



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Empowerment y engagement en personal administrativo de una entidad pública del
distrito de Ventanilla, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Carrasco Calizaya, Sandra Elizabeth (ORCID: 0000-0002-1677-9886)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis abuelos Emeterio y Guillermina, por el amor incondicional que siempre me brindaron, por los valores que siempre me inculcaron y sobre todo por impulsarme a convertirme en una profesional. Así mismo, a mis padres por enseñarme a perseverar siempre por mis sueños a pesar de las adversidades, por brindarme aliento cuando sentía que no podía más y por todo el sacrificio que siempre hacen por mí.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mi asesor Dr. Víctor Candela, por su paciencia, exigencia y predisposición en ayudarme en el desarrollo de esta investigación.

A mi hermano Carlos Alberto, por su preocupación y ayuda constante a pesar del poco tiempo con el que contaba.

A mis profesores y colegas, por su paciencia y el conocimiento compartido durante estos años de carrera.

Finalmente, a mis grandes amigos Maricielo, Dayanna, Nathalie y Bryan por la preocupación constante, el cariño y el apoyo incondicional siempre.

Página del Jurado

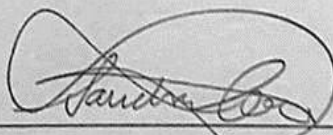
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya, con DNI: 75069382, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Empowerment y Engagement en personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla, 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 autoplagiada; 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 de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, febrero del 2020.



Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya

DNI 75069382

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	iv
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1 Tipo y diseño de investigación	10
2.2 Operacionalización de las variables	10
2.3 Población, muestra y muestreo	11
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.5 Procedimiento	13
2.6 Método de Análisis de datos	14
2.7 Aspectos éticos	15
III..RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad para el empowerment y engagement.	16
Tabla 2. Correlación entre empowerment y engagement.	16
Tabla 3. Correlación entre empowerment y las dimensiones del engagement.	16
Tabla 4. Correlación entre engagement y las dimensiones del empowerment.	17
Tabla 5. Descripción del empowerment a manera general y por dimensiones.	17
Tabla 6. Descripción del engagement a manera general y por dimensiones.	18
Tabla 7. Prueba de U de Mann-Whitney del empowerment en función al sexo.	18
Tabla 8. Prueba de U de Mann-Whitney del engagement en función al sexo.	19
Tabla 9. Prueba de Kruskal-Wallis del empowerment en función al tiempo de permanencia en la empresa.	19
Tabla 10. Prueba de Kruskal-Wallis del empowerment en función al tiempo de permanencia en la empresa.	20

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Descripción del empowerment por dimensiones.	17
Figura 2. Descripción del engagement por dimensiones.	18

RESUMEN

Este estudio fue descriptivo correlacional, donde su finalidad fue determinar la relación, a modo de correlación, entre el empowerment y el engagement en personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla. El diseño de estudio que se empleó fue el no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. La muestra fue de 97 trabajadores, fue conformada por el personal administrativo, considerando ambos sexos y tiempo de permanencia en la entidad. Así mismo, se emplearon para medir las variables el Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI) de Kirk Roller (1998) y la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo de Schaufeli y Bakker (2003). Se obtuvo como resultado que existe una relación directa y muy significativa entre el empowerment y el engagement ($P < 0,05$ y $Rho = 0,523$). Así también, existe relación directa y significativa entre el empowerment y todas las dimensiones del Engagement, como también existe relación directa y significativa entre la variable engagement y todas las dimensiones del empowerment. Se llegó a la conclusión, a mayor actividad de delegar funciones con autonomía al personal administrativo, puede generar un mayor nivel de entusiasmo hacia su trabajo.

Palabras claves: Responsabilidad, participación, autonomía, vigor, absorción, dedicación.

ABSTRACT

This study was descriptive correlational, where its purpose was to determine the relationship, by way of correlation, between the empowerment and the engagement in administrative personnel of a public entity of the Ventanilla district. The study design that was used was the non-experimental cross-sectional and correlational level. The sample was 97 workers, it was made up of administrative staff, considering both sexes and time spent in the entity. Likewise, Kirk Roller (1998) and the Utrecht Engagement Scale in the work of Schaufeli and Bakker (2003) were used to measure the variables. As a result, there was a direct and very significant relationship between empowerment and engagement ($P < 0.05$ and $Rho = 0.523$). Likewise, there is a direct and significant relationship between the empowerment and all the dimensions of the Engagement, as there is also a direct and significant relationship between the engagement variable and all the dimensions of the empowerment. It was concluded, the greater activity of delegating functions with autonomy to administrative staff, can generate a greater level of enthusiasm towards their work.

Keywords: Empowerment, Engagement, organizational behavior, perception, energy.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años y debido a la globalización, las organizaciones invierten en tecnología e infraestructura como medio para posicionarse a nivel internacional en el mercado laboral. A pesar de ello, muchas no logran este resultado debido a que no se preocupan por desarrollar un recurso muy importante, que es el recurso humano, pieza clave para el desarrollo sostenible del mismo. La competitividad a nivel internacional es creciente y una buena administración del recurso humano será fundamental para que las empresas puedan lograrlo.

Esto conlleva entonces a que las organizaciones actuales estén en búsqueda de la innovación mediante nuevos modelos de gestión del recurso humano de una organización, que permita una mayor atención, bienestar y calidad de vida empresarial, permitiendo así, mejorar la productividad del colaborador dentro de la empresa.

Una de las estrategias que se está implementando en las empresas es que el líder o jefe delegue funciones, brinde mayores responsabilidades a sus colaboradores y les permita de alguna u otra manera tener más independencia en sus acciones, a esto lo llamamos empowerment (Stander & Rothmann; 2010). Esta variable es relevante a nivel individual, de equipo y de organización, debido a que el colaborador al sentirse independizado y con capacidad de tomar decisiones con total autonomía, va a querer realizar sus funciones con energía, se sentirá realizado y se generará en él mayor predisposición para realizar acciones que aporten de manera significativa a la empresa, siendo nominado este estado como “engagement” (Schaufeli, 2003).

A nivel internacional, ambas variables han sido estudiadas, en un estudio realizado en Nigeria, según Arogundade, O., Arogundade, A. y Odoh (2017), se encuentra que las diversas dimensiones del empoderamiento mejoraron significativamente los niveles de engagement de los empleados de los servicios de inmigración.

Así mismo, las organizaciones con altos niveles de engagement tienen tendencia a obtener resultados 3,4 veces más a diferencia de a otras. Por consiguiente, un nivel de engagement superior al 65% logra obtener un 22% más de objetivos, a diferencia que un engagement menor al 45% logra un 28% menos (JLL, 2016).

En el contexto latinoamericano, de acuerdo con el ranking mundial de capital humano, elaborado por World Economic Forum (2016), nuestro país (Perú) está ubicado en el puesto 79 de 130 países; a nivel de Latinoamérica y el Caribe, se encuentra en el 16 de 24. Es importante mencionar, que el Work Economic Forum (WEF) nos dice que no sólo el capital físico es importante, sino también el talento y es este último la pieza clave que vincule la innovación, la competitividad y el crecimiento en este siglo (XXI). En tal sentido, es necesario analizar mejor la cadena de valor del talento global; más aún cuando las habilidades se consideran hoy un factor de ventaja comparativa para el comercio en el marco de las cadenas de valor global (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2017).

En nuestro medio nacional, de acuerdo con el informe "Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo", llevado a cabo por Deloitte Perú, el 50% de las gerencias peruanas hace énfasis en la problemática de cultura en la organización y bajos niveles de compromiso (engagement) como "muy significativa", doblando los resultados del pasado año. Así mismo, identifican que la brecha más significativa es el poco interés que toman en implementar estrategias para desarrollar estas variables. Esto a su vez, va ligado a un indicador muy importante, que es el "liderazgo", donde el 86% de los entrevistados considera un "problema significativo" y el 50% como "muy significativo" el no encontrar talentos con esta competencia desarrollada. Así mismo, según el estudio "Deloitte Business Confidence Report 2014", tan sólo el 49% afirmó estar comprometido con darle la importancia necesaria a potenciar habilidades de liderazgo en todas las áreas de las organizaciones que representan.

El delegar funciones es una estrategia que va a variar dependiendo de la cultura en cada organización y también del sector; algunas empresas del sector privado ya poseen funciones establecidas para cada puesto y otras del sector público no, pero además de ello dependerá del líder y que tan dispuesto este de delegarlas.

Las estadísticas en nuestro medio local en relación con ambas variables son escasas, sobre todo en entidades públicas; sin embargo, en una investigación realizada por Trebejo (2017) en personal civil de la Fuerza Aérea del Perú –Grupo Aéreo N°8, con respecto al engagement indica que el 48,3% tiene un nivel adecuado y alto sólo un 22,5% posee un alto nivel.

Por otro lado, en una investigación realizada a nivel local por Loli, A. et. al (2016) sobre el grado de empoderamiento de la mayoría de los empleados profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima, se llegó a la conclusión de que el 96.3% posee un nivel alto, mientras que el 3.1% demuestra encontrarse inseguro, y únicamente el 0.6 % de ellos posee un nivel bajo de empoderamiento.

Es por tal, que para la presente investigación se trabajó en una entidad pública del distrito de Ventanilla, donde la gran mayoría de áreas que lo conforman no cuentan con funciones totalmente establecidas, los jefes tienden a tener una comunicación más directa con sus subordinados y ellos por tal, tienen mayor libertad de poder involucrarse en otro tipo de actividades que se requiera ante la necesidad de la organización, debido a que también son conscientes que esto es beneficioso para cuando se dé un cambio de alcaldía.

Hasta la actualidad se han realizado investigaciones sobre el empowerment, como también del engagement y en algunos casos asociados a otras variables similares como compromiso, ciudadanía y satisfacción organizacional, siendo así en el contexto internacional los estudios de Arogundade, O., Arogundade, A. y Odoh (2017) donde analizaron la relación del empoderamiento como predictor del engagement laboral en trabajadores nigerianos, donde confirma que las dimensiones generales del empoderamiento psicológico representaron el 25% de la variación sobre el engagement de los empleados.

Así mismo, Román-Calderón, Krikorian, Franco y Betancur (2016) analizaron la relación del apoyo organizacional y el empoderamiento psicológico donde resulta que el apoyo organizacional percibido explica el 22 y el 19% de la varianza del comportamiento empoderado y las actividades de desarrollo y por ende ejerce un efecto indirecto en dichas variables. También, Kosar y Raza (2016) analizaron la relación entre el empowerment y el comportamiento del empleado, la función del engagement laboral como mediador y el intercambio líder-miembro como moderador, donde resulta que el empoderamiento psicológico influye positivamente en el comportamiento de ciudadanía organizacional ($r=0,37$) y el de intercambio de conocimientos ($r=0,19$). El empoderamiento psicológico se relaciona significativa y positivamente con la variable compromiso de los empleados ($r=0,55$), mientras que el intercambio líder-miembro no modera la relación entre el empoderamiento psicológico y el compromiso de los empleados.

Luego Moura y Orgambídez-Ramos (2015) analizaron la relación entre empoderamiento y el engagement laboral como predictores de la satisfacción laboral, donde resulta el empowerment y el engagement se relacionan positiva y significativamente ($r = 0,49$ y $p < 0,01$), de modo que, a mayor nivel de engagement laboral en los individuos, mayor satisfacción en el trabajo. Así mismo, existe una relación positiva y significativa entre el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral ($r = 0,39$; $p < 0,01$). Por tal, el empoderamiento psicológico y el engagement laboral se correlacionan positiva y significativamente ($r = 0,47$; $p < 0,01$). Adicionalmente, Berardi (2015) analizó la relación de motivación laboral y el engagement en una entidad pública de Argentina, donde los resultados de motivación se obtuvieron como nivel medio (12.79 %) y alto (84.88%) concluyendo que hay una la correlación directa entre motivación laboral y el engagement. Tenemos también a Córdoba (2015) analizó los niveles de engagement en los colaboradores de en una industria de detergentes en México, en la cual resultó un nivel de engagement superior en todos los colaboradores. Sin embargo, los colaboradores masculinos poseen mayor nivel de engagement, no mostrando diferencia (nivel de significancia 0,05) con respecto al sexo femenino.

Por último, tenemos a Klerk & Stander (2014) investigaron la relación entre el liderazgo, comportamiento de empoderamiento, empoderamiento psicológico, engagement laboral e intención de rotación, donde se encontraron relaciones positivas significativas entre el empoderamiento del liderazgo, comportamiento, empoderamiento psicológico, compromiso laboral y una correlación negativa con intención facturación. El comportamiento de empoderamiento de liderazgo afectó el compromiso laboral a través de la psicología de empoderamiento.

Por otro lado, en el contexto nacional existen investigaciones como la de Chumbiauca (2019) que investigó sobre la relación del empoderamiento y el compromiso organizacional en empleados pertenecientes a una entidad pública de Huaraz, en donde resulta una correlación positiva y baja entre el empoderamiento y compromiso organizacional ($r=0,307$; $p<0,05$). Seguido, contamos con la investigación de Pérez y Valderrama (2018) que analizaron los estilos de liderazgo, la felicidad y la relación con el engagement en una organización regional de Arequipa, donde los resultados determinan una relación positiva y significativa entre liderazgo transformacional con el vigor del engagement ($r=0,568$; $p<0,05$), el carisma con el engagement ($r=0,669$; $p<0,05$)

y con el vigor ($r=0,682$; $p<0,05$); así mismo, la inspiración (liderazgo transformacional) asociada al engagement ($r=0,450$; $p<0,05$) y la felicidad con el engagement poseen una relación de forma positiva ($r=0,335$; $p<0,05$). Por lo cual, se infiere que aplicar los estilos de liderazgos va a influir en los niveles de entusiasmo por el trabajo (engagement) que posean los colaboradores. Así mismo, Jaramillo (2018) analizó la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement, donde resultó existir correlación directa y muy significativa entre liderazgo transformacional y engagement laboral ($r = 0.900$), pero también los resultados indican que existe una correlación directa y muy significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional, con las de engagement.

Luego contamos con Córdova y León (2016) que analizaron cuanta influencia tiene el empowerment en la toma de decisiones, en colaboradores de una cooperativa en Cusco, donde el 33.3% de colaboradores encuestados en cuanto al empowerment presentan un nivel regular, el 37.5% un nivel malo, en referencia a la toma de decisiones el 25.0% afirmó un malo nivel y el 41.7% indicó que el nivel es regular. Se concluye que el empowerment si se relaciona con la toma de decisiones ($r = 0.63$), por tal posee una correlación positiva moderada. Por último, Cumpa (2015), investigó las diferencias del nivel de Engagement en colaboradores de una distribuidora de bebidas en Chiclayo y donde los resultados con respecto a engagement fueron que los colaboradores de la empresa A tienen a un 70.4% su nivel de engagement y considerado como elevado; mientras que los trabajadores de la empresa C (68.8%) se ubica en segundo lugar y con menor engagement la empresa B (40.9%), existiendo disparidad significativa de engagement.

Las investigaciones científicas en base a la teoría de los sistemas socio-técnicos (Cummings, Srivasta y Trist, 1977; Davis y Cherns, 1975), afirman que una organización es dinámica e interactiva, semejante a la de los sistemas abiertos (Katz y Kahn, 1978; Lawrence y Lorsch, 1967; Thompson, 1967). En términos semejantes, el sistema sociotécnico contiene dos conceptos fundamentales. Primero abarca lograr la optimización conjunta del sistema social (compuesto por el talento humano de la organización) y del sistema técnico (los medios, las técnicas, tecnología y el material utilizado para ejecutar las funciones) los cuales mantienen una influencia recíproca y funcional en las organizaciones de trabajo. El segundo consiste en aceptar que el medio ambiente exterior afecta constantemente y mantiene una influencia recíproca en todos los

sistemas de trabajo de la organización (Pasmore y Sherwood, 1978). Mientras se establecen, los procesos de análisis e integración demostraran las variaciones claves de la producción organizacional y del sistema de servicios. Este procedimiento de descubrimiento se transforma en análisis sociotécnico (Davis y Tríst, 1972; Taylor, 1971). Esta teoría parece tener mayor influencia cuando se convierte en pieza clave para el análisis de los procesos, las acciones y las relaciones dentro de la organización (Cherns, 1976; Rousseau, 1977), especialmente en una en desarrollo (Salas, Lindsey y Glickman, 1988). Así mismo, su finalidad es estudiar el comportamiento de la organización mientras se adapta al medio ambiente y se innova durante el proceso. Por lo cual, en base a la finalidad de dicha teoría, el comportamiento organizacional, es aquel que analiza los factores que intervienen o causen sobre el desempeño a nivel de individuo, grupo y organización y así mismo, busca entender la orientación de los colaboradores con el puesto dentro de la organización. (Judge y Robbins, 2009)

En efecto, Newstrom (2011) dice también que es aquella que emplea conocimientos a través de los niveles individuales y grupales, trabajan dentro de las organizaciones y estudia las distintas formas de interacción de ambos niveles, como también su interacción con su medio ambiente y la conducta de estos frente al cambio. (Cole, 1997). Permite también, conocer una amplia gama de herramientas que faciliten identificar al talento en la organización, mediante la observación y comprender la dificultad de la forma de interactuar de los colaboradores en diferentes niveles dentro de la organización. Es por ello, existen fuerzas que influyen en el comportamiento dentro de las organizaciones, de las cuales los principales son a nivel entorno, personas, estructura y tecnología. Por tal, a nivel de personas se subdivide en individuos y grupos. En tanto, el comportamiento organizacional busca encontrar las falencias dentro de la organización en sus diferentes niveles de jerarquía, para lograr alianzas grupales dentro de una misma área u organización (Newstrom, 2011).

Por lo cual, lleva a entender que la actividad de estas genera acciones individuales como la potenciación o empoderamiento, delegar distintas funciones con poder y autoridad (sin perder el control) a los empleados, concederles el sentimiento de que tiene la total autoridad de su trabajo y que son gerentes generales de la organización. Así mismo, crear una nueva cultura donde los colaboradores de toda la empresa sientan que tiene oportunidad de influir en los estándares de calidad, servicio y eficiencia del negocio

dentro de sus áreas de responsabilidad (Arroyo, 2012) y también genera acciones grupales cómo el que el individuo va a manifestar satisfacción a nivel físico, cognitivo, económico, emocional y social dentro del ámbito laboral a lo cual se denomina engagement (Maslach & Schaufeli; 2000). En relación con el empoderamiento, Snell (2009) dice que el empowerment es la suma de pasos donde el jefe distribuye poder, autoridad, responsabilidad y autonomía a sus trabajadores dentro de su organización, de manera que fortalecerá así la confianza y motivación en las funciones que ejercerá cada uno. Así mismo, Robins y Coulter (2005) nos dicen que el empowerment implica aumentar el poder de los empleados en la toma de decisiones, siendo la delegación un factor importante para su implantación. Bajo un enfoque similar, Geralis y Terziovski (2003) nos dicen que el empoderamiento de los empleados es una técnica de gestión de recursos humanos (HRM), donde su objetivo es la transferencia de poder y control de los empleados de nivel superior a los de nivel inferior en toda la organización. De acuerdo con Roller (1998) el empoderamiento es un proceso de capacitar a un individuo mediante el aumento de su nivel de autoeficacia percibida a través de una mayor autodeterminación.

Así mismo, se basa en la percepción de personas empoderadas. Donde según menciona, existen tres dimensiones parecen ser particularmente importantes para la construcción. Estas dimensiones se relacionan con las percepciones individuales de autocontrol, control del entorno y compromiso personal. Las cuales son las siguientes:

Autonomía; proceso mediante el cual un líder o administrador delega o comparte el poder con sus subordinados. El poder se considera como la posesión de autoridad formal o control sobre los recursos y las personas, y se lo considera el elemento básico del empoderamiento.

Participación; la percepción que tiene un individuo de su influencia en la producción de los efectos deseados en su entorno. Representa el grado en el cual un individuo siente que él o ella tienen un rol importante en las decisiones administrativas o estratégicas de su organización.

Responsabilidad; nivel de preocupación, cuidado, compromiso que un individuo aporta a una tarea o posición, y a un sentimiento de inversión psicológica que produce compromiso y energía.

Por otro lado, las definiciones de la variable “Engagement” surgieron en relación del estudio del burnout, con la finalidad de cubrir todo el espectro que va desde el malestar del empleado (burnout) hasta el bienestar. Una de las primeras definiciones de esta variable es la del aprovechamiento de roles, donde los trabajadores se unen por conveniencia y se presentan física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus respectivas funciones (Kahn, 1990). Así mismo, es el estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, que se caracteriza porque el trabajador posee vigor, dedicación y absorción al realizar sus obligaciones. Hace referencia a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no necesariamente se enfoca sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. (Schaufeli, Salanova, González– Romá y Bakker; (2002). Schaufeli y Bakker (2003) nos dicen que es un estado mental positivo, satisfactorio en relación con el trabajo. Así mismo, afirman que es un constructo tridimensional que está conformado:

Vigor; alto nivel de interés por brindarle un gran esfuerzo al trabajo y la tenacidad ante los problemas que se presenten.

Dedicación; estar grandemente involucrado con el trabajo y tener la sensación de pasión, aspiración, identificación, reto y sentido de significancia.

Absorción; encontrarse completamente concentrado y alegría por estar relacionado con el trabajo, a tal grado que se pierde noción del tiempo y se siente desagrado en el momento de dejar las tareas en otro lugar. (Schaufeli & Bakker, 2003)

Sin embargo, actualmente no se define una palabra que abarque todas las características de la variable, debido a que su traducción no es similar a la de otros conceptos como que pueden transcribirse literalmente al castellano. Por tal motivo, a pesar de que en la actualidad es más utilizado el término “engagement” en la literatura internacional como referencia al constructo tridimensional, se creó una definición más precisa donde se define como entusiasmo por el trabajo. Esto con la finalidad de respetar el uso del castellano (Juárez-García et al; 2015). Con respecto a edad, todas las escalas del UWES presentan una correlación débil y positiva en función a la edad. En conclusión, a mayor edad posea el empleado, mayor será el nivel de engagement en él. Así mismo, con respecto al género, los resultados de aplicación de los hombres presentan puntajes más altos que las mujeres en dedicación y absorción mientras que en los puntajes de vigor no tiene relevancia el género. Sin embargo, es importante recalcar que la diferencia es mínima.

Por tal motivo nos hacemos la pregunta ¿Cuál es la relación, a modo de correlación, entre el empowerment y el engagement, en personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla?

Esta investigación presenta pertinencia teórica, debido que a nivel nacional no existen estudios relacionados a ambas variables y mayormente han sido en relación con otras variables. Así mismo, presenta pertinencia aplicativa ya que busca brindar tres aportes significativos: concientizar al trabajador del potencial que tiene para asumir nuevas funciones con autonomía, enfatizando su rol participativo en la productividad y rentabilidad de la empresa. En consecuencia, concientizar al área de gestión de personas, que ejecuten actividades en conjunto con el área operativa donde promuevan el desarrollo profesional de los colaboradores; así mismo, realizar el seguimiento de las personas empoderadas y analizar qué impacto está teniendo en el crecimiento de la organización. Por último, concientizar a las gerencias de las organizaciones de que hay una relación significativa entre el empowerment y el engagement, y que, por tal, es sumamente importante invertir en potenciar el capital humano.

Adicionalmente, para el estudio en mención se plantea como hipótesis general que existe una relación directa y significativa entre el empowerment y el engagement en los trabajadores del área administrativa de una entidad pública del distrito de Ventanilla, 2020. Considerando como hipótesis específicas: a) existe una relación directa y significativa entre el empowerment y las del engagement. b) existe relación directa y significativa entre el Engagement y las dimensiones del engagement considerando lo mencionado líneas arriba.

Considerando como objetivo principal el determinar la relación, a modo de correlación, entre el empowerment y el engagement en el personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla, 2019. En consecuencia, considerando los siguientes objetivos específicos: a) determinar la relación, a modo de correlación, entre el empowerment y las dimensiones del engagement. b) determinar la relación, a modo de correlación, entre el engagement y las dimensiones del empowerment. c) describir el empowerment de manera general y por dimensiones. d) describir el Engagement de manera general y por dimensiones. e) comparar el empowerment en el personal administrativo. f) comparar el engagement en el personal administrativo.

Por otro lado, durante el desarrollo del estudio se presentaron limitaciones teóricas, debido a que sólo se encontró antecedentes a nivel internacional en su gran mayoría. A nivel Latinoamérica y nacional han sido pocas las investigaciones y en su gran mayoría han sido analizadas independientemente.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Diseño de investigación

Fue no experimental-transversal, debido a que ambas variables escogidas para el estudio no son manipuladas intencionalmente, solo utilizamos la observación y seguido, el análisis. Asimismo, es transversal ya que recolecta datos en un solo momento (Montero & León, 2007).

Tipo de investigación

Fue aplicada, porque tiene como finalidad validar la información teórica en una muestra real (Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagomez, 2014).

Nivel de investigación

Fue correlacional, ya que busca medir el grado de relación que manifiestan ambas variables (Montero & León, 2002).

Enfoque de investigación

Fue cuantitativo, debido a que divide la cantidad como el proceso primordial para el cálculo y la medición, así mismo, es la búsqueda de mediciones y variables. (Niño, 2011).

2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIOS

Empowerment

Proceso de capacitar a un individuo mediante el aumento de su nivel de autoeficacia percibida a través de una mayor autodeterminación, la cual no se puede medir directamente, sino solo a través de la observación de fenómenos relacionados y asociados con el empoderamiento individual. Por tal motivo, se relacionan con las percepciones individuales de autocontrol, control del entorno y compromiso personal (Roller, 1998). Es medida mediante los puntajes obtenidos del PEI y conformada por las siguientes dimensiones: Autonomía (percepción del nivel de libertad y control personal que posee y que puede ejercer en el desempeño de su trabajo) e incluye los ítems 1; 3; 9; 12; 13, la participación (percepción del individuo de tener participación en las decisiones administrativas o estratégicas de su organización) e incluye los ítems 2; 4; 6; 11; 14; 15 y la responsabilidad (nivel de preocupación, cuidado, compromiso o responsabilidad que un individuo aporta a una tarea o posición) e incluye los ítems 5; 7; 8; 10. Por último, su

unidad de medida es el puntaje y su escala de medición es ordinal, siendo su valor final: bajo si su puntaje es ≤ 50 , promedio si su puntaje es entre 51-62 y alto si su puntaje es entre 63-68.

Engagement

Estado mental positivo, satisfactorio y asociado al trabajo. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente (Schaufeli & Bakker, 2003). Es medida mediante los puntajes obtenidos del UWES y conformada por las siguientes dimensiones: vigor (alto interés por brindarle un gran esfuerzo al trabajo y la tenacidad ante los problemas que se presenten) y abarca los ítems 1; 4; 8; 12; 15; 17, dedicación (grado en el cual el individuo se relaciona con el trabajo y la sensación de pasión, aspiración, identificación, reto y sentido de significancia) y abarca los ítems 2; 5; 7; 10; 13 y absorción (completamente concentrado y alegre por relacionarse con el trabajo, perdiendo noción del tiempo y sintiendo incomodidad si se tuviese que postergar alguna actividad) e incluye los ítems 3; 6; 9; 11; 14; 16. Su unidad de medida es el puntaje y su escala de medición es ordinal, siendo su valor final: muy bajo si puntaje es ≥ 1.93 , bajo si su puntaje es entre 1.94 – 3.06, promedio si su puntaje es entre 3.07 – 4.66, alto si su puntaje es entre 4.67 – 5.53 y muy alto si su puntaje es 5.

Variables sociodemográficas

Sexo: Se consideró a hombres y mujeres. / Tiempo de permanencia en la entidad: Se consideró el tiempo de permanencia de 1 a 6 meses, 6 meses a 1 año, 1 a 2 años, 2 a 5 años y de 5 años a más.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Compuesta por 97 participantes que conforman el personal administrativo de la entidad pública, del distrito de Ventanilla, 2019 (De acuerdo a la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) I TRIMESTRE 2019).

Muestra

Compuesta por 97 participantes que conforman el personal administrativo de la entidad pública, que oscilan las edades de 20 a 47 años; de ambos sexos, del distrito de Ventanilla, 2019 y de tipo censal. Por tal motivo, se trabajó con toda la población, la cual López (1998) define como una “muestra censal: dicese de la porción que representa la totalidad

de la población”, lo cual permite generalizar los resultados obtenidos. Así mismo, este tipo de muestra requiere la utilización del 100% de la población y por tal motivo, no exige criterios de selección. (Tamayo, 2013).

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

Para este estudio, la encuesta fue la técnica de recolección de datos para así medir actitudes y conocimientos (Valderrama, 2015).

Instrumento

Instrumento de percepción de Empoderamiento (PEI)

Ficha técnica

Nombre: Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI)

Autor: Kirk Roller PhD

Año: 1998

Procedencia: Estadounidense

Edad de aplicación: 18 años en adelante

Materiales: Hoja de respuestas, hoja de puntuación y lápiz

Administración: Individual y colectiva (también autoaplicable)

Duración: Aproximadamente de 5 a 10 minutos

Aspectos psicométricos de la prueba original

Se les pidió a cuatro expertos en el tema de empoderamiento que evaluaran subjetivamente la validez del contenido del Instrumento, dando una respuesta favorable y confirmando que los ítems del instrumento evaluaron precisamente cada una de las dimensiones. La correlación entre los puntajes promedio en el PEI y los puntajes promedio en la escala de criterio fue 0,816. Así mismo, los puntajes de confiabilidad obtenidos al calcular el alfa de Cronbach autonomía (0,79), responsabilidad (0,80) y participación (0,88). La fiabilidad test-retest del instrumento se determinó mediante el cálculo de la correlación entre conjuntos de respuestas emparejadas y la correlación entre las puntuaciones promedio de los conjuntos de respuestas pareadas fue de 0,74.

Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Ficha técnica

Nombre:	Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)
Autores:	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
Año:	2003
Procedencia:	Holanda
Edad de aplicación:	17 años hacia adelante
Administración:	Individual y colectiva (también auto aplicable)
Duración:	Aproximadamente entre 5 y 10 minutos

Aspectos psicométricos del instrumento original

Fue administrado en diversos grupos de Holanda y Bélgica, tales como agricultores, horticultores, obreros, servidores civiles, médicos, enfermeras, trabajadores de un hospital psiquiátrico, policías militares, trabajadores de una facultad, empresarios, burócratas y entre otros. Incluyó 25 investigaciones realizadas entre 1999 y 2003, donde 11 de ellas se realizaron con la versión UWES-17 (n=2313), obteniendo los siguientes puntajes de confiabilidad: en la dimensión vigor (0,82), dedicación (0,89), absorción (0,83) y la confiabilidad total fue de 0,93.

2.5 Procedimiento

Se escogieron los instrumentos con los que se medirían las variables empowerment y engagement, para lo cual se solicitaron los permisos a los autores de cada una, obteniendo así la autorización para aplicarlas sólo bajo fin académico.

Continuando, se determinó la población con la que se trabajó y se realizó un previo contacto con las autoridades para explicar el objetivo de la investigación. Seguido, la Universidad César Vallejo redactó una carta de presentación, la cual se entregó a la entidad. En consecuencia, se realizó la firma de la autorización por ambas partes involucradas y con ello se procedió a conversar con los participantes, donde se hizo énfasis la confidencialidad de los resultados y explicándoles que llenarían un consentimiento informado. Luego de ello, se coordinaron las fechas de aplicación del piloto y de la muestra final. La aplicación de dicho piloto fue indispensable debido a que debían cumplir los criterios de validez y confiabilidad, teniendo en cuenta que sólo una de las pruebas se encontraba en español y la otra tuvo que ser traducida a través de una

traductora e interprete colegiada, así mismo, estas no estaban ajustadas a la realidad peruana. Para los criterios de validez, se realizó el juicio de expertos contactando a 5 especialistas en el tema, los cuales aprobaron dichas pruebas sin ningún tipo de modificación. Seguido de ello, se aplicó el piloto a 50 colaboradores del área de vaso de leche de la entidad pública y los cuales se encuentran con las mismas condiciones a la de la muestra, a quienes se les entregó el consentimiento informado y se les aplicó las dos pruebas. Con los resultados obtenidos, se realizó el criterio de confiabilidad, a través de la consistencia interna de Cronbach.

Se solicitó nuevamente una carta de presentación a la Universidad César Vallejo Filial Norte para la aplicación de la muestra real. Dicha aplicación a los 97 colaboradores se dio en dos fechas distintas con intervalos de 1 semana debido a la carga laboral del personal administrativo. En ambas fechas se realizó el mismo procedimiento, la evaluación se dio de manera grupal y por sub áreas de trabajos, recalando la finalidad de la aplicación de los instrumentos y los criterios de confidencialidad. Para finalizar, se entregó el consentimiento informado y posteriormente al llenado de esta, la ficha sociodemográfica y las pruebas UWES y PEI.

2.6 Método de Análisis de datos

La información fue procesada mediante el programa estadístico SPSS Vs 23, con la finalidad de analizar los resultados a modo de inferencia, correlación y descripción.

Se realizó el estadístico de inferencia mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para conocer el tipo de distribución de la muestra, donde los resultados indican que no se ajusta a una distribución normal. Por tal motivo, el estadístico de correlación con el que se trabajó fue el Rho Spearman con la finalidad de identificar la correlación entre ambas variables y estas con sus dimensiones.

En consecuencia, se realizó el estadístico descriptivo mediante la frecuencia identificar los niveles se presentan con más frecuencia en las dos variables y el cálculo de porcentajes para conocer el porcentaje de aparición de los niveles de ambas variables.

Por último, se utilizó el estadístico de pruebas independientes U de Mann Whitney para la variable sociodemográfica sexo y la prueba de Krustall Wallis para la variable de tiempo de permanencia en la entidad para poder realizar un análisis comparativo.

2.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente, se tuvieron consideraciones bioéticas, donde prima la responsabilidad y la integridad.

Se respetó el derecho de autor, contando con la aprobación de los autores de los dos instrumentos psicológicos que se utilizaron para la presente investigación. Así mismo, se presentó una solicitud y se cuenta con la respuesta de aprobación del representante legal de la entidad Pública del distrito de Ventanilla para ejecutar la investigación, dando a conocer toda la información pertinente para el estudio.

Relacionado con el principio de Autonomía, se brindó el consentimiento informado al personal administrativo de la Entidad Pública del distrito de Ventanilla, informándolos sobre el objetivo de su rol en la investigación y siendo libres de participar o no en la misma.

En base al principio de No maleficencia, se consideró tomar todas las precauciones para resguardar la intimidad del participante y confidencialidad de los datos personales, actuando con bien y no lucrando con la información que nos proporciona el presente estudio. Así mismo, se respetó las creencias, pensamientos y actitudes que tuvieron los participantes y se les permitió sugerir ideas con respecto a la investigación, donde las acotaciones que fueron más pertinentes se consideraron para la mejoría de esta.

Con respecto al principio de justicia, se tomó en cuenta a todos los participantes del estudio, respetando su decisión de participar o no, con equidad en función al ambiente y materiales utilizados para la aplicación. (Amaro et al; 1996)

Por último, se tomaron muchos aspectos de la declaración de Helsinki, donde prima principalmente entender las enfermedades y buscar cómo mejorarlas (Asociación Médica Mundial, 2017).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad para el empowerment y engagement

N=97	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Sig.
Autonomía	.963	.008
Participación	.945	.001
Responsabilidad	.783	.000
Vigor	.965	.011
Dedicación	.956	.002
Absorción	.976	.066
Empowerment	.853	.000
Engagement	.947	.001

Los resultados de la tabla 1, de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, demostraron que las distribuciones procedentes de las variables en general y por dimensiones tanto del empowerment y engagement, no se ajustan a la distribución normal ($p < .05$). Por lo que y partir de, se optó por aplicar pruebas no paramétricas (Mendes y Pala, 2003).

Tabla 2

Correlación entre empowerment y engagement

N=97	Estadístico	Engagement
Variable	Rho	.523
Empowerment	R ²	0.273 (27.35%)
	p	.000

En la tabla 2, se evidencia una correlación directa y muy significativa de intensidad media fuerte entre el empowerment y engagement ($p < .05$). En referencia al tamaño del efecto de las correlaciones, el tamaño del efecto es pequeño ($R^2 < 30$) (Cohen, 1988).

Tabla 3

Correlación entre empowerment y las dimensiones del engagement

N=97	Estadístico	Dimensiones de Engagement		
		Vigor	Dedicación	Absorción
Variable	Rho	.448	.381	.544
Empowerment	R ²	0.200 (20.07%)	0.145 (14.51%)	0.295 (29.59%)
	p	.000	.000	.000

En la tabla 3, se evidencia correlación directa y muy significativa entre el empowerment con el vigor, de intensidad baja, con la dedicación de intensidad media débil y con la absorción de intensidad media fuerte ($p < .05$); así mismo, la relación es directa ya que el Rho tiene valor positivo en cada dimensión. En referencia al tamaño del efecto de las correlaciones se tiene que en las dimensiones vigor, dedicación y absorción el tamaño del efecto es pequeño ($R^2 < 30$) (Cohen, 1988).

Tabla 4*Correlación entre engagement y las dimensiones del empowerment*

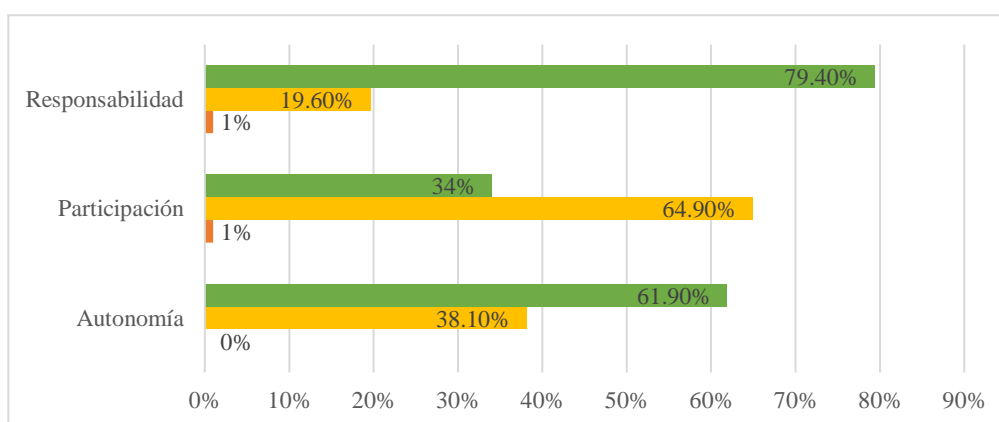
N=97	Estadístico	Dimensiones de Empowerment		
		Autonomía	Participación	Responsabilidad
	Rho	.448	.312	.520
Engagement	R ²	0.200 (20.07%)	0.097 (9.73%)	0.270(27.04%)
	p	.000	.002	.000

Los resultados de la tabla 4, evidencian una correlación muy significativa entre el engagement y todas las dimensiones del empowerment, de intensidad media fuerte con la responsabilidad, pero media débil con la autonomía y la partición ($p < .05$); así mismo, la relación es directa ya que el Rho tiene valor positivo en cada una de las dimensiones. En referencia al tamaño del efecto de las correlaciones se tiene que en las dimensiones autonomía, participación y responsabilidad el tamaño del efecto es pequeño ($R^2 < 30$) (Cohen, 1988).

Tabla 5*Descripción del empowerment a manera general y por dimensiones*

N=97 Nivel	Autonomía		Participación		Responsabilidad		Empowerment	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	0	0	1	1.0	1	1.0	1	1.0
Promedio	37	38.1	63	64.9	19	19.6	39	40.2
Alto	60	61.9	33	34.0	77	79.4	57	58.8

En esta tabla se observa que el 58.8% del personal administrativo presenta un alto nivel de empowerment, el 40.2% en promedio y sólo el 1% posee un bajo nivel.

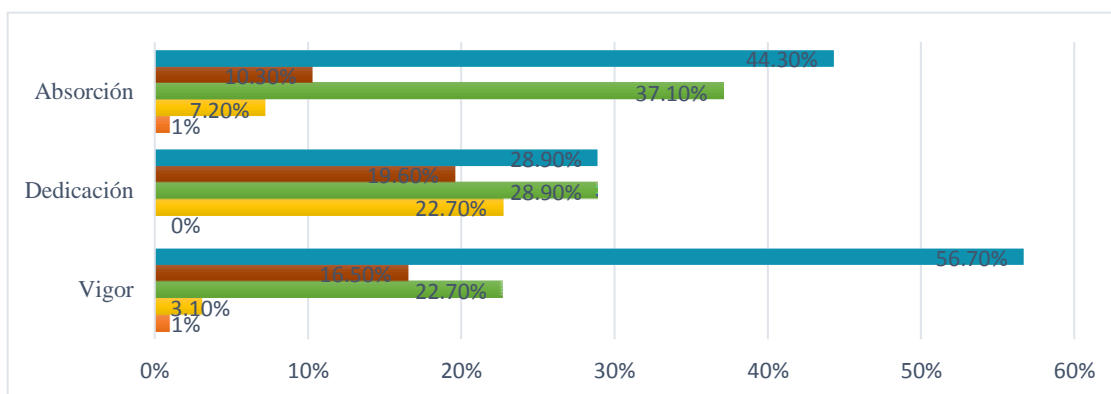
*Figura 1.**Descripción del empowerment por dimensiones*

En esta figura se observa que de las 3 dimensiones del empowerment, la que más destaca en el personal administrativo es la responsabilidad con un 79.40% encontrándose nivel alto, de los cuales el 19.60% en un nivel promedio y sólo el 1% en un nivel bajo.

Tabla 6*Descripción del Engagement a manera general y por dimensiones.*

N=97 Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción		Engagement	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy bajo	1	1	0	0	1	1	1	1
Bajo	3	3.1	22	22.7	7	7.2	5	5.2
Promedio	22	22.7	28	28.9	36	37.1	35	36,1
Alto	16	16.5	19	19.6	10	10.3	16	16.5
Muy alto	55	56.7	28	28.9	43	44.3	40	41.2

Los resultados de la tabla 6, indican que el personal administrativo posee un nivel muy alto de engagement, representados por el 41.2%, sólo el 5.2% y 1%, pertenecen a un nivel bajo y muy bajo.

*Figura 2.**Descripción del engagement por dimensiones.*

En la figura se observa que de las 3 dimensiones del engagement, la que más sobresale es el vigor con un 56.70% del personal administrativo en un nivel muy alto, de los cuales el 22.70% se encuentra en el promedio y sólo el 1% en un nivel muy bajo.

Tabla 7*Prueba de U de Mann-Whitney del empowerment en función al sexo*

N=97	Sexo	N	Rango promedio	Σ rangos	Prueba	Decisión
Autonomía	Hombres	37	51.19	1894	U= 1029.000 p= .544	No
	Mujeres	60	47.65	2859		
Participación	Hombres	37	49.22	1821	U= 1102.000 p= .952	No
	Mujeres	60	48.87	2932		
Responsabilidad	Hombres	37	51.24	1896	U= 1027,000 p= .530	No
	Mujeres	60	47.62	2857		
Empowerment	Hombres	37	50.42	1865,5	U= 1057.500 p= .695	No
	Mujeres	60	48.13	2887,5		

En la tabla 7, los resultados de la prueba U de Mann-Whitney indican que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a su nivel de empowerment y el de sus dimensiones, debido a que su $p > .05$ en cada una de ellas.

Tabla 8*Prueba de U de Mann-Whitney del engagement en función al sexo.*

N=97	Sexo	N	Rango promedio	Σ rangos	Prueba	Decisión
Vigor	Hombres	37	50.19	1857	U= 1066.000 p= .743	No
	Mujeres	60	48.27	2896		
Dedicación	Hombres	37	51.51	1906	U= 1017.000 p= .488	No
	Mujeres	60	47.45	2847		
Absorción	Hombres	37	45.73	1692	U= 989.000 p= .367	No
	Mujeres	60	51.02	3061		
Engagement	Hombres	37	48.97	1812	U= 1109.000 p= .994	No
	Mujeres	60	49.02	2941		

En la tabla 8, los resultados de la prueba U de Mann-Whitney evidencian que no existen diferencias significativas entre ambos sexos con respecto al nivel de engagement y el de sus dimensiones, debido a que $p > .05$ en cada una de ellas.

Tabla 9*Prueba de Kruskal-Wallis del empowerment en función al tiempo de permanencia.*

N=97	Tiempo de permanencia	N	Rango promedio	Prueba	Decisión
Autonomía	1 - 6 meses	7	41.5	$X^2=$ 5.943 p= .203	No
	6 meses -1 año	16	44.13		
	1 - 2 años	25	50.02		
	2 a 5 años	38	46.53		
	5 años a más	11	67.09		
Participación	1 - 6 meses	7	35	$X^2=$ 9.675 p= .046	Si
	6 meses -1 año	16	61.06		
	1 - 2 años	25	41.12		
	2 a 5 años	38	47.55		
	5 años a más	11	63.27		
Responsabilidad	1 - 6 meses	7	49.21	$X^2=5.290$ p= .259	No
	6 meses -1 año	16	46.28		
	1 - 2 años	25	43.9		
	2 a 5 años	38	48.47		
	5 años a más	11	66.23		
Empowerment	1 - 6 meses	7	39.21	$X^2=$ 7.464 p= .113	No
	6 meses -1 año	16	49.09		
	1 - 2 años	25	45.94		
	2 a 5 años	38	46.74		
	5 años a más	11	69.86		

En la tabla 9, los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis del engagement indican que existe diferencia significativa en el nivel de participación en relación con el tiempo de permanencia, donde se observa que aquellos con 5 años a más tiempo en la entidad poseen un mayor nivel y donde $p < .05$ en esta dimensión.

Tabla 10*Prueba de Kruskal-Wallis del engagement en función al tiempo de permanencia*

N=97	Tiempo de permanencia	N	Rango promedio	X ²	Decisión
Vigor	1 - 6 meses	7	47.00	X ² = 4.663 p= .324	No
	6 meses -1 año	16	46.22		
	1 - 2 años	25	41.50		
	2 a 5 años	38	51.74		
	5 años a más	11	61.91		
Dedicación	1 - 6 meses	7	52.07	X ² = 10.773 p= .029	Si
	6 meses -1 año	16	40.63		
	1 - 2 años	25	38.68		
	2 a 5 años	38	53.28		
	5 años a más	11	67.91		
Absorción	1 - 6 meses	7	48.21	X ² =1,647 p= .800	No
	6 meses -1 año	16	41.81		
	1 - 2 años	25	50.52		
	2 a 5 años	38	49.42		
	5 años a más	11	55.05		
Engagement	1 - 6 meses	7	48.07	X ² =6.107 p= .191	No
	6 meses -1 año	16	41.53		
	1 - 2 años	25	42.5		
	2 a 5 años	38	52.25		
	5 años a más	11	64.00		

En la tabla 10, la prueba de Kruskal-Wallis del engagement evidencia que sólo existe diferencia significativa en la dimensión dedicación con respecto al tiempo de permanencia en la entidad, donde se observa que el personal administrativo con 5 años a más de permanencia posee un mayor nivel de dedicación que otros y donde $p < .05$ en esta dimensión.

IV. DISCUSIÓN

Este estudio se llevó a cabo en función al estudio de las variables de empowerment y engagement en personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla, para luego discutir la información obtenida y realizar el contraste con la teoría que sustentan los constructos de dichas variables.

Por consiguiente, tuvo como objetivo principal determinar la relación a modo de correlación entre el empowerment y el engagement, donde resulta que existe relación directa y muy significativa entre estas variables. En relación con los resultados obtenidos, contamos con la investigación de Moura y Orgambídez-Ramos en el 2015, donde analizaron la relación entre empoderamiento psicológico y el engagement laboral como predictores de la satisfacción laboral, resultando que dichas variables se relacionan directa y significativamente entre sí, pero también cada una independientemente con la satisfacción laboral; quiere decir, que a mayor delegación de funciones de forma positiva (empowerment), los empleados tiende a encontrarse con un mayor nivel de engagement, lo cual los lleva a tener un mayor nivel de satisfacción en el trabajo. Así mismo, tenemos a Klerk & Stander en el 2014 que analizaron la relación entre el liderazgo, comportamiento de empoderamiento, empoderamiento psicológico, engagement laboral e intención de rotación, donde se encontraron relaciones positivas significativas entre el empoderamiento del liderazgo, empoderamiento psicológico, compromiso laboral y una correlación negativa con intención de rotación. El comportamiento de empoderamiento de liderazgo afectó el compromiso laboral a través de la psicología de empoderamiento.

Estos resultados son respaldados por las definiciones conceptuales de Roller (1998) donde afirma que el empowerment es aumentar los niveles de autoeficacia y se basa a través de la percepción de las personas empoderadas. En consecuencia, una buena práctica del empoderamiento llevará al personal administrativo a sentirse en agrado dentro de su ámbito laboral, va a querer realizar sus funciones con energía, se sentirá realizado y se generará en él mayor predisposición para realizar acciones que aporten de manera significativa a la empresa, siendo nominado este estado como “engagement” de acuerdo con Schaufeli y Bakker (2003). Una de las teorías que puede dar explicación a la investigación es la del sistema socio-técnico (Cummings, Srivasta y Trist, 1977; Davis y Cherns, 1975), donde definen a una organización como dinámico e interactivo, en donde esta teoría estudia el comportamiento de la organización mientras esta se adapta

al medio ambiente y mientras se implementa cualquier innovación. Así mismo, esta se complementa con el enfoque de Newstrom (2011) sobre el comportamiento organizacional, que nos dice que es aquel que emplea conocimientos a través de los niveles individuales y grupales, trabajan dentro de las organizaciones y de acuerdo a Cole (1977) que indica se aquella que estudia las distintas formas de interacción de ambos niveles, como también su interacción con su medio ambiente y la conducta de estos frente al cambio, respaldando así estos resultados. Por tal, se acepta la hipótesis general la cual nos dice que existe una relación directa y significativa entre el empowerment y el engagement.

En segunda instancia, se tuvo como primer objetivo específico hallar la relación, a modo de correlación entre empowerment y todas las dimensiones del engagement (dedicación, absorción y vigor) donde los resultados indicaron una correlación directa y muy significativa, específicamente con las dimensiones absorción y vigor ($r = .448$; $r = .544$) y con la dimensión dedicación sólo $r = .381$, la cual es directa y significativa pero no tan alta en comparación con las otras dimensiones. Así mismo, en base a los resultados obtenidos contamos con la investigación de León en el 2016, que analizó la influencia del empowerment en la toma de decisiones, donde se concluye que el empowerment si se relaciona con la toma de decisiones ($r = .630$); por tal, posee una correlación positiva moderada. Lo cual quiere decir que, a mayor nivel de empoderamiento, la persona tendrá tendencia de decidir con mayor autonomía. También Pérez y Valderrama en el 2018 analizó los estilos de liderazgo, felicidad y su relación con el engagement, donde confirma una relación directa entre los estilos de liderazgo (transformacional y transaccional) con el vigor y la dedicación (engagement), por lo cual se infiere que trabajadores con estos estilos de liderazgo tienen mayor tendencia en sentirse más poderosos y demostrar empeño por su trabajo. Una investigación que respalda los resultados obtenidos es la humanista, la cual tuvo sus inicios con Maslow en 1962 y nos dice que todo individuo busca satisfacer sus necesidades humanas y para darse en ese sentido, debe cubrir tanto básicas como fisiológicas, autoestima, el amor, sentirse participe de un grupo y seguridad para en consecuencia pueda satisfacer necesidades de crecimiento como también de autorrealización. Nos dice también que al ser humano no sólo se le deben identificar aspectos negativos, sino también los aspectos positivos y de esta forma permitirle explorar, desempeñarse con autonomía, autenticidad y creatividad.

Por tal motivo estas investigaciones refuerzan los resultados del presente estudio y de esta forma se aprueba la hipótesis específica 1, que indica existir relación directa y significativa entre el empowerment y las dimensiones del engagement.

Por última instancia, se tuvo como segundo objetivo hallar la relación, a modo de correlación entre el engagement y las dimensiones del empowerment, donde los resultados confirman una relación muy significativa y directa con las dimensiones autonomía, participación y responsabilidad del empowerment puesto a que su valor es positivo ($r = .448$; $r = .312$; $r = .520$). Por lo cual y a partir de ello, se infiere que, a mayor entusiasmo por el trabajo, existe tendencia en demostrar responsabilidad, libertad en realizar sus funciones y de involucramiento con el trabajo. En relación con los resultados obtenidos, contamos con la investigación de Klerk & Stander en el 2014 que analizaron la relación entre liderazgo, comportamiento de empoderamiento, empoderamiento psicológico, engagement laboral e intención de rotación, donde se encontraron relaciones positivas significativas entre el empoderamiento del liderazgo, comportamiento, empoderamiento psicológico, compromiso laboral y una correlación negativa con intención facturación. El comportamiento de empoderamiento de liderazgo afectó el compromiso laboral a través de psicología empoderamiento. Así mismo, Arogundade, O., Arogundade, A. y Odoh en el 2017 confirman que las dimensiones generales del empoderamiento psicológico representan el aumento del nivel de engagement de los empleados. Podemos inferir entonces que personas que poseen un grado de engagement, tienen tendencia a desarrollar responsabilidad, participación y responsabilidad. Sin embargo, la investigación de Román-Calderón, Krikorian, Franco y Betancur en el 2016 indican que el apoyo organizacional percibido sólo representa el 22 y el 19% de la varianza del comportamiento empoderado y las actividades de desarrollo y por ende ejerce un efecto indirecto en dichas variables, pero de bajo nivel.

Una de las teorías que puede respaldar los resultados obtenidos es la del comportamiento organizacional ciudadano, la cual inicio mediante la teoría de las Normas de Reciprocidad postulada por Gouldner (1960), donde nos dice que el individuo que ha sido beneficiado sentirá la necesidad de recompensar al donante; llevándolo al contexto organizacional, esta teoría nos dice que los trabajadores tienden a comprometerse en una relación de intercambio con su organización y actuarán favorablemente si se involucran de forma positiva con la misma. En consecuencia, Graham (1991) dividió al

comportamiento organizacional ciudadano de la siguiente forma: a) Obediencia (predisposición para aceptar y acatar reglas, normas y procedimientos), b) lealtad (iniciativa del empleado de subordinar su propio interés en beneficios de la organización, promoverla y defenderla y c) Participación (iniciativa de los empleados para involucrarse constantemente en los aspectos de la vida organizacional). Es por tal, se aprueba la hipótesis específica 2, que indica que existe relación directa y significativa entre el engagement y las dimensiones del empowerment.

Los resultados de la presente investigación se obtuvieron mediante la técnica de recolección de datos, gracias al uso de instrumentos psicométricos para ambas variables donde como evidencia se tienen los cuestionarios y fichas sociodemográficas llenadas. Así mismo, las herramientas fueron analizadas bajo un criterio de jueces quienes aportaron sugerencias para que los resultados se ajusten lo más posible a la realidad problemática.

En consecuencia, los resultados obtenidos forman parte de la línea de investigación de desarrollo organizacional, ya que el empowerment es una acción de tipo individual, que interactúa con acciones grupales como el engagement y que genera en los individuos entusiasmo hacia el trabajo, siendo esta una realidad que se va encontrando en muchas organizaciones a nivel mundial como Nigeria, México y EE. UU. También se tuvieron algunas limitaciones que se pudieron identificar durante el transcurso de la investigación, fueron el marco teórico y antecedentes de ambas variables en lo que respecta a lo previo y durante, la confirmación de la institución pública para poder aplicar las evaluaciones, debido a que se realizó en temporada de cambio de alcaldía y fue difícil que pudieran dar una confirmación, como también coordinar los tiempos libres del personal administrativo para que pueda llevarse a cabo la aplicación.

Por último, que, a partir de los resultados obtenidos, se observa que el empowerment y el engagement son dos variables que se relacionan de forma positiva entre sí e interactúan en toda organización desde el individuo al grupo. Sin embargo, no podemos generalizar los resultados, ya que es muy probable que la relación y los niveles de empowerment y engagement varíen según el tipo de organización, como también otras variables externas. Es por ello, que estos datos hallados mediante la presente serán el inicio para continuar con investigaciones y de mucha ayuda académica como a la organización.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Mientras sea constante el delegar funciones con libertad, habrá tendencia de aumentar el entusiasmo hacia el trabajo y por tal realizar las funciones que se le asignen al colaborador con mayor energía.

SEGUNDA. En una organización donde los jefes deleguen funciones con total libertad, pero también brindando la confianza a sus colaboradores de que son responsables del impacto que genere en la organización, habrá tendencia a un gran esfuerzo, identificación, sensación de pasión, sentido de pertinencia y mayor compromiso hacia la organización.

TERCERA. En una organización donde los trabajadores demuestren energía y entusiasmo al trabajar, existirá tendencia de que desarrollen libertad para realizar sus actividades, control personal, se encuentren concentrados y se sientan involucrados en las decisiones de la organización.

CUARTA. El personal administrativo posee un nivel alto de empowerment y sólo un pequeño porcentaje posee un bajo nivel. Lo cual indica, que, la gran mayoría percibe que se les da la oportunidad de participar, decidir e involucrarse en lo que se relacione con la organización.

QUINTA. El personal administrativo posee un nivel alto de engagement, siendo sólo un pequeño porcentaje el que posee un nivel bajo y muy bajo. Por lo cual, si bien existen trabajadores que no se entusiasman de estar en la entidad, la gran mayoría de estos si lo presentan, sobre todo poseen un alto interés por otorgarle esfuerzo al trabajo que realizan.

SEXTA. No existen diferencias significativas del nivel de empowerment en función a sexo, pero si en función al tiempo de permanencia. Por lo cual, la percepción de empoderamiento es igual en hombres y en mujeres; sin embargo, el personal administrativo con 5 años a más de permanencia tiende a tener mayor percepción de que participan en las decisiones administrativas y estratégicas de la entidad a comparación de aquellos con menor tiempo, que es probable no cuenten con las mismas oportunidades.

SÉTIMA. No existen diferencias significativas del nivel de engagement en función a edad, pero si en función al tiempo de permanencia. Por lo cual, si bien ambos sexos poseen el mismo grado de entusiasmo hacia el trabajo, el personal con 5 años a más de permanencia tiende a ser más entusiasmada, orgullosa y valora su trabajo a comparación de personal relativamente nuevo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda continuar con las investigaciones en relación con el empowerment y el engagement en muestras más grandes en comparación a la utilizada con la finalidad de evidenciar que se va a obtener resultados similares a través del tiempo y en una población similar mediante las pruebas administradas.
2. Se sugiere la evaluación de las mismas variables en otras instituciones para analizar y comparar con la población investigada.
3. Se sugiere realizar la misma evaluación a un plazo de tiempo para de esta forma comparar los resultados anteriormente recolectados y verificar si los niveles de empowerment y engagement disminuyeron o se mantienen a través del tiempo en la población investigada.
4. Se invita a realizar el estudio de variables que puedan relacionarse y dar respuesta a la información obtenida mediante la presente investigación.
5. Concientizar a las gerencias de RR. HH de las organizaciones sobre la importancia del desarrollo del empowerment y de cómo está se relaciona con el engagement en su personal administrativo, con la finalidad que les permitan mayor independencia en sus actividades y mayor reconocimiento al cumplir con sus actividades.
6. Capacitar constantemente al personal administrativo de la institución.

REFERENCIAS

- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J. & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Arogundade, O., Arogundade, A. y Odoh, E. (May 2017). *Psychological Empowerment as a Predictor of Work Engagement among Officers of Nigerian Immigration Services IOSR*. Journal Of Humanities And Social Science (22) <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2022%20Issue5/Version-4/K2205047579.pdf>
- Aimon Tospuntee (2008). *La relación entre los factores personales, el estrés del papel, el empoderamiento y el rol Rendimiento de las enfermeras jefe en el hospital del gobierno, Bangkok Metrópolis*. Tesis en Maestría en Enfermería.
- Arroyo, T. (2012). *Habilidades Gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud (Primera ed.)*. Colombia: ECOE Ediciones.
- Aubert, G. (2014). *Reflexiones sobre liderazgo*. San José, Costa Rica: Grupo Desarrollo Humano S.A.
- Berardi, A. (2015). *Motivacion laboral y engagement*. Recuperada de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23996>
- Chumbiauca, J. (2019). *El empoderamiento y su relacion con el compromiso organizacional de los empleados de la oficina regional de Huaraz del organismo supervisor de la inversion de la energia y mineria (osinergmin), Huaraz 2018*. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3596/T033_4079508_2_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cohen, J. (1988). *Statistical power análisis for the behavioral sciences (Second ed)*. United States: New york University. ISBN 0-8058-0283-5
- Córdoba, N. (2015) "Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla." México, enero de 2015 22107-10 tesis de grado. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>

- Córdova, V. y León, Z. (2017). *Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas agencia Cusco 2016. (Tesis de licenciatura)*. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/781>
- Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Deloitte Perú (2015). *Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Díaz, A. (2009). Percepción del Empowerment según sexo y área laboral: Caso Administrativos Universitarios. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/128/1/TL_Diaz_Deza_AnaPatricia.pdf
- Furnham (2000) *La ética protestante del trabajo: La psicología de las creencias y los comportamientos relacionados con el trabajo*. Londres: Routledge.
- Geralis, M. y Terziovski, M. (2003). A quantitative analysis of the relationship between empowerment practices and service quality outcomes. *Total Quality Management and Business Excellence*, 14(1), 45–62.
- Juárez-García, J., Hernández-Vargas, I., Flores-Jiménez, C. A., & Camacho-Ávila, A. (2015). Entusiasmo Psicológico en el Trabajo en profesionales de la salud: Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. En A. Juárez-García, (Ed.), *Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos* (En publicación).
- JLL España (2016). *Estudio de engagement en España*. 4ta Edición. España: P de la Castellana. http://www.jll.es/spain/engb/Research/fully_engaged_report_spain.pdf

- Kirk, W. (1998). *The Perception of Empowerment Instrument*.
<https://docplayer.net/22983059-Measuring-empowerment-the-perception-of-empowerment-instrument-pei-w-kirk-roller-ph-d.html>
- Kinlaw, D. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Hampshire: Gower Publishing Limited. (p. 20).
- Klerk, S. y Stander, M. (2014). *Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention: The role of psychological empowerment*. Optentia Research Programme, North-West University, 5(3), (28–45).
- Kozar, R. & Raza, S. (2016). *Psychological empowerment and employee behaviors: employee engagement as mediator and leader-member exchange as moderator*. 13th International Scientific Conference on Economic and Social Development.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Décimo cuarta edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Lee, H. (2000) *Una revisión meta-analítica de compromiso en el trabajo: Relaciones con las variables-persona y relacionadas con el trabajo*. Journal of Applied Psychology, 85 (5), 799-811.
- Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J., Vergara A. (2016) *Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima*. Perú: Revista Ipsi Facultad De Psicología Unmsm Vol. 19 - N.º 2 – 2016,
- López, E. (1998). *Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Looy, B., Gemmel, P., & Dierdonck, R. (2003). *Services Management: An Integrated Approach*. Financial Times Prentice Hall. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=c-Zku3nXz1cC>.

- Mendes, M. y Pala, K. (2003) *Type I Error Rate and Power of Three Normality Tests*. Pakistan Journal of Information and Technology 2 (2): 135-139, 2003ISSN 1682-6027
- Menon, T. (1999). *Psychological Empowerment: Definition, Measurement, and Validation*. *Canadian Journal of Behavioural Science* (161-164).
- Menon, T. (2005). *Empoderamiento de Empleados: Definición, Construcción de Validación y Medición*.
- Montero, I. y León, O. (2007). *A guide for naming research studies in Psychology*. International Journal of Clinical and Health Psychology, 5(3), 847-862
- Moura, D., Orgambídez, A & De Jesus, S., (2015). *Psychological Empowerment and Work Engagement as predictors of Work Satisfaction: A sample of Hotel Employees*. Journal of Spatial and Organizational Dynamics, CIEO-Research Centre for Spatial and Organizational Dynamics, University of Algarve, 3(2), 125-134.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación (Diseño y ejecución)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4ª ed)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Perez, B. & Valderrama, A. (2018). “Estilos de liderazgo, felicidad y su relación con el engagement en una organización del gobierno regional de Arequipa - Autodema - Majes Sigas”
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5857/PSpevabi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiñones, M., Van den, A. & De Witte, H. (diciembre, 2013). *Job resources affect work engagement via psychological empowerment? a mediation analysis*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 29(3), 127- 134.

- 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 de Doctorado). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12958/Quispe_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8va Ed.). Naucalpan de Juárez: Pearson - Prentice Hall.
- Román, J., Krikorian, A., Ruiz, C. y Betancur, A. (2016). *Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados*. Revista de la Universidad ICESI, 139(2), 154-161.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale UWES". Portal Arnold Bakker. http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf
- Smith, S. (2008). *El Impacto del Empoderamiento Estructural en las Organizaciones Compromiso*. Revista de la Academia de Negocios y Economía. 1, (158-159).
- Snell, B. (2009). *Administración su Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Perú. <https://www.freelibros.org/administracion/administracion-8va-edicionthomas-s-bateman.html>
- Spreitzer, G. M. (2006). *Empowerment*. En S. Rogelberg, Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. Thousand Oaks: Sage.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4ª ed.). México: LIMUSA.
- Trebejo, G. (2017). *Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP – Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017*. (Tesis de licenciatura). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11348>

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive elements of empowerment: an 'interpretative' model of intrinsic task motivation*. *Academy of Management Review*, 15(666-81).

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú: San Marcos.

Wilson, T. (1997). *Manual del empowerment: cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona: Gestión 2000, (23).

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Empowerment y Engagement en personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla, 2020.						
AUTOR: Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Existe relación entre el Empowerment y el engagement, en el personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla?	Objetivo general: Determinar la relación, a modo de correlación, entre el Empowerment y el engagement en el personal administrativo de una empresa pública del distrito Ventanilla, 2019.	Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el empowerment y el engagement en los trabajadores del área administrativa de una entidad pública del distrito de Ventanilla, 20219.	Variable 1: Empowerment			
			Áreas	Indicadores (sub áreas)	Ítems de cada sub área	Escala
			Autonomía	Nivel de libertad y control personal	1, 3, 9, 12, 13	Ordinal
			Participación	Involucrarse en las decisiones	2, 4, 6, 11, 14, 15	
	Responsabilidad	Preocupación y compromiso hacia el trabajo	5, 7, 8, 10			
	Objetivos específicos: Describir el Empowerment de manera general y por dimensiones en el personal administrativo. Describir el Engagement de manera general y por dimensiones. Determinar la relación, a modo de correlación, entre el Empowerment y las dimensiones del engagement. Determinar la relación, a modo de correlación, entre el Engagement y las dimensiones del engagement. Comparar el Empowerment en el personal administrativo. Comparar el engagement en el personal administrativo.	Hipótesis específicas: H1: Existe relación directa y significativa entre el Empowerment y las dimensiones del engagement en el personal administrativo de una entidad pública del distrito Ventanilla, 2020. H2: Existe relación directa y significativa entre el Engagement y las dimensiones del engagement en el personal administrativo de una entidad pública del distrito Ventanilla, 2020.	Variable 2: Engagement			
			Áreas	Indicadores (sub áreas)	Ítems de cada sub área	Escala
			Vigor	Gran interés por esforzarse en el trabajo	1, 4, 8, 12, 15, 17	Ordinal
			Dedicación	Relación del individuo con el trabajo	2, 5, 7, 10, 13	
			Absorción	Estar concentrado y feliz en el trabajo	3, 6, 9, 11, 14, 16	
VARIABLES DE ESTUDIO						
Sexo: Masculino y femenino..			Nominal			
Tiempo de permanencia: 1 a 6 meses, 6 meses a 1 año, 1 a 2 años, 2 a 5 años y de 5 años a más.			Ordinal			

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL
<p>Tipo</p> <p>Es aplicativa, porque tiene como finalidad validar la información teórica en una muestra real (Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagomez, 2014).</p> <p>Diseño</p> <p>Es no experimental-transversal, debido a que ambas variables escogidas para el estudio no son manipuladas intencionalmente, solo utilizamos la observación y seguido, el análisis. Asimismo, es transversal ya que recolecta datos en un solo momento (Montero & León, 2007).</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Es correlacional, ya que tiene como propósito medir el grado de relación que manifiestan ambas variables (Montero & León, 2002).</p> <p>Enfoque de investigación</p> <p>Es cuantitativo, debido a que divisa la cantidad como el proceso primordial para el cálculo y la medición, así mismo, es la búsqueda de mediciones y variables. (Niño, 2011).</p>	<p>Población.</p> <p>La población estará conformada por 97 trabajadores que conforman la entidad pública del distrito de Ventanilla, 2019.</p> <p>Tamaño de muestra.</p> <p>Compuesta por 97 participantes que conforman el personal administrativo de la entidad pública, que oscilan las edades de 20 a 47 años; de ambos sexos, del distrito de Ventanilla, 2019 y de tipo censal. Por tal motivo, se trabajó con toda la población, la cual López (1998) define como una “muestra censal: dícese de la porción que representa la totalidad de la población”, lo cual permite generalizar los resultados obtenidos. Así mismo, este tipo de muestra requiere la utilización del 100% de la población y por tal motivo, no exige criterios de</p>	<p>VARIABLE 1. Empowerment</p>	<p>DESCRIPTIVA</p>
		<p>Nombre: Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI)</p>	
		<p>Autor: Kirk Roller PhD</p>	<p>Frecuencia</p>
		<p>Objetivos: Comportamientos asociados al empoderamiento individual en el entorno de trabajo.</p>	<p>Porcentajes</p>
		<p>Áreas: Autonomía, participación y responsabilidad</p>	<p>Prueba de Shapiro-Wilk.</p>
		<p>Aspectos psicométricos: Alfa de Cronbach para autonomía=0,79, responsabilidad=0,80 y participación=0,88.</p>	
		<p>Estudio piloto: Participaron 50 personas del área administrativa de una entidad pública; la validez de contenido fue hallada mediante la V de Aiken, cumpliendo para claridad, pertinencia y relevancia, con el criterio establecido por Escurra (0,80). La confiabilidad fue hallada mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0,833, que significa un alto nivel de consistencia interna.</p>	
		<p>VARIABLE 2. Engagement</p>	<p>INFERENCIAL</p>
		<p>Nombre: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)</p>	
		<p>Autor Wilmar Shaufelli y Alfred Bakker</p>	<p>Rho de Spearman.</p>
<p>Objetivos Medir el nivel de Engagement en el trabajo.</p>	<p>U de Mann-Whitney</p>		
<p>Áreas Vigor, dedicación y absorción,</p>	<p>Kruskal-Wallis</p>		
<p>Aspectos psicométricos: Alfa de Cronbach para vigor=0,82, dedicación=0,89, absorción=0,83 y la confiabilidad total fue de 0,93.</p>			
<p>Estudio piloto: Participaron 50 personas del área administrativa de una entidad pública; la validez de contenido fue hallada mediante la V de Aiken, cumpliendo</p>			
<p></p>	<p>PRUEBA</p>		

selección. (Tamayo, 2013).

para claridad, pertinencia y relevancia, con el criterio establecido por Ecurra (0,80). La confiabilidad fue hallada mediante el Alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0,868, que significa un alto nivel de consistencia interna.

Se utilizó el software SPSS en su versión 23.

Anexo B: Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Escala de Medición	Valor final
Empowerment	Proceso de capacitar a un individuo mediante el aumento de su nivel de autoeficacia percibida a través de una mayor autodeterminación. Por tal motivo, se relacionan con las percepciones individuales de autocontrol, control del entorno y compromiso personal.	Es medida a través de los puntajes obtenidos del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI).	Autonomía	La percepción de un individuo del nivel de libertad y control personal que posee y que puede ejercer en el desempeño de su trabajo.	Puntaje	Ordinal	Bajo: ≤ 50
			Participación	Percepción del individuo de tiene una participación en las decisiones administrativas o estratégicas de su organización.	Puntaje	Ordinal	Promedio: 51-62
			Responsabilidad	Nivel de preocupación, cuidado, compromiso o responsabilidad que un individuo aporta a una tarea o posición.	Puntaje	Ordinal	Alto: 63-68

Engagement	Es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente.	Es medida a través de los puntajes obtenidos de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).	Vigor	Alto interés por brindarle un gran esfuerzo al trabajo y la tenacidad ante los problemas que se presenten.	Puntaje	Ordinal	Muy bajo: Puntaje total ≤ 1.93
			Dedicación	Grado en el cual el individuo se relaciona con el trabajo y la sensación de pasión, aspiración, identificación, reto y sentido de significancia.	Puntaje	Ordinal	Bajo: Puntaje total entre 1.94 – 3.06
			Absorción	Encontrarse completamente concentrado y alegre por estar relacionado con el trabajo,	Puntaje	Ordinal	Promedio: Puntaje total entre 3.07 – 4.66
							Alto: Puntaje total entre 4.67 – 5.53
							Muy alto: Puntaje total de 5.4

Anexo C: Instrumentos de recolección de datos para la tesis.

Versión original del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI) de Roller (1998).

Development Survey

Please provide your reactions to the following statements using the scale below.

Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree
5	4	3	2	1

ÍTEM #	ÍTEM	RESPONSE
1	I have the freedom to decide how to do my job.	
2	I am often involved when changes are planned.	
3	I can be creative in finding solutions to problems.	
4	I am involved in determining organizational goals.	
5	I am responsible for the results of my decisions.	
6	My input is never solicited in planning changes. **	
7	I take responsibility for what I do.	
8	I am responsible for the outcomes of my actions.	
9	I have a lot of autonomy in my job.	
10	I am personally responsible for the work I do.	
11	I am involved in decisions that affect me.	
12	I make my own decisions about how to do my work.	
13	I am my own boss most of the time.	
14	I am involved in creating our vision of the future.	
15	My ideas and inputs are valued.	

Versión traducida al español del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI) por Oliveros (2018).



Esther Alicia Oliveros Bustamante
 Traductora Especialista Certificada
 C.T.P. N° 870

Traducción Certificada Registrada
 N° 0075-18

The Perception of Empowerment Instrument
 W. Kirk Roller, Ph.D.

1

(La percepción del instrumento de empoderamiento, W. Kirk Roller, Ph.D).

Copyright 1998 W. Kirk Roller, Ph.D.

Encuesta de Desarrollo

Sírvase proporcionar sus reacciones a las siguientes afirmaciones utilizando la escala que se muestra a continuación.

Completamente de acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo	Completamente desacuerdo
5	4	3	2	1

Ítem N°	Ítem	Respuesta
1	Tengo la libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	
2	A menudo me involucro cuando se planifican los cambios	
3	Puedo ser creativo en la búsqueda de soluciones a problemas	
4	Estoy involucrado en la determinación de los objetivos de la organización	
5	Soy responsable de los resultados de mis decisiones	
6	Mi aporte nunca se solicita en los cambios de planificación**	
7	Me responsabilizo por lo que hago	
8	. Soy responsable de los resultados de mis acciones	
9	Tengo mucha autonomía en mi trabajo	

Esther Alicia Oliveros Bustamante
 C.T.P. N° 01006

10	. Soy personalmente responsable del trabajo que hago	
11	Estoy involucrado en decisiones que me afectan	
12	Tomo mis propias decisiones sobre cómo hacer mi trabajo	
13	Soy mi propio jefe la mayor parte del tiempo	
14	Estoy involucrado en la creación de nuestra visión del futuro.	
15	Mis ideas y aportes son valorados	

La Traductora Colegiada Certificada, miembro del Colegio de Traductores del Perú (CTP) que suscribe, declara que la presente Traducción Certificada, que consta de 02 página(s), es una versión fiel y correcta al castellano del documento adjunto en idioma Inglés que se ha tenido a la vista.

Se certifica la fidelidad de la traducción mas no se asume responsabilidad por la autenticidad o el contenido del documento en lengua origen.

Firmado en Lima, a los 19 días del mes de noviembre de 2018



[Handwritten signature]
 Esther Alicia Orellana Bustamante
 CTP N° 0305

Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003).

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

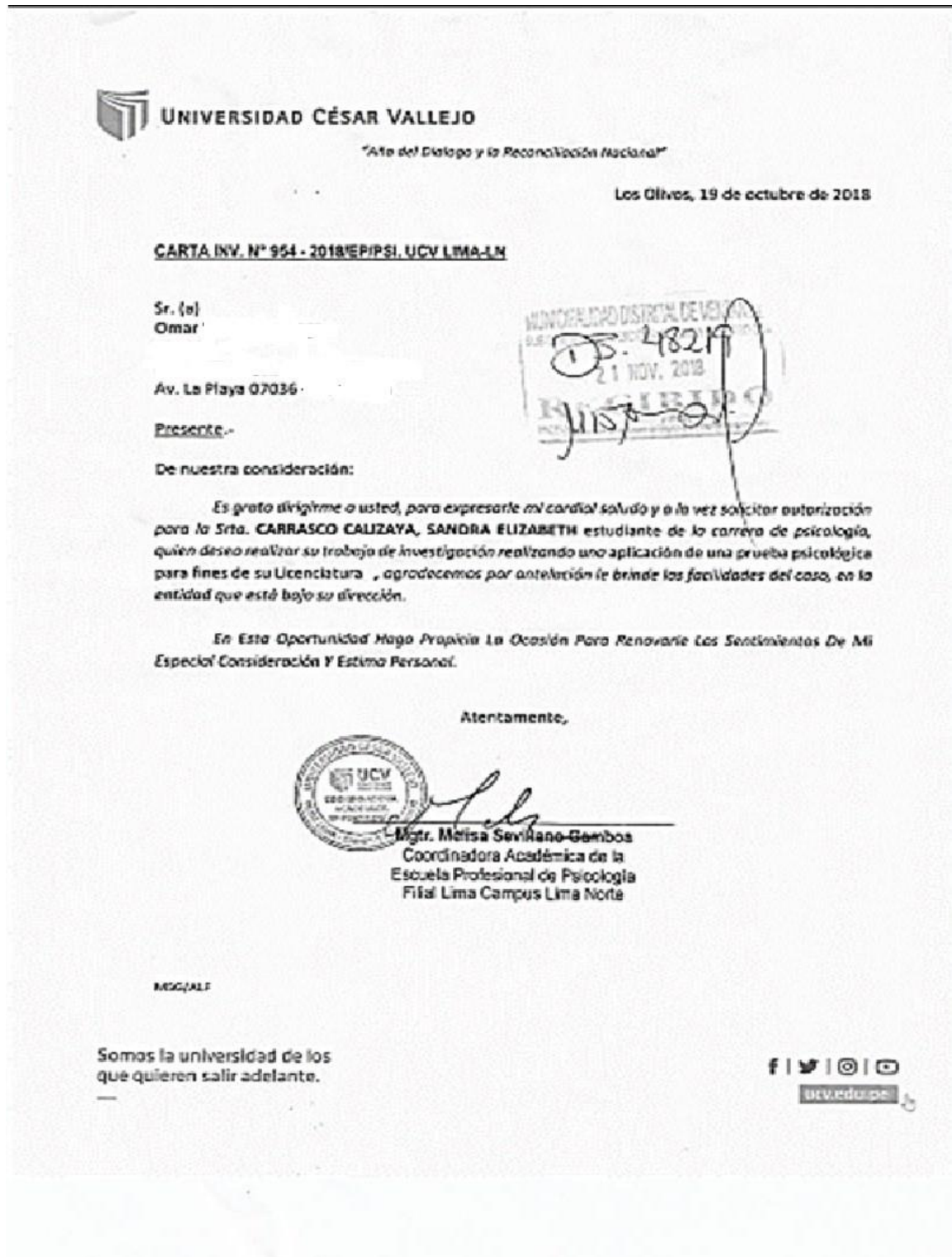
1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

Anexo D: Ficha sociodemográfica (Autoría: Sandra Carrasco Calizaya)

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA						
¿Qué edad tienes?						
Sexo:	M	F				
¿Cuál es tu grado de instrucción?	Técnico inconcluso	Técnico en curso	Técnico completo	Universitario inconcluso	Universitario en curso	Universitario completo
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la institución?	1 - 6 meses	6 meses - 1 año	1 - 2 años	2 - 5 años	5 años a más	

Anexo E: Carta de presentación de la escuela para la institución.

Piloto



Muestra final

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 10 de abril de 2019

CARTA INV. N° 0067 - 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Pedro .

AV.La playa s/n frente a

Presente.-



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CARRASCO CALIZAYA, SANDRA ELIZABETH** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Melisa Sevillano Gamboa'.

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

Anexo F: Carta de autorización de la institución.

Piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN

Estimado Luis Alberto Vivanco Oliveros
Sub Gerente Vaso de leche Ventanilla

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya**, interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Empowerment y engagement en personal administrativo dentro de una entidad pública en el distrito de Ventanilla**; y para ello quisiera contar con su valiosa aprobación para la aplicación de dos instrumentos psicológicos: **El Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI) y Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo**, con fines académicos. Gracias por su comprensión.

Atte. Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo, Luis Alberto Vivanco Oliveros
..... con número de DNI: 27685258 autorizo que se lleve a cabo
la investigación **Empowerment y engagement en personal administrativo
dentro de una entidad pública en el distrito de Ventanilla**, de la señorita Sandra
Elizabeth Carrasco Calizaya.

Día: 29 / 11 / 18


MAGISTRADO DISTRICTAL DE VENTANILLA
Sub Comité de Programas Sociales
LUIS ALBERTO VIVANCO OLIVEROS
Sub Gerente
Firma

Muestra final

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Ventanilla, 16 de mayo de 2019

CARTA N° 03 -2019/MDV-GPV

Señorita
SANDRA ELIZABETH CARRASCO CALIZAYA

Presente.-

Referencia : Expediente Administrativo N° 25367

De mi consideración:

Sirva el presente para saludarla cordialmente y a la vez en relación al documento señalado en la referencia manifestarle que su solicitud ha sido aceptada y se le brindaran las facilidades del caso a fin que realice el trabajo de investigación con el personal de la gerencia a mi cargo.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO


Anexo F: Solicitud de autorización de uso de los instrumentos.

Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI)

PERÚ. Request to use the Measuring Empowerment: The Perception of Empowerment Instrument (PEI) test Recibidos x



Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya <sandra.carrascocal@gmail.com>
para kroller225 ▾

jue., 13 sept. 2018 21:59



Dear,

Good evening I introduce myself, my name is Sandra Carrasco Calizaya and I am a student of the psychology degree at Cesar Vallejo University, Lima Headquarters in Peru. I am currently doing research on Empowerment and Engagement in a public company, to obtain a bachelor's degree and I would like to request your permission to adapt the Measuring Empowerment: The Perception of Empowerment Instrument (PEI) test oriented to the organizational area. Thank you very much in advance.

Best regards

Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES).

PERU: Permission to use the Utrecht Scale of Engagement in the Workplace. Recibidos x



Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya <sandra.carrascocal@gmail.com>
para w.schaufeli ▾

jue., 13 sept. 2018 22:37



Dear,

Good evening I introduce myself, my name is Sandra Carrasco Calizaya and I am a student of the psychology degree at Cesar Vallejo University, Lima Headquarters in Peru. I am currently doing research on Empowerment and Engagement in a public company, to obtain a bachelor's degree and I would like to request your permission to be able to use the Utrecht Scale of Engagement in the Workplace. Thank you very much in advance.

Best regards

Anexo G: Autorización de uso de los instrumentos.

Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI)

PERÚ. Request to use the Measuring Empowerment: The Perception of Empowerment Instrument (PEI) test Recibidos x



Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya <sandra.carrascocal@gmail.com>
para kroller225 ▾

13 sept. 2018 21:59 (hace 2 días)



Dear,

Good evening I introduce myself, my name is Sandra Carrasco Calizaya and I am a student of the psychology degree at Cesar Vallejo University, Lima Headquarters in Peru. I am currently doing research on Empowerment and Engagement in a public company, to obtain a bachelor's degree and I would like to request your permission to adapt the Measuring Empowerment: The Perception of Empowerment Instrument (PEI) test oriented to the organizational area. Thank you very much in advance.

Best regards



Kirk Roller
para kroller225, yo ▾

14 sept. 2018 12:33 (hace 1 día)



🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Hello Ms. Carrasco Calizaya -

Yes you may use the PEI in your research, but any adaptation of the instrument would require that the revised scale be retested for validity and reliability before any meaningful use. You are free to use the complete intact instrument in your study. Please remember to include proper citation in any published findings or reports.

Best regards

Kirk Roller PhD

Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES).

PERU: Permission to use the Utrecht Scale of Engagement in the Workplace. Recibidos X



Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya <sandra.carrascocal@gmail.com>
para w.schaufeli ▾

jue., 13 sept. 22:37 (hace 2 días)



Dear,

Good evening I introduce myself, my name is Sandra Carrasco Calizaya and I am a student of the psychology degree at Cesar Vallejo University, Lima Headquarters in Peru. I am currently doing research on Empowerment and Engagement in a public company, to obtain a bachelor's degree and I would like to request your permission to be able to use the Utrecht Scale of Engagement in the Workplace. Thank you very much in advance.

Best regards



Schaufeli, W.B. (Wilmar)
para yo ▾

vie., 14 sept. 15:17 (hace 1 día)



🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Dear Sandra,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya**, interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Empowerment y engagement en personal administrativo dentro de una entidad pública en el distrito de Ventanilla**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **El Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI)** y **Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo**. De aceptar participar en la investigación, afirma haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

..... con número de DNI:(opcional) acepto que se lleve a cabo la investigación **Empowerment y engagement en personal administrativo dentro de una entidad pública en el distrito de Ventanilla**, de la señorita Sandra Elizabeth Carrasco Calizaya.

Día:/...../.....

Firma

Anexo I: Resultados de estudio piloto.

Tabla 16

V de Aiken del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI).

N	Pertinencia							Relevancia							Claridad							Suma V Aiken	V Aiken General
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V		
1	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	0	1	4	0.80	2.80	0.93
6	1	1	0	1	1	4	0.80	1	1	0	1	1	4	0.80	1	1	0	1	1	4	0.80	2.40	0.80
7	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	0	1	4	0.80	2.80	0.93
9	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	1	4	0.80	2.80	0.93
10	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	0	1	1	1	1	4	0.80	2.80	0.93
15	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00

Tabla 17*V de Aiken de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES).*

N	Pertinencia					S	V	Relevancia					TA	V	Claridad					TA	V	Suma V de Aiken	V de Aiken general
	J1	J2	J3	J4	J5			J1	J2	J3	J4	J5			J1	J2	J3	J4	J5				
1	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	1	4	0.80	1	1	1	1	0	4	0.80	2.60	0.87
3	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	1	4	0.80	2.80	0.93
4	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	0	1	1	4	0.80	1	1	1	1	1	0	0.00	1.80	0.60
7	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
10	1	1	0	1	1	4	0.80	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	2.80	0.93
11	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	3.00	1.00

Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 18

Consistencia interna del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI) a manera general y por dimensiones.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Autonomía	.73	5
Participación	.84	6
Responsabilidad	.74	4
Puntaje total	.91	15

Tabla 19

Consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) a manera general y por dimensiones.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Vigor	.84	6
Dedicación	.90	5
Absorción	.79	6
Puntaje total	.94	17

Anexo J: Formato de juicio de expertos

Juez 1: Julio Castro Garcia.

Del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI)

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./Mg): Julio César Castro García

DNI: 08031366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional



Dr. Julio César Castro García
PSICÓLOGO
C.Ps.P 2283

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de noviembre del 2018

De la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**


Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./Mg): Julio César Castro García

DNI: 08031366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional



Dr. Julio César Castro García
PSICÓLOGO
C.Ps.P 2283

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de noviembre del 2018

Juez 2: Karla Iparraguirre Cayguaray
Del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI).

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Karla Talara Iparraguirre Cayguaray*

DNI:..... *06906162*

Especialidad del validador:..... *Comportamiento organizacional y Recursos Humanos*


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Karla Iparraguirre
Psicóloga Organizacional
CPSP 2464⁵

20...de noviembre del 2018

De la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Karla Talara Iparraguirre Cayguaray*

DNI:..... *06906162*

Especialidad del validador:..... *Comportamiento organizacional y Recursos Humanos*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Karla Iparraguirre
Psicóloga Organizacional
CPSP 2464⁵

20...de noviembre del 2018

Juez 3: Sandra Quispe Maticorena
Del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Quispe Maticorena, Sandra Quispe*

DNI:..... *10867593*

Especialidad del validador:..... *Psicólogo Organizacional*

SANDRA QUISPE MATICORENA
C.P.S.P. 15195
TARICETI/DI

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de noviembre del 2018

De la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Quispe Maticorena, Sandra Quispe*

DNI:..... *10867593*

Especialidad del validador:..... *Psicólogo Organizacional*

SANDRA QUISPE MATICORENA
C.P.S.P. 15195
TARICETI/DI

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de noviembre del 2018

Juez 4: Juan Kaneko Aguilar
Del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

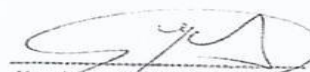
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI:.....1967.11.9118.....

Especialidad del validador:.....General.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. R. 17040

24..de noviembre del 2018

De la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

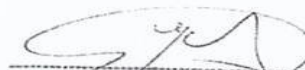
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI:.....1967.11.9118.....

Especialidad del validador:.....General.....


- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. R. 17040

24..de noviembre del 2018

Juez 5: Lourdes Ricaldy Solórzano
Del Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI).

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lourdes Milagros Ricaldy Solórzano Márquez


DNI: 41167713

Especialidad del validador: Psicología en Recursos Humanos


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de noviembre del 2018


Lic. Lourdes R. Ricaldy Solórzano Márquez
C.Ps.P. 13028

De la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lourdes Milagros Ricaldy Solórzano Márquez


DNI: 41167713

Especialidad del validador: Psicología en Recursos Humanos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de noviembre del 2018


Lic. Lourdes R. Ricaldy Solórzano Márquez
C.Ps.P. 13028

Anexo K: Resultados adicionales

Tabla 20

Baremo de los tres componentes del Instrumento de Percepción de Empoderamiento y el puntaje total, creadas a través de los resultados de la prueba piloto.

Percentiles	Autonomía	Participación	Responsabilidad	Total	Percentiles
1	8	13	4	26	1
5	10	14	8	32	5
10	11	15	8	37	10
15	13	16	12	44	15
20	16	18	13	50	20
25	17	21	13	51	25
30	17	21	14	52	30
35	18	22	14	55	35
40	18	22	14	56	40
45	19	23	15	57	45
50	19	23	15	58	50
60	19	24	16	59	60
65	19	25	16	60	65
75	21	26	16	62	75
80	21	27	17	62	80
85	22	27	17	63	85
90	22	28	17	66	90
95	23	28	18	66	95
99	23	28	18	66	99
Media	18	23	14	55	
Desv. típ.	4	5	3	10	

Tabla 21

Categorías de puntajes totales y por dimensiones para el Instrumento de Percepción de Empoderamiento (PEI), creadas a través de los resultados de la prueba piloto.

	Autonomía	Participación	Responsabilidad	Puntaje total
Bajo	8-17	13-21	4-14	26-54
Promedio	18-19	22 - 25	15-162	55-60
Alto	20-23	26 - 28	17-18	61-66

Tabla 22

Baremo de los tres componentes y puntajes totales del UWES, creadas a través de los resultados de la prueba piloto.

Percentiles	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total	Percentiles
1	12	6	12	33	1
5	13	8	12	35	5
10	18	16	15	56	10
15	19	17	17	57	15
20	19	17	17	58	20
25	22	20	19	60	25
30	22	21	21	64	30
35	23	22	22	68	35
40	23	23	23	70	40
45	24	23	24	74	45
50	24	23	24	74	50
55	24	23	24	75	55
60	25	25	26	76	60
65	26	26	29	78	65
70	26	26	29	78	70
75	27	28	29	79	75
80	27	29	31	80	80
85	27	29	31	85	85
90	27	29	32	86	90
95	28	29	34	89	95
99	28	29	34	89	99
Media	22	22	29	73	Media
Desv. típ.	4	5	6	13	Desv. típ.