



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA

Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una
entidad pública Piura, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Miguel Angel Saldarriaga Villar (ORCID: 0000-0002-7639-745)

ASESOR:

Mg. Winner Agurto Marchan (ORCID: 0000-0002-0396-9349)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y seguir avanzando en mis proyectos, y ponerme en mi camino a personas que me han ayudado a conseguir mis metas

A mis padres, por haberme apoyado emocionalmente en las situaciones difíciles, a mis sobrinos que a pesar de todo me dan la alegría y las fuerzas para salir adelante

Agradecimiento

De manera especial a Dios, mis padres, sobrinos, hermanas que me han apoyado en todo momento para que esto se haga realidad.

A los docentes por haberme enseñado y por tener paciencia en impartir sus conocimientos

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Miguel Angel Saldarriaga Villar, Bachiller en Psicología, estudiante de la Escuela de Posgrado de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 72748081, con la tesis titulada “Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019”. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta (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.

Piura, enero de 2020



Miguel Angel Saldarriaga Villar

DNI N° 72748081

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Ilustraciones	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipos y diseño de investigación	17
2.2. Variables y operacionalización de la variable.....	17
2.2.1. Variables	17
2.2.2. Operacionalización de la variables.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento.....	23
2.6. Métodos de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre el empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019	26
Tabla 2. Correlación entre la variable empowerment y la variable compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019	26
Tabla 3. Relación entre el empowerment y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019	28
Tabla 4. Correlación entre la variable empowerment y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.	29
Tabla 5. Relación entre el empowerment y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019	30
Tabla 6. Correlación entre la variable empowerment y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.	30
Tabla 7. Relación entre el empowerment y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019	31
Tabla 8. Correlación entre la variable de empowerment y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019	32

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Nivel de empowerment en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019	27
Ilustración 2. Nivel de compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura 2019. También esta investigación se enmarca dentro de un enfoque Correlacional, Cuantitativo, No Experimental, Transversal donde se aplicaron dos cuestionarios de Empowerment y compromiso laboral a 89 trabajadores de una entidad pública de Piura en el periodo Setiembre 2019- enero 2020. Después de aplicar los instrumentos 89 trabajadores los resultados fueron los siguientes: Tras el análisis de correlación muestra que hay una relación altamente significativa **,000 (Sig.<0.001) entre el empowerment y compromiso laboral; este resultado confirma la hipótesis de investigación que existe relación significativa entre el empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019, como objetivo específico se determinó el nivel de empowerment en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019 donde los resultados fueron 75% de las personas encuestadas se encuentra en un nivel que existe empoderamiento, donde el 25% obtuvo un empoderamiento promedio.

Palabras clave: Empowerment, compromiso laboral, trabajadores de una entidad pública de Piura.

ABSTRACT

The main objective of this research was to: Determine the relationship between empowerment and labor commitment in the workers of a public entity of Piura 2019. This research is also framed within a Correlational, Quantitative, Non-Experimental, Transversal approach where two questionnaires were applied. Empowerment and work commitment to 89 workers of a public entity of Piura in the period September 2019 - January 2020. After applying the instruments 89 workers the results were the following: After the correlation analysis shows that there is a highly significant relationship **, 000 (Sig. <0.001) between empowerment and labor commitment; This result confirms the research hypothesis that there is a significant relationship between empowerment and labor commitment in the workers of a public entity in Piura, 2019.

Keywords: Empowerment, labor commitment, workers of a public entity of Piura.

I. INTRODUCCIÓN

En la investigación se estudiará a dos variables que en nuestra sociedad son muy importantes sobre todo a nivel empresarial, según estudios realizados el empowerment es una herramienta que utilizan los gerentes y esto permite a las organizaciones trascender del mundo tecnológico a un mundo de conocimiento, en donde se busca que las personas cuenten con habilidades y se puedan desenvolver en el ámbito laboral.

En la década de los 80 el empowerment se convirtió en uno de los conceptos más prometedores, pero también fue el menos entendido en las diferentes organizaciones, ese problema no es solo de décadas atrás si no también es un problema cotidiano en ellas, por ello Blanchard, Randolph y Carlos (2009) mencionaron a través de su investigación “The 3 keys to Empowerment: Release the power within people for Astonishing results” que en esa década se convirtió el término no solo de moda, planteándose diferentes interrogantes como: ¿Quién podría dialogar acerca del resultado final del empowerment?, basándose en la pregunta se desarrollaron otras interrogantes para los directivos de las empresas, los cuales respondieron que ellos si quieren tener colaboradores que acepten diferentes responsabilidades, que tengan intereses en la empresa y cuenten con la disposición para trabajar duro, logrando los objetivos que deben de cumplir en la compañía, también mencionaron que la retroalimentación que ellos deben de tener para sus colaboradores es la valoración que los jefes les brinden, el orgullo que deben de sentir al participar en su trabajo, sentirse felices de las actividades designadas. Por ese motivo los autores se preguntan ¿Porque entonces es tan difícil lograr el empowerment en la actualidad en las empresas si ambas partes están dispuestas en cooperar para lograr los objetivos planteados?

Así mismo, en el artículo de Conger y Kanungo (1988) se mencionó que el empowerment tuvo una creciente atención desde las décadas atrás, pero la comprensión y construcción de los debidos procesos que este conllevaba a tener un ambiente laboral positivo y un compromiso por parte de los colaboradores sigue siendo limitada por las mismas empresas, ya que no han sabido como empoderar a sus subordinados, por ello las estadísticas en la actualidad de los diferentes artículos mencionados no favorecen en nada a los colaboradores de las empresas, ya que con el pasar del tiempo no se ha podido lograr la satisfacción de los colaboradores con las empresas a la cual estos laboran.

El Economista. es (2017) publica un artículo designado “China tiene el mayor problema de productividad del mundo”, donde mencionó que China se encuentra dentro de una tendencia global que conlleva al declive en la productividad. Por otra parte, en la revista The Conference Board se emplea las estimaciones ajustadas en el progreso económico, por el cual se llegó concluir que la eficiencia laboral en la China logro ascender al 3,7% en el año 2015, en cambio cuando se realizaron las estadísticas al país asiático se manifestó una caída en la eficiencia laboral. La producción laboral en el año 2015 llego a tener un alce incrementando un 0,7% en los Estados Unidos.

Molina (2006) señaló que el empowerment significaba; otorgar, delegar y permitir que un sujeto pueda tomar su propia iniciativa, generando que otras personas puedan crecer también por ellos mismos.

Kinlaw (1995) explica que empowerment es un término que se ha puesto de moda en los últimos tiempos, la competencia que hay entre las organizaciones y en los niveles jerárquicos. Los individuos de una organización tienen una mayor propiedad personal y demuestran una mayor responsabilidad sobre lo que tienen influencia y que experimentan como suyo, esto quiere decir que el empowerment con el pasar de los años se convirtió en una idea popular y un término de desarrollo organizativo y de gestión, teniendo en cuenta la participación de todos los colaboradores, obteniendo una estrategia comprobada para la mejora del rendimiento e incluso poder salvar la organización, en California existía una empresa que iba a quebrar porque no podía competir contra sus adversarios, un día los propios colaboradores manifestaron sus ideas a los jefes, los cuales tomaron en cuenta e hicieron que la empresa logre ser rentable y pudieron salvar sus trabajos, los empleados se involucraron tanto con la empresa que lograron su objetivo.

Por otro lado Rappaport (1987) publica un documento basado en una presentación, la cual fue dada en la una reunión anual de la Asociación Americana de psicología en el año 1986,tomando en cuenta el tema acerca del empowerment manifestando que es diferente para cada colaborador de una organización, empresas, alcanzando así el objetivo planteado incluyendo los roles o las relaciones que se deben de tener con los individuos, políticas, programas y profesionales, teniendo soluciones para los problemas causados. Por ello en el documento publicado hace también referencia a la cultura estadounidense donde se dio a

conocer el término, por ejemplo Cunningham, Hyman y Baldry (1996) mencionaron en su artículo que en el Reino Unido el empowerment tenía una introducción muy generalizada, por ello los investigadores a través de esta investigación quisieron dar a conocer el concepto y la implementación de iniciativas específicas a trece organizaciones, dándoles diferentes sugerencias sobre las limitaciones y las tensiones que incluyen cada organización, conllevando el poco control sobre los empleados, las malas perspectivas de remuneración adicional y la inseguridad laboral que les brindaban a sus colaboradores, los cuales no se sentían tan satisfechos con la empresa a la cual ellos pertenecían, por ello se consideran que el empowerment es un trabajo en equipo contando a los trabajadores y a los jefes de cada área de la empresa, tomando en cuenta las opiniones de cada uno de ellos para lograr así el objetivo a alcanzar.

Cuando se habla de empowerment se puede decir que es algo similar a participar, ya que ambos requieren de la intervención de todos sus colaboradores en una empresa, teniendo como fin cumplir con todos los objetivos de calidad planeados rompiendo los estigmas y paradigmas que otros individuos tienen a la hora de poder decir en sus beneficios, proyectos de vida y en su carrera profesional, ya que esto va a lograr que ellos crezcan en el ámbito laboral.

Algunas investigaciones realizadas por especialistas o por individuos interesados en el tema sobre el compromiso laboral y el empowerment en las empresas, tienen en cuenta que las dos terminologías forman parte del logro en una organización, en el caso de Hanaysha (2016) menciona en su artículo que el compromiso organizacional entre los empleados es un factor importante para asegurar la efectividad en la organización, esto se debe a que cada colaborador se siente completamente comprometido con su trabajo, teniendo resultados favorables para las organizaciones a las cuales pertenecen, el autor también menciona que con la revisión exhaustiva que realizó a la literatura acerca del compromiso organizacional en el sector empresarial, fueron datos limitados, por ello examinó que deberían tener tres efectos importantes como los factores del empowerment de los empleados, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados sobre el compromiso organizacional, en su encuesta realizada a 242 empleados, obtuvo como resultado que el empowerment tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso organizacional, encontrando también que el trabajo en equipo es algo positivo y bastante significativo para ellos.

Cuando hablamos del mercado profesional se tiene en cuenta que hoy en día las mujeres siguen teniendo una gran desventaja en la intervención profesional comparada con la de los hombres. En el año 2013, según en la relación de hombres empleados llegó a una cifra de 72,2% comparada con la relación de mujeres empleadas que llegó a hacer de un 47,1%, por ende, las compañías se verían beneficiadas dándoles más oportunidad en los cargos de liderazgo a las mujeres, ya que se ha demostrado el alce en la eficacia organizacional producto al desempeño que ellas pueden tener ejerciendo funciones ejecutivas superiores llegando a un buen resultado empresarial.

Por otro lado, cuando se menciona al compromiso laboral se está refiriendo a un estudio realizado por Robles y De la Garza (2009), destacando que la variable en una compañía es muy importante, llegando a considerar que el factor del desempeño laboral es producto al compromiso que tienen sus colaboradores. La mayoría de los expertos llegan a mencionar que el compromiso laboral se consigue a través de sus trabajadores, ya que se encuentran debidamente identificados, entregados y comprometidos con la compañía a la que ellos laboran.

Los altos niveles de compromiso que tiene un trabajador con su empresa llegan a facilitar las habilidades colectivas que han sido generadas en ellos, teniendo una ventaja sostenible y permanente en la compañía que ha sido capaz de lograrlo.

Diaz (2003) define al compromiso laboral como una de las cualidades que diferencia a un individuo de otro, logrando una contribución en las metas y objetivos de la empresa, involucrándose con la misión y visión, llegando a obtener un resultado óptimo en los colaboradores continuando con sus labores en la empresa.

En España, el 7% de los colaboradores son considerados altamente comprometidos con su compañía, en el estudio realizado por Engagement and the Global Workplace (2015) junto a 12.470 profesionales, se indicó que el compromiso laboral que tienen los colaboradores es una pieza primordial para poder acomodar el capital humano, logrando obtener un alto rendimiento en ellos e influyan en la mejora continua de la empresa a la cual laboran.

Por el lado negativo según García (2010) mencionó en su artículo que existe un problema mayor en la actualidad en las organizaciones de la ciudad de México existiendo una organización encargada en maquiladoras, dicha empresa enfrenta el problema más grande que es el bajo apego organizacional entre sus colaboradores, percibiéndose el poco

compromiso con la empresa, por ejemplo el 10 % de 100 trabajadores desean tener un nuevo trabajo, sintiéndose poco satisfechos con la organización, teniendo una decadencia en su compromiso organizacional, los gerentes de la empresa intentan comprender la situación de los colaboradores y combatir el déficit que tiene la empresa, reforzando el apego organizacional.

El Diario Gestión (2015), relata que el 87% de las compañías consideran que existe una ausencia de responsabilidad laboral siendo su principal complicación, el 60 % de estas expresaron no contar con un programa apropiado para la medición y mejora en el compromiso laboral, el 12% menciona que si llegaron a contar con un programa para la definición y consolidación de la cultura corporativa en la empresa y finalmente el 7% pudo atribuir con un nivel de excelencia al poder apreciar su capacidad para medir, promover y mejorar el compromiso laboral, teniendo en cuenta el nivel de memoria que tienen sus colaboradores.

Hurtado (2017) desarrolla diferentes conceptos acerca del compromiso organizacional, teniendo una perspectiva de oposición

En la investigación presentada se enfoca en el empowerment y compromiso organizacional en una entidad pública ya que si bien es cierto en las empresas o entidades nacionales o estatales los colaboradores no deciden por cuenta propia, y esto genera un malestar en dicha población, por otra parte esto repercute también en la parte del compromiso que debe tener los colaboradores en identificarse con su empresa, pero en dichas instituciones nacionales por cambios constantes de autoridades no le permiten tener ese compromiso y en la toma o el poder de tomar decisiones en la empresa.

Según las estadísticas obtenidas por Gallup (2013) existen niveles bajos de compromiso organizacional en las empresas por parte de los colaboradores, indicando que el 13% de las personas que laboran en las diferentes partes del mundo no se sienten realmente comprometidas con su trabajo, cuando se habla de América Latina se obtienen los siguientes porcentajes; México (12%), Argentina (16%), Perú (16%), Honduras(19%), Bolivia (22%), Chile (23%) y con un mayor puntaje Brasil con (27%), evidenciando que menos del 30% de los colaboradores de las diferentes organizaciones tienen adecuados índices de compromiso, llegando a demostrar que existe un problema evidente, así mismo, se puede decir que los

colaboradores de las diferentes empresas de cada país mencionado no se comprometen con el desarrollo de sus labores.

Cuando hablamos de empowerment en el Perú nos referimos al empoderamiento que tienen los trabajadores al involucrarse con la empresa teniendo opiniones acerca de las diferentes decisiones que se puedan tomar en esta, Latino barómetro (1995-2010) a través de un informe elaborado por la directora Marta Lagos menciona que, en los últimos 15 años se pudo promediar que el empowerment se reflejó a través de la confianza interpersonal, en América Latina se tuvo el 20%, cuando se habla de Perú relacionado a otros países obtuvo un 14% teniendo un porcentaje bajo igual que Paraguay, pero pudo superar la desconfianza que tienen las empresas con sus colaboradores en Brasil teniendo un 10%, por ello se puede decir que se debe de evaluar el grado de confianza y el nivel que se le tiene que dar al colaborar en cuento al empoderamiento que se le da a sus colaboradores, ya que a través de ellos la empresa logra sus objetivos y metas planteadas.

En los últimos cien años casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela; pues ésta como institución mantiene su estructura histórica y es el espacio social donde existen transformaciones paulatinamente en el ámbito, estructural, asimismo se tiene la ideología diferencial de lo que es educar y la demanda educativa del siglo XXI. Según el MINEDU (2014)

Si bien en el contexto actual de la modernización del estado, se fomenta el uso de una gerencia participativa, en la revisión de la literatura no se han encontrado investigaciones sobre empowerment respecto al personal administrativo del sector educación, mucho menos que se refiera a los tres niveles de la administración pública como son: a nivel central, regional y local. (MINEDU, 2014)

Según el diario El peruano, en su entrevista a la profesora de Gerencia estratégica de ESSAN Lydia Arbaiza, publicada el 05 de Febrero del 2017, afirma que el explicar y sostener índices alto de compromiso laboral de los empleados, debe ser un aspecto de interés para las organizaciones, por lo que se mantiene un equilibrio en el desarrollo de las actividades realizadas por ellos mismos.

Así mismo, si se evalúan de manera comparativa las instituciones públicas y privadas, en ambas se desea que el personal esté involucrado con los objetivos de su organización; sin embargo, la diferencia se evidencia en la exigencia en evocarse en la cultura organizacional y la instalación de valores corporativos, los cuales son estudiadas con énfasis por la demanda de abordar a un gran porcentaje objetivos de la misión de la organización pública es más extensa.

Si nos enfocamos, en analizar actitudes del empleado altamente comprometido con su organización, este tendrá alineados los valores de su organización, así lo demuestra un estudio realizado por diversos autores en el 2013 en 338 servidores públicos del Perú, reveló los cinco valores más importantes para este sector: 1) profesionalidad, 2) trabajo en equipo, 3) experticia, 4) conocimiento y 5) cumplimiento.

En las entidades públicas no se ve el empoderamiento y compromiso en los colaboradores, ya que ellos están sujetos a un sistema de trabajo donde el jefe es el que da órdenes y se tiene que cumplir de acuerdo a lo establecido, por otra parte los colaboradores no se sienten comprometidos con la organización por un sinnúmero de factores tales como: los incentivos no son los adecuados, el pago no se cumple a tiempo, no hay buen clima laboral, el ambiente de trabajo es el inadecuado, el pago de haberes en algunas ocasiones demora (2 meses aproximadamente) y eso hace el colaborador no se sienta satisfecho con lo que hace en la organización; en cambio el colaborador tampoco toma decisiones por sí solo, quien las asume son sus superiores, cuando quieren generar ideas innovadoras no se les permite porque no los toman en cuenta para realizar dichas actividades.

Para complementar este estudio, se tiene referencias antecedentes internacionales, tal cual, lo menciona Hurtado (2017), quien desarrolló una investigación denominada “Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación. Según Meyer y Allen, y su medición de dos compañías realizadas en el sector Retail de Piura”, tiene como tipo de investigación cuantitativo y un diseño no experimental transeccional correlacional, como objetivo general determinar la relación existente entre el compromiso organizacional

y las variables sociodemográficas y la tendencia de este compromiso predominante en el departamento de ventas de dos empresas retail, este estudio tuvo como muestra 36 colaboradores a tiempo completo otros 39 de otra empresa, el instrumento utilizado en esta investigación fue compromiso organizacional, obteniendo como resultado un componente normativo que se impone en los colaboradores de las dos empresas estudiadas.

Por otro lado, Lévano (2018) realizó una investigación denominada “Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas”, teniendo como objetivo general la determinación que existe entre la relación de las habilidades directivas y empowerment en los docentes de las I.E. Felipe del Solar, teniendo un tipo de investigación correlacional y diseño transversal y no experimental con un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformado por 112 profesores, para la recolección de datos se utilizaron el cuestionario de habilidades directivas y la escala de empowerment, llegando a obtener un resultado con una correlación directa y estadísticamente importante entre la percepción de habilidades directas y empowerment en los docentes, los hallazgos resultaron significativos a un nivel de probabilidad de $p < 0,05$

Jáimez (2011) desarrolló una investigación titulada “Empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable del trabajo en España”, el objetivo general de la investigación fue la determinación del empowerment estructural y la influencia en el nivel del empowerment psicológico de los colaboradores, la muestra estuvo conformada por 56 trabajadores de una empresa en española, los instrumentos utilizados fueron el Empowerment Estructural y para medir el compromiso fue Commitment Scales llegando a tener un resultado de escalas mostrando las puntuaciones Alpha aceptables en todos los cuestionarios manejados, empowerment estructural ($\alpha=0.75$), empowerment psicológico ($\alpha=0.88$), compromiso organizacional ($\alpha=0.87$), bienestar laboral ($\alpha=0.73$), clima laboral ($\alpha=0.85$), intención de irse ($\alpha=0.82$)

Rios (2012) realiza una investigación designada “El empowerment organizacional: Revisión de los modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial”, tuvo como objetivo general dar a conocer la importancia que tiene el empowerment como una herramienta

aplicable para las diferentes organizaciones, la investigación es una revisión bibliográfica comparativa, teniendo un enfoque cualitativo, obteniendo como conclusión en este estudio que el empowerment es una herramienta que en términos generales puede ser adaptada a cualquier tipo de organización.

Peña, Díaz, Chávez, Sánchez (Sf) desarrollaron una investigación denominada “El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas”, teniendo como objetivo general la identificación de los diferentes componentes que tengan una mayor relevancia en el compromiso organizacional de las organizaciones industriales de metal-mecánica de Monclova, Coahuila, la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores, consenso, el instrumento utilizado fue de Meyer y Allen (1991) compromiso organizacional, se realizó un diseño de investigación transversal, con un enfoque mixto, de tipo descriptivo, obteniendo como resultado el análisis de la fiabilidad en el cuestionario aplicado arrojando una cifra del Alpha de Cronbach de 0.889, realizadas las tabulaciones de los datos en la investigación, el procedimiento estadístico se basó en calcular las coeficientes de contingencia, medias, niveles de significancia y frecuencias.

Salazar (2017) realizó un estudio denominado “relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana, donde su objetivo general fue identificar la satisfacción laboral tiene relación e influencia sobre la variable compromiso organizacional, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, se utilizaron el cuestionario 20/23 de Josep Meliá y José Peiró, y para el compromiso se utilizó el cuestionario TCM Employee Commitmen, la muestra estuvo conformada por 290 colaboradores, donde obtuvo los siguientes resultados que los encuestados tuvieron un nivel de satisfacción laboral de 70.96% y 69.91% tuvieron en compromiso organizacional, donde evidencia que existe relación significativa entre las variables mencionadas anteriormente.

En las teorías consideradas en la investigación se puede encontrar la de Wilson (1996), el cual indicó que el Empowerment se llega a tomar como un elemento primordial para lograr

la utilidad en la dirección de una compañía, se puede entender que la utilidad llega a incrementar el control y poder, por ello se debe tener en cuenta que esta herramienta no es una fórmula que puede cambiar al sujeto por sí solo.

Según Spreitzer (2006) menciona que el Empowerment psicológico se puede definir como la comprensión mental que cada individuo pueda tener, logrando que cambios de una organización no puedan afectarlo en su ambiente de trabajo, también se llega a mencionar que el empowerment psicológico se puede calificar en 4 dimensiones las cuales son: El significado (se llega a interpretar como la coherencia entre las creencias de un colaborador, valores, conductas y las obligaciones que se tienen en el empleo), Competencia (indica que se debe confiar en las diversas habilidades que tiene el desempeño en un empleo), Autodeterminación (se puede conocer como una emoción que tiene un control sobre el trabajo), Impacto (Lograr ser capaz de influir en importantes decisiones trabajando en conjunto con la compañía).

Shultz (2008), habla que para poder llegar a perfeccionar la inversión del capital humano se tiene que trabajar en conjunto con el beneficio del trabajo, los cuales se consideran tres formas principales como: De forma directa (Teniendo en cuenta que es posible que los sujetos sean independientes, dotados de información y libres para realizar su trabajo, logrando rendir más que sus compañeros que se encuentran calmados y con una carencia en la información), La segunda (el manejo y la libertad laboral llega a la independencia, las cuales constituyen un bien específico en la inversión del capital humano, que, en gran parte de los temas se establece un aumento en su esfuerzo), Por último (Brotta de una disminución en el precio asociado a la gestión).

En las teorías se pueden encontrar los tipos de empowerment que están compuestos por dos vertientes los cuales son; el empowerment psicológico y el empowerment estructural, los cuales quieren decir que son una herramienta primordial para lograr la gestión en una organización, ya que es adecuado mencionar que su significado es más extenso.

El empowerment estructural es mencionado por Ríos (2012), considerando que es un progreso adecuado que el colaborador tiene en su labor establecida, teniendo en cuenta la consecución de las metas formuladas esencialmente por la organización otorgándole el

ingreso a la información, a los recursos de soporte y a las oportunidades que se pueden formar y desarrollar.

Kanter (1993) menciona que el empowerment estructural se llega a componer como: El acceso a los recursos (capacidad que se puede obtener para la inversión, materiales, tiempo y soporte necesario para comenzar la labor designada), Acceso a la información (entendimiento formal e informal que nos hace sentir seguros en la organización), Acceso al apoyo (Tomar la retroalimentación y la guía específica desde los subordinados, colegas del mismo puesto laboral y de los jefes y gerentes)

El empowerment psicológico señalado por Konger y Kanungo (1988), sugiere que se considere como uno de los elementos que puede ocasionar la iniciativa en los colaboradores, permitiendo el incremento en la estimulación para lograr la ejecución de las labores mediante la evolución del sentido de eficiencia personal.

El documento presentado por Honold (1997) menciona que el empowerment tiene que ver con la potenciación de los empleados, ya que este término se usa con bastante frecuencia en el círculo de la gestión en una empresa.

Thomas y Velthouse (1990), desarrollaron un ejemplar de empowerment psicológico caracterizando tres aspectos primordiales los cuales fueron: Motivación intrínseca en el trabajo (circunstancias genéricas de un sujeto, que están vinculadas directamente con la labor, produciendo una incentivación y satisfacción), Grupo de conocimientos sobre la labor que se produce por la motivación, Los métodos explicativos a través de los cuales los colaboradores llegan a esas razones.

Menon citado en Jaimez (2011) menciona que desarrolló un nuevo modelo logrando definir al empowerment psicológico como un periodo de conocimiento que es diferenciado por una apreciación que interviene en las creencias que tiene la autoridad, posibilitando la toma de decisiones, la adecuación de los recursos, la percepción de la competencia haciendo dominio de ellos mismos, implicando también el logro en las labores.

Zimmerman (1995) mencionó que el empowerment es tanto una orientación de valor para trabajar con la comunidad(colaboradores) como un diseño teórico, que implica la comprensión en el proceso, llegando a tener diferentes consecuencias en los esfuerzos, ejerciendo un dominio y control en las decisiones que puedan afectar la vida, el funcionamiento organizacional y la calidad de vida comunitaria. Por ello es necesario que

se tomen en cuenta los diferentes valores adquiridos enfocándose en las metas, objetivos y estrategias para llegar a obtener el cambio en la organización, ampliando nuevos conocimientos en diferentes temas dados.

El empowerment es el proceso en el que todos los colaboradores participan en una organización educativa, desarrollando diferentes capacidades para poder lograr su propio crecimiento personal y profesional, dándole solución a un determinado problema, esto se puede resumir a que cada individuo cuenta con la destreza y el conocimiento adecuado para actuar en diferentes situaciones. (Short, 1994; en Williams y Sosa, 2004).

Toma de decisiones: Quiere decir, es la elección que debe realizar entre dos o más alternativas u opciones para obtener un resultado óptimo, teniendo en cuenta que los colaboradores de una empresa se ven implicados también en la toma de decisiones en cuanto al presupuesto, selección del personal, horarios, currículos y otras áreas de clasificación, dándoles un compromiso y una colaboración muy alta.

Perfeccionamiento o crecimiento profesional: Inteligencia científica o mejora en la materia de argumentos, así como la enseñanza pedagógica para su eficacia educativa, con particular atención a la didáctica y a las nuevas tecnologías aprovechables para tal fin.

Estatus: Quiere decir es el conocimiento que tiene el educador llegando a implantar el respeto y la admiración por su labor realizada, por ello le brinda la seguridad para creer en sus colegas teniendo apoyo para ampliar su conocimiento y su experiencia.

Autoeficacia o eficacia: reflexiones propias sobre las capacidades adecuadas para constituir y poner en práctica las labores necesarias con el fin de obtener el grado propuesto de interés.

Autonomía: se refiere a que los trabajadores creen que tienen el control de ciertos aspectos de su trabajo.

Impacto: Define cuando los educadores son capaces para influir sobre las tácticas utilizadas en su trabajo, las normas administrativas y las instrucciones operacionales.

Meyer y Allen (1991), menciona que la variable es investigada como un cambio psicológico que puede establecer una relación entre un sujeto y una empresa, ya que contribuye en la decisión de desistir o continuar con sus labores en la empresa.

Según Arciniega (2002) señala que el compromiso laboral es la caracterización psicológica que tiene un sujeto con la organización en la que labora.

Según Meyer y Allen (1991) menciono tres dimensiones primordiales del compromiso organizacional, señalando que una de ella fue: el compromiso afectivo (Es el sentimiento que tiene un colaborar para pertenecer a su organización), compromiso continuo (se encuentra relacionado con la economía de un individuo después de haberse retirado de la organización a la que pertenecía derrochando su dinero), compromiso normativo (se hace referencia a un sentimiento que tienen los colaboradores para seguir en la organización, teniendo en cuenta las reglas establecidas por la empresa).

La responsabilidad que tienen los colaboradores con la organización suele traer consigo el orgullo de pertenencia, ya que ellos hablan bien con los clientes externos. (Araujo & Brunet, 2012, p 18).

McNeil (1985), señala que “contrato psicológico” es el vínculo que se produce entre el sujeto y su organización, por ello se quiere decir que, los tratados psicológicos son relacionales los cuales iniciarían un tipo de responsabilidad normativa, más conocido como tener una relación firme en la organización.

Reichers (1985) expresa que el compromiso que un sujeto tiene llega a tener resultados óptimos cumpliendo con; actos voluntarios, explícitos e irrevocables, al cual también se le conoce como “ética del trabajo” propuesta por Morrow (1983). La ética mencionada es determinada por Varona (1993) como un compromiso que brota del interior del sujeto, el cual lo inspira a hacer un mayor esfuerzo posible por cumplir un buen trabajo sintiéndose realizado como profesional por dar a conocer sus habilidades en su centro de trabajo. Esta perspectiva estaría relacionada con la dimensión normativa señalada por Meyer y Allen (1991), donde explican que es una emoción de compromiso moral para el individuo siga laborando para la empresa a la que se corresponde.

Según Arcienaga y Gonzales (2002) mencionaron que el compromiso organizacional está relacionado también con los valores que se obtienen en el trabajo, involucrando a los colaboradores con su empresa. Así mismo, Carson y King Jr. (2005) mencionaron que el enfoque del empowerment en una empresa, logra el liderazgo en sus colaboradores, los cuales obtuvieron un resultado organizacional positivo, conllevando a la refinación y avance en la comprensión acerca del empoderamiento instruyendo a los profesionales con los diferentes conocimientos actuales. Además, Chen (2008), menciona que el empowerment está vinculado con el compromiso organizacional teniendo un entorno cambiante en los

empleados esto interrumpe fácilmente en ellos cuando no se sienten comprometidos, en su investigación realizada explica que el empoderamiento se usa para fortalecer el compromiso con las organizaciones y examinar los efectos moderadores del control y el incumplimiento, también Ugboro (2006) menciona que el empowerment tiene una relación con el compromiso organizacional, ya que en una organización necesita el empeño por parte de los empleados para conservar su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los roles, funciones y responsabilidades asignadas a cada colaborador, esto conlleva a que los jefes puedan confiar y respaldar las opiniones de cada uno de ellos, dándoles el empoderamiento que necesitan. Por otro lado, Janssen (2004) refiere que existen barreras entre la relación positiva del empoderamiento de los empleados y el compromiso de la organización, el conflicto que existe entre los superiores y sus subordinados que son empleados capacitados es por las experiencias y las teorías adquiridas con el pasar de los tiempos.

Mathieu y Zajac (1990). Ellos explican que una responsabilidad depende del cambio que mantiene el colaborador con la empresa, ya que el individuo piensa tener un reconocimiento psicológico, como el respeto en su grupo de trabajo, de manera que le hagan sentir: que su trabajo vale y que su organización lo reconozca. Así mismo, Buchanan (1974) señala que el compromiso es una cualidad que manifiesta una relación emocional o psicológica entre el sujeto y su empresa. Además, dentro de este aspecto Mowday, Steers y Porter (1979) menciona que la responsabilidad con la empresa es la “Caracterización propia e implicación con una empresa en específico” (p.311); determina por la fuerte aspiración de continuar siendo parte de la organización en específico, por ellos se mantiene un acuerdo en los altos niveles de esfuerzo para lograr el beneficio de la organización y contar con una creencia definitiva, aprobando los valores y metas de la organización, que tiene como consecuencia la orientación propia hacia la empresa como un fin en sí mismo. Por ello los sujetos que se encuentran debidamente involucrados con sus organizaciones se pueden asemejar e implicar con los valores y las metas de esta, revelando el deseo de continuar en ella.

O'Reilly y Chatman (1986) llegan a orientarse especialmente en la conexión psicológica por medio de una identificación e implicación de un colaborador de la-organización llegando a dar respuestas cognitivas cuyo contenido apunta de forma más concreta al aspecto actitudinal y emocional.

En esta investigación se formulan las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019?, como primera pregunta específica es ¿Cuál es el nivel de empowerment en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019?; la segunda pregunta específica es ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019?; la tercera pregunta específica formulada es ¿Cuál es la relación entre empowerment y compromiso afectivo en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019?; cuarta pregunta específica es ¿Cuál es la relación entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019? Y por última pregunta específica planteada en esta investigación es ¿Cuál es la relación entre empowerment y compromiso de continuidad en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019?

Esta investigación se justifica ya que representa una oportunidad importante para la institución objeto de estudio, de abordar con precisión cuáles son los problemas que actualmente están afrontando dicha institución y uno de esos problemas es la falta de toma de decisiones y compromiso laboral.

También se justifica esta investigación por lo que no existen muchos antecedentes sobre el empowerment y compromiso laboral en las entidades públicas, se sabe que en dichas instituciones los colaboradores no toman iniciativa propia las decisiones que deben tomar, y en algunas ocasiones no se sienten identificados en la institución donde laboran, cumplen con los horarios establecidos y con el trabajo encomendado teniendo en cuenta que en algunos casos los ambientes no son los adecuados para poder realizar los trabajos. Y esta investigación permite que realicen a futuro otras investigaciones de este tipo y así en algún momento realizar un plan de acción en dicha institución.

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; como primer objetivo específico es determinar el nivel de empowerment en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; otro de los objetivos específicos es determinar el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; como tercer objetivo específico es conocer la relación entre empowerment y compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; cuarto objetivo específico es identificar la relación entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de una entidad

pública de Piura, 2019; y por último objetivo específico es determinar la relación entre el empowerment y el compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

La hipótesis general es si existe relación significativa entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019, como hipótesis específica es el nivel de empowerment en los trabajadores de una entidad pública de Piura donde se ubica en un nivel que no existe empoderamiento; como segunda hipótesis es el nivel de compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019 donde se encuentra en un nivel inadecuado, como tercera hipótesis si existe relación significativa entre empowerment y compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; cuarta hipótesis planteada es saber si existe relación significativa entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; y como última hipótesis es saber si existe relación significativa entre empowerment y compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad Pública de Piura, 2019.

Teniendo en cuenta la hipótesis nula general es no existe relación significativa entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019, como hipótesis específica nula es existe un nivel de empoderamiento en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; como segunda hipótesis nula es no existe un nivel de compromiso laboral inadecuado en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019; tercer hipótesis nula es no existe relación significativa entre empowerment y compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; como cuarta hipótesis nula es no existe relación significativa entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; y por última hipótesis nula es no existe relación significativa entre empowerment y compromiso de continuidad

II. MÉTODO

2.1. Tipos y diseño de investigación

La investigación tiene un tipo descriptivo correlacional orientada a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos o el grado de vinculación existente entre dos fenómenos o eventos observados (Sánchez & Reyes, 2015), es transversal o transeccional porque consiste en estudiar a los sujetos de diferentes edades en un mismo momento (Sánchez & Reyes, 2015). El estudio cuenta con un diseño no experimental porque no hay manejo de ninguna variable (Hernández, Fernández & Baptista, 2010); teniendo un enfoque cuantitativo representando un conjunto de procesos es secuencial y probatorio, analizando las mediciones adquiridas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos) (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

2.2. Variables y operacionalización de la variable

2.2.1. Variables

Empowerment

Toma de decisiones

Crecimiento profesional o perfeccionamiento

Estatus

Eficacia o autoeficacia

Autonomía

Impacto

Compromiso laboral

Compromiso afectivo

Compromiso normativo

Compromiso de continuidad o continuo

2.2.2. Operacionalización de la variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Variable 1: Empowerment	Es el proceso en el que todos los colaboradores participan en una organización educativa, desarrollando diferentes capacidades para poder lograr su propio crecimiento personal y profesional, dándole solución a un determinado problema, esto se puede sumir a que cada individuo cuenta con la destreza y el conocimiento adecuado para actuar en diferentes situaciones. (Short, 1994; en Williams y Sosa, 2004	El empowerment está constituido por 6 dimensiones toma de decisiones, crecimiento profesional, estatus, eficacia, autonomía, impacto. El instrumento de evaluación es de tipo dicotómica, donde las alternativas de respuestas son Sí y No respectivamente.	Toma de decisiones Crecimiento profesional o perfeccionamiento Estatus Eficacia o autoeficacia Autonomía	Participación y responsabilidad por decisiones sobre programación Actualización didáctica y en TICS Formación pedagógica Percepción del respeto de sus colegas por su trabajo docente Creencias de poder desempeñarse bien el trabajo Control sobre ciertos aspectos del trabajo docente	Cuestionario de empowerment

			Impacto	Capacidad de influir sobre estrategias, reglas, y procedimientos.	
Variable 2: Compromiso laboral	Meyer y Allen (1991) definen a la variable estudiada como un cambio psicológico que puede establecer una relación entre un individuo y una empresa, ya que puede interponerse en la decisión de desistir o continuar con sus labores en la empresa.	El compromiso laboral contiene 3 dimensiones como compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo, en la cual este instrumento que consta de 14 ítems y éste tiene 5 alternativas de respuesta donde 5 es muy de acuerdo y 1 donde muy en desacuerdo	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad o continuo	Contribución Compromiso Identificación Beneficios corporativos Estabilidad laboral Rotación del personal Expectativas Obligaciones Intercambio social	Cuestionario de compromiso laboral

2.3. Población, muestra y muestreo

La población que se utilizará se encuentra formada por 89 colaboradores de la entidad pública de Piura, objeto de estudio, el tipo de muestreo es censal, esto quiere decir que la muestra se aplicará a toda la población, este tipo de muestra se emplea cuando quieres saber la opinión de los colaboradores o cuando ya se tiene una base de datos que tenga un acceso fácil, teniendo en cuenta que los costos para emplear este método pueden ser altos. Hayes (1999).

Criterios de inclusión:

- I.** Colaboradores con un vínculo laboral de 3 años
- II.** Colaboradores con rango de edades entre 25 a 70 años

Criterios de exclusión:

- 1. Colaboradores con que realicen prácticas pre profesionales y profesionales

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

El cuestionario es un formato escrito que cuenta con diferentes interrogantes, donde se obtiene información sobre la variable que se quiere investigar, se puede aplicar de forma presencial o de forma indirecta. Sánchez y Reyes (2018).

García (1993), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población

Ficha técnica de empowerment

Nombre: The school participant empowerment scale (SPES) Adaptado

Autores: María Sosa y Verónica Williams

Año: 2004

Administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos aproximadamente

Aspectos: la prueba está constituido por 38 ítems distribuidos en 6 áreas:

Toma de decisiones: constituido por 10 ítems

Crecimiento profesional o perfeccionamiento: constituido por 6 ítems

Estatus: constituido por 6 ítems

Autoeficacia: constituido por 6 ítems

Autonomía: constituido por 4 ítems

Impacto: 6 ítems

Material: hojas que contienen el protocolo de los enunciados con dos alternativas de respuesta Si () y No ()

Valoración:

El siguiente cuestionario tiene la siguiente valoración de 0-38 no existe empoderamiento, 39-58 empoderamiento promedio y 59-76 existe empoderamiento.

Toma de decisiones de 0-10 es malo, 11-15 es regular , 16-20 es bueno; crecimiento profesional o perfeccionamiento de 0-6 es bajo, 7-9 es medio, 10-12 es alto; estatus 0-6 es bajo, 7-9 es medio, 10-12 es alto; autoeficacia 0-6 es bajo,

7-9 es medio, 10-12 es alto; autonomía de 0-4 bajo, 5-6 medio, 7-8 es alto, impacto de 0-6 es bajo, 7-9 es medio, 10-12 alto.

Ficha técnica de compromiso organizacional

Nombre: Cuestionario sobre compromiso organizacional

Autores: Franko Paiva y Gelga Rivas

Aplicación: Individual y colectiva

Finalidad: Recoger información sobre compromiso organizacional

Año: 2017

Material: Hojas de protocolo de los enunciados que tienen 5 alternativas de respuestas donde 1 es muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo

Valoración:

El siguiente cuestionario tiene la siguiente valoración de 0-22 es inadecuado, 23-46 promedio y 47-70 es adecuado.

Teniendo en cuenta las dimensiones a considerar son: compromiso afectivo de 0-7 es inadecuado, 8-16 promedio y 17-25 es adecuado; compromiso de continuidad de 0-7 inadecuado, 8-16 promedio y 17-25 es adecuado; compromiso normativo de 0-6 inadecuado, 7-13 promedio, 14-20 adecuado.

Validez

Según lo aconsejado por las reglas del trabajo científico (Carretero y Pérez, 2007), es una exigencia replicar al menos algún tipo de validez cuando se administra instrumentos estandarizados al trabajo de campo, , se refiere al grado de que un instrumento mide la variable que pretende medir.

Según Hernández et al. (2010) “Confiabilidad de un instrumento hace referencia a la jerarquía que tendrá el sujeto u objeto analizado, produciendo la repetición de este y teniendo resultados equivalentes” (p.200).

La confiabilidad en los instrumentos se llega a realizar en esta investigación determinando el Coeficiente Alpha de Cronbach (es el índice de estabilidad interna más empleada para la evaluación de la fiabilidad), la cual puede realizarse a través de una prueba piloto que arrojará las características semejantes a la de la muestra relacionada, trabajando con un conjunto de personas.

2.5. Procedimiento

Vara (2012) un estudio es la representación del procedimiento que se ejecuta en la etapa de recopilación de información, y es llamada como “trabajo operativo”, también hace referencia al estudio directo con las unidades de análisis, y no solo de oficina. Dicho proceso tiene 4 aspectos básicos: identificar la muestra, aplicar los instrumentos, organizar y tabular los datos y analizar los mismo.

En la presente investigación el proceso para recopilar datos fue el siguiente:

1. Se determinó la muestra en los trabajadores de una entidad pública de Piura.
2. Se aplicó dos cuestionarios que son un cuestionario de empowerment y un cuestionario de compromiso organizacional
3. Se aplicó una prueba piloto de 20 trabajadores de la misma característica que la muestra donde salió una confiabilidad a través del estadístico Alpha de Cronbach en el cuestionario de empowerment 0.72 nos quiere decir que es una

confiabilidad alta y el cuestionario de compromiso organizacional fue de 0.69 donde se considera alta.

4. Se validaron los cuestionarios a través de juicio de expertos
5. Se aplicaron los cuestionarios a la muestra de 89 trabajadores de una entidad pública de Piura
6. Se elaboró una base de datos con las respuestas de los trabajadores de una entidad pública de Piura para éstos ser analizados a través de un programa estadístico.

2.6. Métodos de análisis de datos

Después de emplear los cuestionarios, de escoger la muestra dirigida, se continuó con el análisis de la información tomando en cuenta la estadística descriptiva.

La estadística descriptiva fue tomada para las estadísticas que determinaban la confiabilidad de la prueba, se utilizó también para la obtención de los índices de validez por juicio de expertos. Para la descripción y análisis de los datos se utilizarán tablas.

El procedimiento de datos se llevará a cabo mediante el programa estadístico SPSS versión 25 y el programa Excel. Los resultados son presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para el análisis e interpretación respectiva. El método para la aplicación de los resultados será a través del método de Spearman porque permite medir la relación de variables categóricas, se utilizó la estadística Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad de los instrumentos.

2.7. Aspectos éticos

El estudio cuenta con una privacidad y reserva que cubrirá la identidad de la población que colaborará para la recolección de datos.

Se brindará el conocimiento adquirido a la población de estudio para incrementar la culturalización sobre el tema de la investigación trabajada.

Se trabajará cumpliendo con las normas, reglas y procedimientos dados por la institución, adquiriendo la debida autorización para realizar la investigación planteada.

Los instrumentos aplicados tuvieron el debido consentimiento y la debida aprobación por los expertos.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre el empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019

Tabla cruzada Compromiso laboral *Empowerment

		Empowerment		Total	
		Empoderamiento o promedio	Existe empoderamiento		
Compromiso laboral	Medio	Recuento	6	5	11
		% del total	6,7%	5,6%	12,4%
	Alto	Recuento	16	62	78
		% del total	18,0%	69,7%	87,6%
Total	Recuento	22	67	89	
	% del total	24,7%	75,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario dirigido a los trabajadores en una entidad pública de Piura

Según la tabla 1 se observa, que existe empoderamiento en un 75,3% de los trabajadores de una entidad pública de Piura, así mismo los sujetos evaluados opinan que si existe empoderamiento y el 69,7% de ellos se asocia con un compromiso laboral alto

Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 2. Correlación entre la variable empowerment y la variable compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019

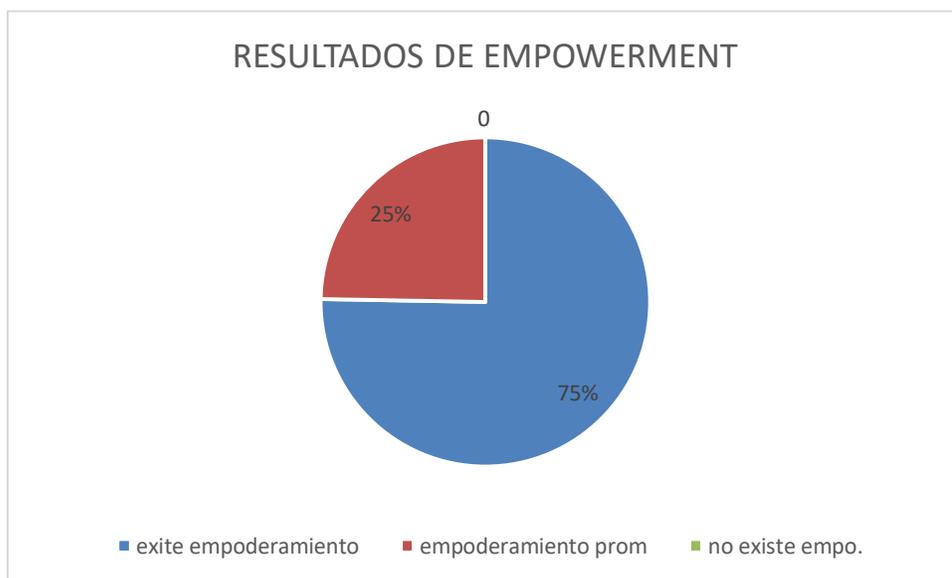
		Coeficiente de correlación	VAR_COMPROOR G
Rho de Spearman	VAR_EMPOWERMENT	Sig. (bilateral)	,490**
		N	89

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios

** : Prueba significativa al nivel 0.001

El análisis de correlación muestra que hay una relación altamente significativa ($\text{Sig.} < 0.001$) entre el Empowerment y el Compromiso Laboral; así mismo existe un coeficiente de correlación moderado de 0.490^{**} , este resultado confirma la hipótesis de que existe relación entre el Empowerment y el Compromiso Laboral es altamente significativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019

Ilustración 1. Nivel de empowerment en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019



El análisis de este gráfico menciona que el 25% de personas se encuentran ubicadas en un nivel de empoderamiento promedio, mientras que el 75% de personas se encuentran ubicadas en un nivel que existe empoderamiento, porque las personas encuestadas fueron los nombrados y ellos toman decisiones en la entidad, y sobre todo se sienten empoderados.

Ilustración 2. Nivel de compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019



El análisis de este gráfico se puede observar que el 12% de personas se encuentran en un nivel promedio de compromiso laboral, y un 88% de personas se encuentran ubicadas en un nivel adecuado de compromiso laboral, porque las personas encuestadas fueron nombradas y estos colaboradores se sienten comprometidos por la entidad, sobre todo en cumplir los objetivos que se plantean cada año.

Tabla 3. Relación entre el empowerment y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019

Tabla cruzada Compromiso afectivo *Empowerment

		Empowerment		Total	
		Empoderamiento o promedio	Existe empoderamiento o		
Compromiso afectivo	Promedio	Recuento	5	2	7
		% del total	5,6%	2,2%	7,9%
	Adecuado	Recuento	17	65	82
		% del total	19,1%	73,0%	92,1%
Total	Recuento	22	67	89	
	% del total	24,7%	75,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario dirigido a los trabajadores en una entidad pública de Piura

Según la tabla 4 se observa, que existe empoderamiento en un 75,3% de los trabajadores de una entidad pública de Piura, así mismo los sujetos evaluados opinan que si existe empoderamiento y el 73,0% de ellos se asocia con un compromiso afectivo adecuado

Contrastación de la hipótesis específica 4

Tabla 4. Correlación entre la variable empowerment y la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

		Coeficiente de correlación	DCO_COMPOAFECTIVA
			,396**
Rho de Spearman	VAR_EMPOWERMENT	Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios

** : Prueba significativa al nivel 0.001

El análisis de correlación muestra que hay una relación altamente significativa (Sig.<0.001) entre el Empowerment y la variable compromiso afectivo; así mismo existe un coeficiente de correlación moderado de 0.396**, este resultado confirma la hipótesis de que existe relación entre el Empowerment y la dimensión compromiso afectivo es altamente significativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

Tabla 5. Relación entre el empowerment y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019

Tabla cruzada Compromiso normativo *Empowerment

		Empowerment		Total	
		Empoderamiento o promedio	Existe empoderamiento o		
Compromiso normativo	Inadecuado	Recuento	1	0	1
		% del total	1,1%	0,0%	1,1%
	Promedio	Recuento	6	9	15
		% del total	6,7%	10,1%	16,9%
	Adecuado	Recuento	15	58	73
		% del total	16,9%	65,2%	82,0%
Total	Recuento	22	67	89	
	% del total	24,7%	75,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario dirigido a los trabajadores en una entidad pública de Piura

Según la tabla 5 se observa, que existe empoderamiento en un 75,3% de los trabajadores de una entidad pública de Piura, así mismo los sujetos evaluados opinan que si existe empoderamiento y el 65,2% de ellos se asocia con un compromiso normativo adecuado

Contrastación de la hipótesis específica 5

Tabla 6. Correlación entre la variable empowerment y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

	DCO_COMPNORMA
Coefficiente de correlación	,355**
Sig. (bilateral)	,001

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios

*: Prueba significativa al nivel 0.01

El análisis de correlación muestra que hay una relación altamente significativa (Sig.<0.001) entre el Empowerment y dimensión compromiso normativo; así mismo existe un coeficiente de correlación baja 0.355**, este resultado confirma la hipótesis de que existe relación entre el Empowerment y dimensión compromiso normativo es altamente significativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

Tabla 7. Relación entre el empowerment y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso laboral en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019

Tabla cruzada Componente de continuidad *Empowerment

			Empowerment		Total
			Empoderamiento promedio	Existe empoderamiento	
Compromiso de continuidad	Promedio	Recuento	8	24	32
		% del total	9,0%	27,0%	36,0%
	Adecuado	Recuento	14	43	57
		% del total	15,7%	48,3%	64,0%
Total		Recuento	22	67	89
		% del total	24,7%	75,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario dirigido a los trabajadores en una entidad pública de Piura

Según la tabla 6 se observa, que existe empoderamiento en un 75,3% de los trabajadores de una entidad pública de Piura, así mismo los sujetos evaluados opinan que si existe empoderamiento y el 48,3% de ellos se asocia con un compromiso normativo adecuado

Contrastación de la hipótesis específica 6

Tabla 8. Correlación entre la variable de empowerment y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

			DCO_COMPOCO NTI
		Coeficiente de correlación	,267*
Rho de Spearman	VAR_EMPOWERMENT	Sig. (bilateral)	,011
		N	89

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios

** : Prueba significativa al nivel 0.011

El análisis de correlación muestra que hay una relación significativa (Sig.<0.05) entre el Empowerment y la variable compromiso de continuidad; sin embargo, cabe señalar que la correlación es baja ($r < 0.3$) es decir, no tiene efectos prácticos, este resultado acepta la hipótesis de que sí existe relación entre el Empowerment y dimensión compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Se presenta el contraste y discusión de los resultados, que han permitido consolidar la presente investigación, con relación a las hipótesis planteadas, en relación a empowerment y compromiso laboral:

Existe relación significativa entre Empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

En el contraste de la hipótesis general, respecto a si existe relación significativa entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; se encontró que existe una relación de 0.490** siendo altamente significativa (Sig. <0.001) entre el empowerment y el Compromiso Organizacional; este resultado acepta la hipótesis general de que la relación que existe entre el empowerment y el compromiso Organizacional es altamente significativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019. Estos resultados se corroboran con lo que plantea Ugboro (2006), afirmando que empowerment tiene una relación con el compromiso organizacional, ya que una organización necesita el empeño por parte de los empleados para conservar su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los roles, funciones y responsabilidades asignadas a cada colaborador, esto conlleva a que los jefes puedan confiar y respaldar las opiniones de cada uno de ellos, dándoles el empoderamiento que necesitan. Como se puede observar en la uno hay relación, coherencia entre las dos variables de esta investigación quiere decir que si existe empoderamiento con un 69,7 en la cual se asocia con el compromiso laboral alto.

Existe relación significativa entre Empowerment y compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

En relación a determinar si existe relación significativa entre Empowerment y compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; se obtuvo como resultado que hay una relación altamente significativa (Sig. <0.001) de 0.396** entre el Empowerment y la variable compromiso afectivo; este resultado confirma la hipótesis de que la relación que existe entre el Empowerment y la dimensión compromiso afectivo es altamente significativo en los trabajadores de una entidad

pública de Piura, 2019. Estos resultados se corroboran con Buchanan (1974), quien señala que el compromiso es una cualidad imprescindible en función al trabajador y la empresa, dado que se traduce o manifiesta en una relación emocional o psicológica; así mismo, Mathieu y Zajac (1990) consideran que un factor clave de aquello es el reconocimiento psicológico, siendo esto responsabilidad de la empresa, viendo al trabajador como un colaborador y parte importante en su grupo de trabajo, de tal manera que le hagan sentir que su trabajo vale y que su organización lo reconozca; además Reichers (1985) expresa que el compromiso se traduce en actos voluntarios, explícitos e irrevocables. Se observa en la tabla 4 que si existe empoderamiento con un 73,0% donde se asocia al compromiso afectivo en un nivel adecuado

Existe relación significativa entre Empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.

A su vez, con el fin de establecer si existe relación significativa entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; se obtuvo que si existe una relación altamente significativa (Sig. <0.001) de 0.355** entre el empowerment y dimensión compromiso normativo; este resultado confirma la hipótesis de que la relación que existe entre empowerment y dimensión compromiso de continuidad es altamente significativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019. Estos resultados se corroboran con Meyer y Allen (1991), donde explican que para que el colaborador siga laborando en la empresa debe de haber compromiso; en donde, según Zimmerman (1995) es necesario que se tomen en cuenta los diferentes valores adquiridos enfocándose en las metas, objetivos y estrategias para llegar a obtener el cambio en la organización, ampliando nuevos conocimientos en diferentes temas dados. Se observa en la tabla 5 que si existe empoderamiento con un 65,2% donde se asocia al componente normativo en un nivel adecuado

Existe relación significativa entre Empowerment y compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad Pública de Piura, 2019.

Por último con el fin de determinar si existe relación significativa entre empowerment y compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.; los resultados afirmaron que hay una relación significativa (Sig.<0.05) entre el empowerment y la variable compromiso de continuidad, con un valor de 0.267*; sin embargo, cabe señalar que la correlación es baja ($r < 0.3$) es decir, no tiene efectos prácticos, este resultado acepta la hipótesis de que sí existe relación entre el empowerment y dimensión compromiso de continuidad es significativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019. Respecto a ello Meyer y Allen (1991), mencionan que la decisión de desistir o continuar en una empresa radica en la relación que establece el sujeto con la empresa; de ahí que Chen (2008), hiciera hincapié que si los trabajadores se desenvuelven en un entorno cambiante generará en ellos el hecho que interrumpan sus labores fácilmente cuando no se sienten comprometidos; por lo tanto, según Ríos (2012), el empowerment es considerado imprescindible para el progreso adecuado que el colaborador tiene en su labor establecida, en donde si se le otorga el ingreso a la información, a los recursos de soporte y a las oportunidades que se pueden formar y desarrollar, optimizará la consecución de las metas formuladas por la organización. Se observa en la tabla 6 que si existe empoderamiento con un 48,3% donde se asocia al compromiso de continuidad en un nivel adecuado

V. CONCLUSIONES

- Se puede concluir que la hipótesis general es aceptada, es decir, existe relación altamente significativa de 0.490**, en razón al Empowerment y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.
- Existe empoderamiento con un 75% en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019
- Existe un nivel de compromiso laboral adecuado con un 88% en los trabajadores en una entidad pública de Piura, 2019
- La hipótesis específica fue aceptada, es decir, el Empowerment y la dimensión compromiso afectivo son altamente significativo, esto quiere decir que el trabajador posee diferentes capacidades para lograr objetivos en la empresa y esto se relaciona con las ganas de que un trabajador siga perteneciendo a la empresa.
- Por otro lado, otra hipótesis específica fue aceptada, debido que el Empowerment y la dimensión compromiso de continuidad, se obtuvo una correlación significativa baja de 0.267*, es decir, no tiene efectos sobre todo en que el trabajador siga perteneciendo a la empresa a pesar de que la empresa le ofrezca mayor remuneración.
- Finalmente, la cuarta hipótesis específica es aceptada, es decir, existe una relación altamente significativa (Sig.<0.001) de 0.355** entre el Empowerment y dimensión compromiso normativo ya que los trabajadores a pesar de las normas establecidas en la empresa, ellos desean y quieren seguir aportando sus ideas, sobre todo reforzando sus capacidades para lograr su propio crecimiento profesional y personal dentro de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- A los profesionales de la Psicología y a fines, realizar trabajos de investigación de enfoque organizacional como un programa, para que así detectar anticipadamente problemas en los colaboradores y que puedan perjudicar la productividad de la empresa
- A los investigadores científicos, seguir realizando trabajos de investigando sobre la correlación de dichas variables en otras muestras diferentes con el fin de corroborar los resultados entre empresas.
- Realizar programas de sensibilización donde se vea la estrategia básica para mejorar el compromiso laboral y el empoderamiento en los trabajadores en las instituciones públicas
- A las entidades públicas, tomar en cuenta los resultados de la investigación en donde confirma la relación significativa entre el Empowerment y el compromiso laboral, y así ejecutar Programas de Intervención Grupal con sus colaboradores, para seguir promoviendo el compromiso en cada uno de ellos con la organización en sí. Lo cual permitirá obtener un mejor rendimiento de sus colaboradores, un mejor clima humano de cooperación, cumpliendo así con los valores, metas y objetivos de organización.
- Se recomienda a los directivos de la entidad pública implementar una alternativa de propuesta denominada “Alternativas para reforzar y fortalecer el compromiso laboral y el empoderamiento”, esto nos permitiría mejorar aún más estas dos variables en el contexto público.

REFERENCIAS

- Arciniega, L. y Gonzáles, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50. Recuperado de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006%20Arciniega%20y%20Gonz%20E11ez.pdf;jsessionid=4542D72EC78DF1C720DB448D016BB472?sequence=1>
- Arrieta, 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. Perú. Recuperada de <https://pirhua.udep.edu.pe/>
- Bejarano, M. A. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. *Innova Research Journal Vol 1 N°10*, 134-144. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v1.10.2016.106>
- Blanchard, K., Carlos, J. y Ransolph, A. (2009). *The 3 Keys to Empowerment: Release the Power Within People for Astonishing Results*. (1 er. Edición). New York: Published by Berrett-Koehler Publishers Copyright. Consultado en https://www.bkconnection.com/static/The_3_Keys_to_Empowerment_EXCERPT.pdf
- Cárdenas, M., Díaz, G., Macías, A. y Esparza, C. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte del Comportamiento de los Trabajadores de las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95-105. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Carson, C. y King, J. (2005). Leaving leadership: solving leadership problems through empowerment. *Emerald Group Publishing Limited Vol. 43, N°. 7/8*, 1049-1053. DOI: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740510610044/full/html>

- Cifuentes, S. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: Estudio para cecinas fanda*. (Tesis). Universidad de Concepción. Chile. Recuperada de <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/2502?locale-attribute=en>
- Conger, J. y Kanungo, R. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management*, 13 (3), 471-482. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/258093?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Cunningham, I., Hyman, J. y Baldry, C. (1996). Empowerment: the power to do what?. *Industrial Relations Journal* Vol. 27, N° 2, 143-154. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1996.tb00764.x>
- Fernández, J. y Ojeda, Y. (2003). *Medición de la satisfacción de los clientes de Gigante las Animas-Puebla*. (Tesis). Universidad de las Américas Puebla. México. Recuperada de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/
- Flores, D. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017*. (Tesis). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13871>
- García, B. y Cox, J. (2008). Cross border industries in Mexico with low organizational attachment. *ResearchGate*, 13(203), 79-102, Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/44130901_Cross_border_industries_in_Mexico_with_low_organizational_attachment_Case_study
- Geovany, C., Martínez, L. y Núñez, J. (2016). EL ROL DEL EMPOWERMENT EN EL ÉXITO EMPRESARIAL. *IA Investigación Administrativa*, 117, 23-37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Giraldo, S. (2012). *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Colombia. Recuperada de <http://bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>

- Gómez, S. y Flores, R. (2009). Predictores no financieros del compromiso de continuidad: Un estudio cuasi-experimental. *IA Investigación Administrativa*, 103, 7-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045209001>
- González, F., Sánchez, S. y López, T. (2013). Influencia de variables personales en el compromiso organizativo de los empleados del sector hotelero. *Revista Galega de Economía*, 23 (2), 27-46. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/391/39138754002.pdf>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Vol.229, N° 19, 298-306. DOI: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310758?via%3Dihub>
- Hernández, O. y Márquez, B. (2016). Relación del Empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas de alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotrices. *ResearchGate*, 11, 2-14. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/330667523_RELACION_DEL_EMPOWEMENT_CON_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_INFLUENCIADO_POR_EL_CAPITAL_HUMANO_Y_PRACTICAS_DE_ALTO_INVOLUCRAMIENTO_DE_EMPLEADOS_EN_MAQUILADORAS_AUTOMOTRICES_THE_RELATION_OF_EMPOWERMENT_W
- Honold, L. (1997). A Review of the Literature on Employee Empowerment. *MCB UP Ltd Vol.5, N° 4, 202-212*. DOI: <https://es.scribd.com/doc/86932387/A-Review-of-the-Literature-on-Employee-Empowerment>
- Jáimez, M. y Bretones, F. (2011). El empoderamiento organizacional: El inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 344, 209-232. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/302164187_El_empowerment_organizacionel_el_inicio_de_una_gestion_saludable_en_el_trabajo

- Janssen, O. (2004). The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Work and Stress Vol.18, N° 1*, 56-65. DOI: 10.1080/02678370410001690466
- Kinlaw, D. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. (1er. Edición). Reino Unido: Gower Publishing Limited. Consultado en [https://books.google.com.pe/books?id=pXsoAJawpwC&pg=PP8&lpg=PP8&dq=Kinlaw,+D.+\(1995\).+The+practice+of+empowerment:+Making+the+most+of+human+competence.+Hampshire:+Gower+Publishing+Limited.&source=bl&ots=ouCLBB0Ylp&sig=ACfU3U3SwqKW1hTnRV7s5Hgo5e3hf_n8Ew&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjDztu5JnmAhVCrIkKHWcQc58Q6AEwAXoECAoQAQ#v=onepage&q=Kinlaw%20\(1995\).%20The%20practice%20of%20empowerment%3A%20Making%20the%20most%20of%20human%20competence.%20Hampshire%3A%20Gower%20Publishing%20Limited.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=pXsoAJawpwC&pg=PP8&lpg=PP8&dq=Kinlaw,+D.+(1995).+The+practice+of+empowerment:+Making+the+most+of+human+competence.+Hampshire:+Gower+Publishing+Limited.&source=bl&ots=ouCLBB0Ylp&sig=ACfU3U3SwqKW1hTnRV7s5Hgo5e3hf_n8Ew&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjDztu5JnmAhVCrIkKHWcQc58Q6AEwAXoECAoQAQ#v=onepage&q=Kinlaw%20(1995).%20The%20practice%20of%20empowerment%3A%20Making%20the%20most%20of%20human%20competence.%20Hampshire%3A%20Gower%20Publishing%20Limited.&f=false)
- Layza, J. (2013). *Empowerment y su efecto en la calidad del servicio del área de créditos hipotecarios del Banco de la Nación, Agencia Trujillo, 2013*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5952>
- Lévano, Á. (2018). *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación. Perú. Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2553>
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Carpio, J., Navarro, V. y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 18(1), 105-123.
Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781>
- Loza, B. y Posada, J. (2013). *Empowerment y satisfacción laboral en la oficina de infraestructura educativa (OINFE) del Ministerio de Educacion-2013*. (Tesis de

Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10597>

Manríquez, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las PYMES. *Contaduría y Administración*, 231, 1-25.
Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006

Mendoza, M. (2002). El empowerment psicológico en el trabajo. *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 11, 157-168. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=636226>

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three -component conceptualization of organizational commitment. Copyright. *IMS BOARD*, 1(1), 61-89. Recuperado de http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf

Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en Trabajadores de un Contact Center*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. Recuperada de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molina, R (2006). *Empowerment ¿Actitud mental? ¿Técnica? ¿Estrategia? O ¿Moda?* México. ed Trillas

Paiva, F. y Rivas, G. (2017). *Empowerment y compromiso organizacional en la empresa COREPSA CIA DE REPRESENTACIONES S.A.C en la ciudad de Iquitos-2017*. (Tesis). Universidad Privada de la Selva Peruana. Perú. Recuperada de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_46bf77353ea3b91c769c5b54e173400a

Palomino, Y. (2017). *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consotium sociedad anónima cerrada Lima 2017*. (Tesis de

- Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14322>
- Parra, D. (2015). *Influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juana Alarco de Dammert”*, Miraflores, Lima, 2015. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación. Perú. Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1620>
- Pérez, R. (2002). *Empowerment y su relación en la productividad del trabajador en el departamento de radiología de los hospitales de la ciudad de Monterrey Nuevo León*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Recuperada de <http://eprints.uanl.mx/6763/>
- Quispe, A. (2018). *Empowerment de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L 276 Y CAS D.L 1057- Dirección Regional de Educación Amazonas,2018*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12958>
- Quispe, M. (2016). *Empoderamiento en un grupo de mujeres tejedoras de Manchay*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7357>
- Rappaport, J. (1987). *American Journal of Community Psychology*. (2da. edición). Estados Unidos: Plenum Publishing Corporation. Consultado en <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00919275>
- Román, M. y Bretones, F. (2013). *Adaptación al Español Escala de Empoderamiento Estructural (CWEQ-II)*. (Tesis). Universidad de Granada. España. Recuperada de https://www.academia.edu/3682992/Adaptaci%C3%B3n_al_esp%C3%B1ol_de_la_Escala_de_Empoderamiento_Estructural
- Robles, J y De La Garza, T (2009). *El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económico administrativas de las IES públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales*. 2(2). 69-78. Recuperado de:

https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Compromiso.pdf

- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67-86. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un estudio en una entidad ecuatoriana*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Soto, R. (2016). *Percepción de empowerment en las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8161>
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). Compromiso Organizacional: Actitud Laboral Asertiva Para La Competitividad de las Organizaciones. *Dialnet*, 1, 80-101. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Torres, Y. (2017). *Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3395>
- Ugboro, I. (2006). Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7(3), 78-205. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/237553990_Organizational_Commitment_Job_Redesign_Employee_Empowerment_and_Intent_to_Quit_Among_Survivors_of_Restructuring_and_Downsizing
- Vargas, J., Soto, J. y Rosas, K. (2014). La Relación del Compromiso Organizacional con el Nivel de Estudios, La Edad y El Género en Trabajadores de la Industria del Calzado en El León, Guanajuato. *Grupo EUMED.NET de la Universidad de Málaga*, 16, 123-139. Recuperado de https://www.academia.edu/7598787/La_relaci%C3%B3n_del_Compromiso_Organiz

acional_con_el_Nivel_de_Estudios_la_Edad_y_el_G%C3%A9nero_en_Trabajadores_de_la_Industria_del_Calzado_en_el_Le%C3%B3n_Guanajuato

Vargas, M. (2013). Empoderamiento psicológico individual y su relación con el contrato psicológico. *Contribuciones a la economía*, 13, 1-15. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2013/contrato-psicologico.html>

Velarde, R. (2018). *Empowerment y compromiso organizacional en la Agencia de Viajes y Turismo Perú Travel Explorer de la ciudad del Cusco-2017*. (Tesis). Universidad Andina del Cusco. Perú. Recuperada de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1613>

Velazco, L. (2015). *Gestión de empowerment y desempeño docente en las instituciones educativas del tercer sector- Independencia, UGEL N° 2,2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8081>

Villa, C. (2018). *El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29478>

Zimmerman, M. A. (2000). *Handbook of Community Psychology*. (1er. Edición). New York: Fluer Academic/Plenum Publishers. Consultado en https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4615-4193-6_2

ANEXOS

CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

Edad: Sexo:

Marca la alternativa que se asemeje a tu forma de actuar dentro de la institución

Ítem	SÍ	NO
1. Me dan la responsabilidad de hacer seguimiento a los programas implementados por la organización		
2. Trabajo en un ambiente con gente profesional		
3. Creo que me he ganado el respeto de mis colegas		
4. Creo que estoy ayudando a los demás colaboradores a convertirse en aprendices independientes		
5. Tengo control sobre los horarios de cada día		
6. Creo que tengo la capacidad de culminar las actividades iniciadas		
7. Tomo decisiones acerca de la implementación de nuevos programas en la organización		
8. Soy tratado como un profesional		
9. Creo que soy muy eficaz		
10. Creo que les estoy dando a los colaboradores la oportunidad para ejercer su autonomía, elección, responsabilidad y participación en la toma de decisiones en la organización		
11. Puedo seleccionar mis funciones y actividades para ejecutarlas en la organización		
12. Participo en los programas de desarrollo profesional ofrecidos por la organización		

13. Tomo decisiones acerca de la selección de los colaboradores para la organización		
14. Tengo la oportunidad para crecer profesionalmente		
15. Tengo el respeto de las autoridades de la organización		
16. Pienso que se me involucra en los programas de formación organizacional		
17. Tengo la libertad de tomar decisiones sobre de lo que es aprendido		
18. Creo que influyo en los colaboradores de la organización		
19. Estoy involucrado en las decisiones del presupuesto de la organización		
20. Trabajo en una institución donde los colaboradores son primero		
21. Tengo el apoyo de mis colegas		
22. Veo que los colaboradores aprenden		
23. Tomo decisiones acerca del plan de capacitación		
24. Soy una persona que toma decisiones en general		
25. Me dan la oportunidad de capacitar a otros colaboradores		
26. Me dan la oportunidad de seguir capacitándome		
27. Tengo un fuerte conocimiento en las funciones que realizo		
28. Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme, trabajando a diario con los colaboradores		
29. Percibo que tengo la oportunidad de influenciar a otros		
30. Puedo determinar mi propio horario		
31. Tengo la oportunidad de colaborar con los compañeros de la organización		
32. Percibo que hago diferencia		
33. Creo que las autoridades, colaboradores y otro personal de la organización solicitan mi consejo		
34. Puedo planificar mi propio horario		
35. Percibo que yo tengo un impacto en los demás colaboradores		

36. Mi opinión es solicitada por otros		
37. Tengo oportunidades de capacitar a otros colaboradores sobre ideas innovadoras		
38. Creo que soy bueno en lo que hago		

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

Edad: Sexo: Grado de instrucción:

RECUERDE: Coloque una "X" en el recuadro que mejor exprese su opinión. La escala de calificación es la siguiente:

CRITERIOS	PUNTAJE
MUY DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
INDECISO	3
EN DESACUERDO	2
MUY EN DESACUERDO	1

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO (5)	DE ACUERDO (4)	INDECISO (3)	EN DESACUERDO (2)	MUY EN DESACUERDO (1)
1. Tienes una fuerte sensación de colaborar en las actividades que se te asignan					
2. Sientes que tu deber es mejorar la calidad de servicio					
3. Sientes que cuanto más conozcas a la institución te implicas más a fondo a en sus actividades					
4. Realmente sientes como si los problemas de esta institución fueran tus propios problemas					
5. Te sientes como parte de una familia porque trabajas en cooperación					
6. Una de las razones principales por las que desea seguir en la institución, es porque los incentivos te generan estabilidad					
7. El motivo principal para seguir en la institución es porque afuera te resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tienes.					
8. Siento que mi estabilidad en la organización es por los beneficios adicionales					
9. Sientes que la estabilidad que te brinda la institución					

está influenciada por las utilidades que percibe gracias a tu esfuerzo					
10. Te sientes motivado cuando te rotan ya que te permite conocer otras actividades					
11. Sientes que no es el momento de dejar la institución, ya que te brinda la confianza de desarrollar tus actividades constantemente					
12. Sientes que esta institución se merece tu lealtad					
13. Crees que le debes mucho a esta institución, por las oportunidades que te ha brindado					
14. Sientes que la institución es recíproca ya que valora tu esfuerzo a través de reconocimientos					

ANEXO 02 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



"Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X					
6. Intencionalidad	Adecuado para																										

	valorar las dimensiones del tema de la investigación																					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					X

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 02 de noviembre de 2018.

Mgtr.: José Ramírez Alva
Coordinador de seguimiento del egresado y graduado UCV-Piura
DNI: 41002769
Teléfono: 975439017
E-mail: jramirez@ucv.edu.pe


 José Ramírez Alva
C.P. 74035

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE EMPOWERMENT

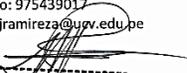
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												X									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												X									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												X									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems												X									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.												X									
6. Intencionalidad	Adecuado para																					

	valorar las dimensiones del tema de la investigación												X									
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación												X									
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores												X									
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación												X									

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 02 de noviembre de 2018.

Mgr.: José Ramírez Alva
 Coordinador de seguimiento del egresado y graduado UCV-Piura
 DNI: 41002769
 Teléfono: 975439017
 E-mail: jramireza@ucv.edu.pe


 José Ramírez Alva
 C.R.P. 14035

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					
6. Intencionalidad	Adecuado para																					

	valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 02 de noviembre de 2018.



Mgr.: Boris Córdova Canova
 Coordinador de responsabilidad social y universitaria UCV-Piura
 DNI: 41686083
 Teléfono: 953535893
 E-mail: bcordova@ucv.edu.pe

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE EMPOWERMENT

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											✓										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		✓			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		✓			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		✓			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		✓			
6. Intencionalidad	Adecuado para																		✓			

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE EMPOWERMENT

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X							
6. Intencionalidad	Adecuado para																			X							

	valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 02 de noviembre de 2018.



Dr.: Oscar Vela Miranda
 Coordinador de Investigación UCV-Piura
 DNI: 18215051
 Teléfono: 945394695
 E-mail: ovela@ucv.edu.pe

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para																				X	

	valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 02 de noviembre de 2018.


 Dr.: Oscar Vela Miranda
 Coordinador de investigación UCV-Piura
 DNI: 18215051
 Teléfono: 945394695
 E-mail: ovela@ucv.edu.pe

ANEXO 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumento
¿Cuál es la relación entre el empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019?	GENERAL: Determinar la relación entre el empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019	GENERAL: Existe relación significativa entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019	Variable 01: Empowerment	Toma de decisiones	Participación y responsabilidad por decisiones sobre programación	Encuesta	Cuestionario
	ESPECÍFICAS: Determinar el nivel de empowerment en los trabajadores	ESPECÍFICAS: Nivel de empowerment en los trabajadores de una entidad		Crecimiento profesional	Actualización didáctica y en TICS		
					Formación pedagógica		
				Estatus	Percepción del respeto de sus colegas por su trabajo docente		
		Autoeficacia	Creencias de poder, desempeñarse				

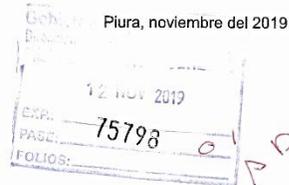
	de una entidad pública	pública de Piura, 2019			bien en el trabajo		
	Determinar el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019	Nivel de compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019		Autonomía	Control de ciertos aspectos del trabajo docente		
	Conocer la relación entre empowerment y compromiso	Existe relación significativa		Compromiso afectivo	Contribución		
				Compromiso			

afectivo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019 Identificar la relación entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019 Determinar la relación entre el empowerment y el compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.	entre empowerment y compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019.	<u>Variable 02:</u> Compromiso laboral		Identificación		
	Existe relación significativa entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura		Compromiso normativo	Beneficios corporativos		
				Estabilidad laboral		
				Rotación del personal		
	Existe relación significativa		Compromiso de continuidad	Expectativas		
				Obligaciones		

		entre empowerment y compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de Piura 2019			Intercambio social		
--	--	--	--	--	--------------------	--	--

ANEXO 04
AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Señor. -
Prof. Dionisio Pintado Sandoval
Director Regional de Educación Piura



Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y por medio de la presente solicitarle su autorización para ejecutar mi trabajo de tesis titulado "*Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019*"

Al respecto indicarle que esta tesis permitirá obtener el grado de Magister en Administración de empresas (MBA) en la Universidad César Vallejo donde vengo cursando el último ciclo de estudios

Agradeceré su atención y el apoyo para el desarrollo de las actividades que conlleven la ejecución de la misma

Atentamente,

Lic. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar

72748081