	2	1	1	2	2	11	1	1	2
5		3	2	3	3	2	2	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3
6		3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	2	2	2	3	3	2	17	2	3	2
7		3	3	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3
8		2	2	1	2	1	2	2	2	14	2	1	1	2	1	2	2	11	2	2	2
9		2	2	1	1	2	1	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2
10		3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2
11		2	1	2	1	2	2	2	1	13	1	2	2	2	1	1	2	11	2	1	2
12		1	1	1	2	1	2	1	1	10	1	1	2	1	2	1	1	9	1	1	2
13		3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3
14		2	2	1	1	2	1	1	1	11	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	2
15		2	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	13	1	2	1
16		3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	2	2	3	3	19	3	2	3
17		2	1	1	2	2	1	2	1	12	1	2	2	2	1	2	2	12	2	1	1
18		2	1	1	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	1	2	1	12	2	2	2
19		3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3
20		3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	3
21		3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	2
22		2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	2	1	2	2	1	1	11	2	2	2
23		3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3
24		3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3
25		2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	2	1	1	2	11	1	2	2
26		3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3
27		2	1	2	2	1	2	2	1	13	1	2	2	2	1	2	2	12	2	2	1
28		3	3	3	3	2	3	2	2	24	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3
29		1	2	1	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	1	1	11	1	2	2
30		2	1	1	2	2	2	1	1	12	2	2	2	1	2	2	2	13	2	1	2
31		3	3	2	3	3	2	3	3	22	2	3	3	2	3	2	3	18	3	2	3
32		3	3	2	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	2
33		2	1	1	2	2	1	2	1	12	1	2	2	1	2	2	2	12	2	1	1
34		2	1	2	1	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	2	13	1	2	1
35		3	2	3	3	3	2	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3
36		2	1	1	2	2	2	1	1	12	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	2
37		3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	2
38		3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3
39		3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2
40		3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	3	3	2	18	3	3	2

ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN



Chimbote, Julio de 2019

Autorización para realizar informe de investigación en la Empresa Ferreyros S.A. - Chimbote

Mediante la presente se autoriza a la señorita Carol Rosymary Rodriguez Rodriguez, estudiante de la Universidad César Vallejo, a desarrollar su informe de investigación denominado: "Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros S.A.- Sucursal Chimbote - 2019", para obtener el grado de Maestra en Administración, con lo cual se permite la aplicación de un cuestionario para medir el nivel de empoderamiento y compromiso organizacional.

Sin mas que decir , se emite la presente para lo fines que la intersado estime.

Atentamente,

Nina Noriega Alfaro
Administradora de Sucursal

c.c. Archivo

ANEXO 6. ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019.

2. AUTOR (A)

Nombre del autor: Bach. Carol Rosymary Rodríguez

Rodríguez Correo electrónico:

carolrodriguezr24@gmail.com

Afiliación institucional: Universidad Privada César Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación titulada “Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019”, tuvo como objetivo, determinar el tipo de relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019. El estudio se realizó según aspectos del enfoque de investigación cuantitativo, mantuvo un diseño correlacional y de corte transversal. La población en la que se centró el estudio la compuso el total de trabajadores de la empresa Ferreyros, siendo estos 40 trabajadores. Como instrumentos de recolección de datos, se diseñaron dos cuestionarios, uno para la variable empoderamiento compuesto por 30 ítems, y el segundo para la variable compromiso organizacional conformado por 20 ítems. La conclusión general de la investigación, se determinó a partir de la prueba estadística de relación Rho Spearman, así se estableció un nivel de correlación positivo muy bajo entre los niveles de empoderamiento y los niveles de compromiso organizacional. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis de investigación que afirmaba la existencia de una relación directa y significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional, y se terminó por aceptar la hipótesis nula de no existencia de relación directa y significativa entre las variables. Así se destacó que el empoderamiento no es un factor incidente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros.

4. PALABRAS CLAVE

Empoderamiento, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuidad, relación.

5. ABSTRACT

The current investigation titled “Empowerment and organizational commitment of the Ferreyros company employees, Chimbote – 2019” had as objective, determinate the kind of relation between the empowerment and the organizational commitment from the Ferreyros Company employees in the city of Chimbote, 2019. This study was developed following a quantitative investigation focus, keeping a correlational design and a transversal review. The population focus in this investigation was the total of the Ferreyros Company employees, in total, 40 persons. As a data collection tool, were developed two surveys, one of them for the empowerment variable composed by 30 topics, and the second one for the organizational commitment composed by 20 topics. The general conclusion of this investigation was determined using the “Rho Spearman” relation statistics proof. In this way was set a very low positive correlation level between the empowerment and the organizational commitment levels; In that way the hypothesis of the investigation that states there is a straight and significant relation between the empowerment and the organizational commitment was rejected, ending up accepting the non-existence of a straight and significant relation between the two variables. Therefore, was highlighted that the empowerment is not an incident factor in the organizational commitment between the Ferreyros Company employees.

6. KEYWORDS

Empowerment, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuity commitment, relationship.

7. INTRODUCCIÓN

Por propios avances y defunciones de metodologías desfasadas ya en los últimos años dentro del total auge de las empresas, se comenzó a reconocer el valor real que los trabajadores representaban dentro de los ambientes laborales. A partir de aquí es que se da una oportunidad subyacente a la mano de obra, donde ellos mismos interiorizan

y buscan su potencial desarrollando una serie de competencias que para el marco actual empresarial representan aspectos importantes y competitivos que un operador ha de exponer en esencia individual. A esto y en sintonía de romper cualquier limitación que arrastraba el pensamiento empresarial antiguo representado por una centralización extremista, es que aparece el empoderamiento como elemento de determinación en el desempeño de los trabajadores, estableciendo una generación de posibilidades para los mismos a partir del propio control personal, capacidad de tomar decisiones y que estas tengan trascendencia dentro de cualquier ámbito organizacional. Ahora, se entiende por empoderamiento a la etapa por la cual se genera un incremento en el grado participativo de los seres humanos y/o grupos sociales. Por otro lado en pleno contexto de reconocer aquellos factores que suponen un matiz de trascendencia en el desarrollo de una empresa desde los recursos humanos, se hace mención al compromiso organizacional, factor significativo para determinar rasgos de identidad, aceptación, y pertenencia en los trabajadores hacia la organización donde laboran. La gestión del compromiso en las empresas ya no es una alternativa, se toma al compromiso organizacional como elemento de éxito en el establecimiento de una sólida relación de las organizaciones con los empleados, en base a la creencia de que este compromiso establecido impulsa la generación de un funcionamiento interno efectivo, ya que tener un colaborador enteramente comprometido con las políticas, objetivos, misión y visión propias de una empresa, es ganar mucho en la línea de crecimiento estructural. Ahora como referenciales, en un entorno internacional la Revista Digital Observatorio de Recursos Humanos dedicada a la investigación, realizó en el año 2018 un estudio sobre el empoderamiento en el trabajo, destacando su presencia como aspecto clave para el incremento del desempeño de los trabajadores. En esta publicación se aseveró que los colaboradores con empoderamiento dentro de un ambiente de cultura saludable y de contribución al rendimiento tienen un mayor compromiso. (ORH, 2018). Mientras que en un esquema nacional, según El diario Gestión en el año 2016 en una de sus publicaciones, resultado de un estudio validado que se enfocó en dar respuesta al grado de compromiso que los peruanos tienen con su empresa para la cual laboran. Se hizo mención al informe titulado “Tendencias globales del compromiso de los empleados en el 2016” donde se reconoció al Perú como uno de los países con mayor nivel de compromiso organizacional entre un 85% y 86% a diferencia de los demás países de América del Sur. Se determinaron los

factores que promovieron tan destacable resultado de compromiso, siendo estos, las oportunidades en progreso y formación, el liderazgo gerencial en las empresas, y el reconocimiento continuo. Pero además se enfatizó en el potencial fortalecimiento de la diferenciación de las remuneraciones salariales entre los trabajadores. (Gestión, 2016). Y dentro del ámbito local, centrando la investigación, se define como problemática dentro de una empresa dedicada a la comercialización en maquinarias pesadas y repuestos, desde un punto de evaluación general actual, se destacó en el personal poca simpatía con el trabajo, percibiéndolo como monótono y sin valor, además que no se les reconoce las ideas propias o aportaciones; una serie de confusiones entre los trabajadores y los grupos; carencia de comunicación por evidenciar desconfianzas entre la fuerza laboral; reducidos aportes para mejorar la toma de decisiones; la gestión en el trabajo se había tornado deficiente, no se estaba dando la administración adecuada en su totalidad al sistema de funciones; incapacidad de prever contingencias por parte del capital humano interno, para terminar contratando personal externo que de resolución a dichas complicaciones. Ahora, cada uno de estos problemas revelados son aspectos que especulan con un estado de empoderamiento, es por eso que se había generado la necesidad de determinar el nivel del empoderamiento en los trabajadores de la empresa. De otro lado, a partir de lo mencionado el equipo laboral está percibiendo el trabajo como monótono y sin ningún valor rescatable, y de carente necesidad de involucrarse más de la cuenta, ello sin lugar a duda se define como compromiso organizacional, haciendo notable la evidencia de un personal poco comprometido con la empresa. Entonces es ahí donde se formula el problema de investigación de: ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019? Seguidamente, se definieron un conjunto de trabajos previos para validar la realización del estudio. Según Dude (2012) en su estudio se encontró que el incremento en autonomía laboral, empoderamiento psicológico y justificación distributiva tienen un impacto positivo con respecto a la variable compromiso organizacional. También se especificó la existencia de otros factores que pudieran incidir en el compromiso organizacional, como la resistencia a los cambios, la percepción del apoyo organizacional, los conflictos, y el trabajo en grupo. Y a su vez, García, Useche y Schlesinger (2013) en su estudio sobre empowerment y compromiso organizacional del personal docente en el ámbito universitario,

establecieron que los componentes y su misma esencia del empowerment inciden de forma directa y significativamente en el compromiso organizacional; dicho resultado se determinó por la influencia de factores como la toma de decisiones, el trabajo grupal, el intelecto, la responsabilidad, el poder que provee el entorno laboral, y la especificación de metas, sobre la identidad y lealtad de los profesores en investigación en relación a los centros educativos donde laboran. A continuación se amplía el marco de fundamentación de la investigación a partir de la definición de un conjunto de teorías relacionadas a las variables de estudio. Por un lado, para empoderamiento es Menon (2005) quién lo define como un tipo de práctica de la acción de gestionar el intercambio de información y datos, incentivos y valor hacia los trabajadores permitiéndoles desarrollar iniciativas y toma de decisiones con el interés de generar soluciones a problemáticas, y por ende establecer un mejoramiento en los servicios y el desempeño. (p.255). Y con respecto al compromiso organizacional Newstrom (2011) afirma que 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.45). De esta manera se pudo reconocer mejor según una base literaria a las variables identificadas en la realidad del estudio. La investigación atajó un tema de alcance social importante, sobre todo en los mercados de empresas grandes. Se evidencia en la competencia presencia de un personal altamente capacitado, comprometido, y con competencias adquiridas internamente en la empresa. Ahora las empresas no se bastan con una innovación o contribuciones eventuales, necesitan un crecimiento sostenible de la mano de un personal con aptitudes influyentes y que sepan retroalimentarse y puedan progresar en medida que aportan a los objetivos empresariales. Es por ello, que se definió el objetivo general de: Determinar el tipo de relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.

8. MÉTODO

El tipo de investigación fue no experimental por no existir un manejo condicional hacia las variables de investigación, y de corte transversal o transaccional, en parte por haberse desarrollado en un periodo de tiempo establecido, sin prolongarse y con el objetivo de recolectar información una sola vez. Y el diseño de investigación fue correlacional simple, se mantuvo el interés de correlacionar las categorías de estudio,

y determinar un potencial grado de asociación entre las mismas. Con respecto a la población y la muestra fueron los trabajadores de la empresa Ferreyros, de la ciudad de Chimbote, el número de colaboradores es de 40 trabajadores. En referencia al proceso de recolección de información, para la variable empoderamiento se adaptó un cuestionario compuesto por 30 ítems, que se establecieron en tipología cerrada con tres alternativas de respuesta, medibles bajo una escala ordinal. Y enfocado a la variable compromiso organizacional se adaptó un cuestionario compuesto por 20 ítems, que se establecieron en tipología cerrada con tres alternativas de respuesta, medibles bajo una escala ordinal. Ambos instrumentos acreditados por un proceso de validación en juicio de expertos y otro proceso de confiabilidad por prueba estadística. Entonces una vez aplicados a la muestra se pudo obtener datos relevantes, para analizarlos por medio de la estadística descriptiva y la inferencial, donde el software Excel fue de ayuda para el procesamiento de datos por medio de las tabulaciones y la determinación de intervalos de variables y dimensiones. Y el programa estadístico SPSS contribuyó en la identificación de relación entre las variables.

9. RESULTADOS

Por medio de la prueba estadística de relación Rho Spearman, se determina un coeficiente de 0.178 que define una relación positiva muy baja del empoderamiento sobre el compromiso organizacional, son mínimamente proporcionales. Por otro lado, para la contrastación de la hipótesis de estudio, la gráfica Spearman establece al valor calculado en la zona de no rechazo de la hipótesis nula, lo que hace aceptarla y rechazar la hipótesis de investigación.

10. DISCUSIÓN

En base al objetivo general, de determinar el tipo de relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019. A su vez, se establece una hipótesis de investigación que confirma la relación entre variables. Se define que por medio de la prueba estadística de correlación Rho Spearman, se establece el nivel de correlación entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional. Se determina un coeficiente de 0.178 que define una relación positiva muy baja del empoderamiento sobre el compromiso organizacional, son mínimamente proporcionales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación,

y se acepta la hipótesis nula de no existencia de relación directa y significativa entre las variables. Ahora el resultado argumentado puede compararse e ir en contra con lo establecido en el trabajo de investigación de Palomino (2017) donde se asume una hipótesis de investigación que acredita la relación significativa entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional, y otra hipótesis nula que acredita lo contrario. Dentro de un grupo de 75 trabajadores del centro de hemodiálisis Medical Consortium Sociedad Anónima Cerrada, se establece el nivel de relación entre la variable empoderamiento y la variable compromiso organizacional. Los resultados se detallan en la tabla 10, donde a partir de la aplicación de la prueba de correlación Rho Spearman se identifica un coeficiente de relación 0.874, el cual permite afirmar la existencia de una correlación positiva alta entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional. Este resultado permite corroborar la hipótesis de investigación que define una relación significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto se concluye que se rechaza la hipótesis nula. Esto se afianzó en la teoría de Spreitzer (1995) citado por Cáliz, Martínez, Vigier y Núñez (2016, p.27) el cual determinó que absolutamente cualquier tipo de acción inicial del empowerment dentro de las organizaciones generará un resultado enfocado a la concepción de oportunidades para el establecimiento de éxito en el progreso de las actividades organizacionales.

11. CONCLUSIONES

La prueba estadística de relación Rho Spearman, establece un coeficiente de correlación de 0.178 que determina una relación positiva muy baja entre los niveles de empoderamiento y los niveles de compromiso organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de no existencia de relación directa y significativa entre las variables. Así se destaca que el empoderamiento no es un factor incidente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferreyros.

12. REFERENCIAS

Cáliz, C., Martínez, L., Vigier, H. y Núñez, J. (2016). Compromiso Organizacional: Estímulo de Éxito del Personal Docente en las Universidades Privadas de Venezuela. *Redalyc*, vol. 45, núm. 117, enero-junio, 2016, pp. 23-37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>

- Diario Gestión (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?*. Perú. Gestión Web. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397>
- Dude, D. (2012). *Organizational commitment of principals: The Effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice*. (Tesis de doctorado), Universidad de Iowa, Iowa, Estados Unidos. Recuperado de <https://ir.uiowa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3233&context=etd>
- García, L., Useche, M. y Schlesinger, M. (2013). Empowerment y Compromiso Organizacional del Personal Docente Investigador en el Ámbito Universitario Zuliano. *REDHECS*, vol. 1, núm. 16, octubre-marzo, 2014, pp. 6-19. Recuperado de [file:///c:/users/toshiba/downloads/dialnet/empowermentycompromisoorganizacionaldelpersonaldoc-4773079%20\(1\).pdf](file:///c:/users/toshiba/downloads/dialnet/empowermentycompromisoorganizacionaldelpersonaldoc-4773079%20(1).pdf)
- Menon (2005). *Empoderamiento de Empleados: Definición, Construcción de Validación y Medición*. (Tesis de doctorado), Universidad McGill, Montreal, Canadá. Recuperado de <https://www.mcgill.ca/library/category/tags/digital-repository>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (10ª ed.). España: McGraw Hill
- Observatorio de Recursos Humanos (2018). *Empoderamiento en el trabajo: clave para aumentar el rendimiento laboral*. España. ORH Web. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/empoderamiento-trabajo-clave-aumentar-rendimiento-laboral.html>
- Palomino, Y. (2017). *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14322/Palomino_FY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, vol. 38, núm. 5, junio-octubre, 1995, pp. 1442-1465. Recuperado de <http://aom.org/Publications/AMJ/Welcome-to-AMJ.aspx>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

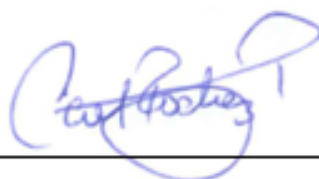
Yo, Carol Rosymary Rodríguez Rodríguez, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa académico de maestría en Gestión de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 47505387, con el artículo titulado:

“Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 07 de agosto 2019



Carol Rosymary Rodríguez Rodríguez

DNI N° 47505387

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1058712242&lang=es&io=1166097990

feedback studio Carol Rosmary Rodriguez Rodriguez Empoderamiento y compromiso organizacional - Ferreyros S.A.A. 7 de 13

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE POSGRADO
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empoderamiento y Compromiso Organizacional en la empresa Ferreyros S.A.A. Chimbote - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
 Dr. Rodríguez Rodríguez, Carol Rosmary
 (https://orcid.org/0000-0002-2419-5563)

ASESOR:
 Dr. David Omar Fernando Casco Morales
 (https://orcid.org/...)

LINEA DE INVESTIGACIÓN
 Modelos y herramientas gerenciales

Chimbote - Perú

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

19	1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	9 %
	2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	4 %
	3	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
	4	Entregado a Pontificia... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
	5	repositorio.uas.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
	6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
	7	repositorio.uladech.ed... <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
	8	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %

Página: 1 de 49 Número de palabras: 13032 Text-only Report High Resolution Activada



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31/03/2017
Página : 1 de 1

Yo, *David Omar Fernando Casusol Morales*, docente del Programa de maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo de la filial Chimbote revisor de la tesis titulada: "Empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Ferreyros S.A.A. Chimbote - 2019", de la estudiante *Carol Rosymary Rodríguez Rodríguez*, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Chimbote, 02 de agosto de 2019

David Omar Fernando Casusol Morales

DNI N° 17636498

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

D.N.I. : 87230339
Domicilio : URB. LOS ROSALES No. 22511
Teléfono : Fijo : Móvil : 9769502
E-mail : C.angel@cravi.cvu.edu.pe

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Titulo :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : Maestría
Mención : Promociones de negocios - MBA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

César Acuña Peralta

Titulo de la tesis:

El sistema de gestión documental de las repúblicas de la Unión Americana, Chile 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 07/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RODRIGUEZ RODRIGUEZ, CAROL ROSYMARY

INFORME TITULADO:

**Empoderamiento y compromiso organizacional de los
trabajadores de la empresa Ferreyros, Chimbote - 2019.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 07 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles