



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Engagement y empowerment en colaboradores de una empresa  
agroexportadora de Piura, 2019”**

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

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Sandro David López Peña (ORCID: 0000-0001-8837-9956)

**ASESOR:**

Dr. García Ramírez Edwin Martín (ORCID: 0000-0002-3483-1158)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento Organizacional

PIURA- PERÚ

2020

**Dedicatoria:**

Dedicado en primer lugar a DIOS, por haberme permitido culminar este trabajo favorablemente, a mi familia que han sido determinantes, con su soporte económico y moral, me cedieron alcanzar este nuevo logro en mi vida profesional.

**Agradecimiento:**

A Manifiesto mi profunda gratitud a la Cooperativa Agraria Norandino y sus colaboradores que participaron en esta investigación, a todas las personas y a la organización que amablemente me brindó la información requerida.

Es evidente, que al tener la guía y orientación de profesionales en la materia dará como resultados una importante investigación. Por ello, mi más sincero agradecimiento a mi asesor, Dr. Edwin Martin García Martínez, por su apoyo profesional en el desarrollo del presente trabajo de tesis.

## Índice

Caratula .....	i
Página del Jurado .....	i
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODO .....</b>	<b>29</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	29
3.2 Variables y Operacionalidad .....	31
3.3 Población, Muestra y muestreo.....	32
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	32
3.5 Procedimientos .....	34
3.6 Métodos de análisis de los datos .....	34
3.7 Aspectos éticos.....	34
<b>IV RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>43</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>48</b>
<b>VII. RECOMENDACION .....</b>	<b>49</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1 Niveles de Engagement en colaboradores de una agroexportadora .....	35
Tabla 2 Niveles de Engagement (vigor) en colaboradores de una agroexportador.....	36
Tabla 3 Niveles de Engagement (Dedicación) en colaboradores de una agroexportadora .....	37
Tabla 4 Niveles de Engagement (Absorción) en colaboradores de una agroexportadora .....	38
Tabla 5 Niveles de Empowerment en colaboradores de una agroexportadora.....	39
Tabla 6 Relación entre engagement y empowerment.....	40
Tabla 7 Relación entre engagement (vigor) y empowerment .....	40
Tabla 8 Relación entre engagement (Dedicacion) y empowerment; <b>Error! Marcador no definido.</b>	41
Tabla 9 Relación entre engagement (Absorción) y empowerment .....	42
Tabla 10 Matriz de contingencia .....	55

## Índice de Figuras

Figura 1 Niveles de Engagement en colaboradores de una agroexportadora.....	35
Figura 2 Niveles de Engagement (vigor) en colaboradores de una agroexportador .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 3 Niveles de Engagement (Dedicación) en colaboradores de una agroexportador .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 4 Niveles de Engagement (Absorción) en colaboradores de una agroexportadora .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 5 Niveles de Empowerment en colaboradores de una agroexportadora ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa de agroexportación de Piura. Es de tipo no experimental, es decir, se analizaron variables en su estado natural, sin ningún tipo de intervención, Así mismo, es de tipo transversal, puesto que la recolección de los datos se ejecutará en un momento único y correlacional, ya que la finalidad es ver el grado en el que se asocian dos o más variables en un mismo contexto. Por otro lado, su diseño es descriptivo, el cual tiene como fin describir variables tal cual se presentan en una situación determinada, además de analizar el grado de asociación entre variables.

La población que formó parte de esta investigación fueron 100 colaboradores adultos de ambos, determinándose que la muestra sea la misma que la población. Para la ejecución de esta investigación se utilizaron los instrumentos: Cuestionario de engagement creada por los autores Wilmar Schaufeli, W. y Arnold Bakker, A. (2003), de procedencia holandesa, adaptada para la ciudad de Piura por Jiménez, S. (2017) y el cuestionario de empowerment LM cuyas autoras son Torres, M y Vilchez, M. (2009) de procedencia Chiclayo – Perú.

Se procesaron los datos con programa de excel para la tabulación y organización de datos con ayuda del SPSS versión 21. Los resultados indican que no existe relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura 2019. En términos globales se obtiene una r de de 0.170 y un nivel de significación del 0.091. Estas dos son independientes. Aceptándose la hipótesis nula.

Palabras clave: Engagement, empowerment y relación.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the relationship between engagement and empowerment in collaborators of an agro-export company in Piura. It is non-experimental, that is, variables were analyzed in their natural state, without any type of intervention. Likewise, it is of a transversal nature, since the data collection will be executed in a unique and correlational moment, since the purpose is to see the degree to which two or more variables are associated in the same context. On the other hand, its design is descriptive, which aims to describe variables as they occur in a given situation, in addition to analyzing the degree of association between variables.

The population that was part of this investigation were 100 adult collaborators of both, determining that the sample is the same as the population. For the execution of this research the following instruments were used: Questionnaire of engagement created by the authors Wilmar Schaufeli, W. and Arnold Bakker, A. (2003), of Dutch origin, adapted for the city of Piura by Jiménez, S. (2017 ) and the empowerment questionnaire LM whose authors are Torres, M and Vilchez, M. (2009) of origin Chiclayo - Peru.

The data were processed with excel program for the tabulation and organization of data with the help of the SPSS version 21. The results indicate that there is no relationship between engagement and empowerment in collaborators of an agro-export company of Piura 2019. In global terms, a of 0.170 and a significance level of 0.091. These two are independent. The null hypothesis is accepted.

Keywords: Engagement, empowerment and relationship.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, la globalización de las economías junto con el cambio innovador acelerado que está experimentando el mundo, someten al especialista a solicitudes cuya calidad principal es la adaptabilidad incluso con nueva información y tipos de tablero, su capacidad de aprendizaje incesante y el ajuste a los cambios perpetuos. Mecánico y autoritario para reaccionar a los nuevos tipos de creación y eficacia jerárquica, según lo indicado por las organizaciones que deben adoptar los sistemas ejecutivos actuales para competir en el mercado. Cabe mencionar que podemos distinguir los diversos conflictos presentes en los trabajadores de las diferentes organizaciones, por ejemplo están las del orden social, como la economía, de familia, de desempeño, mental y de relaciones personales, los trabajadores deben ser confiables con las solicitudes del mercado laboral y ajustarse a las progresiones para reutilizarse y no quedar obsoletos en sus conocimientos y habilidades que permitan desempeñarse con eficiencia en su centro laboral, conseguir empleos es cada vez más difícil sobre todo para quienes no se preparan o se siente inseguros de sus capacidades, las interacciones de trabajo ya no duran o permanecen. En el tiempo pasado se quedó aquello de tener toda una vida en la organización y estabilidad laboral. Sin embargo, pese a las innovaciones organizacionales, aún observamos que el trabajador debe adaptarse a un sistema diferente, un entorno de familia, donde las interacciones quizás estén basando en la fraternidad.

Ciertas organizaciones no se desarrollan, ni aguantan a la luz del hecho de que se consideran una máquina para entregar efectivo y no construyen información agregada para desarrollar. Para mantener una distancia estratégica con respecto a esto, no debemos pasar por alto que una organización es una red humana, razón por la cual debemos tener debidamente en cuenta a las personas que la integran, para ayudar tanto a la organización como al individuo y su entusiasta prosperidad.

Por otra parte, la médula de una fuerza laboral persuadida está en la naturaleza del tratamiento que se obtiene en asociaciones singulares con los administradores o las autoridades, en la confianza, el respeto y el pensamiento

que sus gerentes les brindan día a día. Para esto, el lugar de trabajo es de suma importancia y para percibir cómo alienta o reprime la satisfacción de lo creado por cada individuo.

Cabe señalar que, hacia Europa, encontramos el sistema laboral se está perfeccionando paulatinamente a causa de los cambios coyunturales, de actitudes y comportamientos positivos existentes en la sociedad, por lo que resulta importante la reordenación de las pautas organizacionales y de dirección que determinan y favorecen el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, en América Latina se han hecho diferentes observaciones y estudios acerca de cómo funciona el sistema laboral y su prevalencia en el tiempo, ya que su importancia permite establecer aquellos factores sociales que están afectando a su manera de formar al individuo dentro de la organización y por ende su proceso adaptativo dentro de ella.

En nuestro país, encontramos que la organización en la actualidad sufre severamente crisis por la amplitud nova de las tecnologías y la necesidad, que hace que se evidencien conflictos entre sus integrantes, por lo que cada vez es importante el soporte emocional para que el grupo se maneje de forma eficiente y satisfactoria dentro de su área de labores.

Todos los sistemas humanos convertidos en organizaciones han desarrollado un rol cultural establecido que, de las que han sido participes al integrarse a ella. Esta transmisión puede haber sucedido a través de la asociación humana o mediante arreglos autorizados y activos humanos en los marcos de los ejecutivos.

El individuo dentro de una organización desarrolla aportaciones importantes, en función a su historia personal y su formación, los cuales pueden ser recibidos por diferentes individuos de la asociación. Estos desarrollos no se fusionan con la forma de vida en esa capacidad hasta que otros los reciben y, por lo tanto, se transmiten. La transmisión no parpadea, sin embargo, se fortalece en los ejercicios diarios de la persona dentro de su región de trabajo.

Dentro de estos aspectos de desarrollo de las organizaciones, surgen un conjunto de conceptos nuevos, ligados a lo que se denomina psicología positiva uno de ellos es el engagement entendido como señala Robbins, como la lealtad e identificación y compromiso que presenta un colaborador frente a la empresa y cree aún en formar parte de la misma. Siendo el otro concepto el de empowerment entendido como define que la forma de delegación del poder y del mando a los trabajadores y hacerles sentir que ellos mismos son propietarios de su misma labor

Ambos conceptos configuran una nueva perspectiva de ver la organización y entender la labor del trabajador dentro de esta organización. Los desenvolvimientos de los participantes dependen en gran medida de la satisfacción emocional que sienten, lo que muestra como resultado la posibilidad de que adquieran nuevos y continuos conocimientos, así como adherir nuevas habilidades para sí mismos; así también, buscan demostrar que su estado de salud se encuentra en óptimas condiciones, reflejándolo dentro de su entorno laboral.

Estos aspectos nos permiten por tanto señalar que resulta importante analizar estas variables en un conjunto de trabajadores con características especiales, como son los colaboradores a bordo de la agroexportadora de Piura, que no poseen una condición laboral estable y donde deben realizar un trabajo casi al destajo y en condiciones muy complicadas. Por lo que a partir de ello surge la necesidad de investigar la correlación sobre el engagement y el empowerment en trabajadores de una organización agroexportadora de la ciudad de Piura.

Después de lo mencionado se formula el problema general de la investigación: ¿Existe relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura, 2019?

La presente investigación se justifica, debido a que permitirá ampliar los conocimientos teóricos y científicos acerca de las variables engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura, puesto que se verá la realidad que envuelve a esta problemática para así

tomar decisiones que ayuden a mejorar la perspectiva que se tiene sobre dicha problemática.

La presente investigación, será trascendental para los directivos competentes de la organización, los cuales a partir de los resultados obtenidos deberán tomar medidas para incentivar al personal, a fin de reconocer el valor que tiene el engagement y el empowerment en el óptimo desempeño de los colaboradores a los que dirigen.

Del mismo modo los datos obtenidos serán de utilidad para el personal encargado de la población en estudio, ya que; dichos datos permitirán coordinar actividades que gestionen el talento humano, y así contribuir al fortalecimiento de las variables en estudio.

De manera Final, los resultados de este trabajo podrían ser utilizados como insumo para futuras investigaciones que deseen estudiar las variables analizadas, así mismo tendrá un valor teórico en la medida que genera conocimiento y aporta evidencia empírica a los constructos y llenar vacíos en la ciencia.

Adicionalmente, se formulan las hipótesis de investigación, en primer lugar, la hipótesis General: Existe relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019. Así mismo las hipótesis específicas: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019, existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019, existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión absorción y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.

El propósito principal de la investigación, consiste en determinar la relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019. Además se mencionan los objetivos específicos, OE1: Determinar los niveles de engagement en los colaboradores

de una empresa agroexportadora de Piura. 2019; OE2: Determinar los niveles de empowerment en los colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019; OE3: Determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019, OE4: Determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019; OE5: Determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión absorción y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

Se revisó una serie de trabajos previos, tanto nacionales como internacionales, así se tiene a, Figuera, M. y Paisano, M. (2006) Desarrollaron un estudio documental hacia el propósito de obtener información sobre el empowerment y eficacia como método fundamental. Asimismo, se habló sobre las ventajas, necesidades y pasos para su aplicación, proponiendo metodologías para coordinar a los individuos en el fortalecimiento. La exploración es a nivel narrativo y gráfico. Tal investigación determinó que el empowerment trae como consecuencia un conjunto de beneficios observados en el incremento de la responsabilidad, la mejora de la satisfacción, el compromiso y la autoridad, el trabajo en equipo, entre otros. Así mismo al empoderarse óptimamente ello traerá buenos resultados, no obstante, la inadecuada aplicación generará un gran malestar afectando el desempeño normal de la organización, de ahí que ha de ser muy cuidadoso en su implementación.

Mercado, P; y Gil, R. (2010). Estudia cómo afecta el compromiso organizacional respecto a los conflictos interpersonales y el burnout. El estudio se realizó con recientes ochenta y nueve sujetos de México pertenecientes a área de la salud y la educación. Se obtuvo como resultado que los conflictos interpersonales tienen un impacto importante respecto al burnout, así mismo se existió relación negativa sig. de la influencia del compromiso organizacional. Estos productos obtenidos nos ayudan a sostener que existe sobre los constructos de los conflictos interpersonales y compromiso organizacional, y a partir de los mismos se observan significativas diferencias sobre los grados de burnout. Concluyendo que cuando se maximiza el compromiso organizacional este va a contribuir significativamente a reducir el síndrome del quemado por el trabajo, aunque es importante mencionar que la presencia de situaciones de dificultad en los trabajadores con un compromiso alto de tipo organizacional (normativo y afectivo) es más factible una afectación de este síndrome. De allí que se deba

intervenir tanto en la organización como en los empleados.

Molina, M. y Moreno, M (2012). Analiza el Burnout y el Engagement hacia trabajadores de una presión de Costa Rica. Para este propósito se evaluaron ciento ochenta sujetos, usando una encuesta y el muestreo por conveniencia. La encuesta administrada dio como resultado niveles bajos del burnout y elevado grado del engagement. Concluyéndose que existe una asociación significativa y negativa sobre las variables de investigación.

Ramírez, J. (2004). En su estudio “Relación del Empowerment con la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional”. Y teniendo como objetivo el estimar la correlación sobre las variables en mención, hacia propósito de resaltar lo importante de la delegación en la empresa y su utilización estratégica en la interna de las organizaciones. El muestreo estaba compuesto por 100 representantes de tres organizaciones de la división privada de varios niveles progresivos que terminaron tres encuestas (el inventario de empoderamiento de Menon, el inventario de cumplimiento de actividades de Quinn y Shepard y el inventario de comportamiento organizacional de Allen), que estimaron la conexión entre el fortalecimiento con el cumplimiento del trabajo y el fortalecimiento con jerarquía responsabilidad. Los resultados demostraron que los representantes que se ven a sí mismos con un fortalecimiento más notable se sienten cada vez más felices con su trabajo y las personas que se ven con un fortalecimiento más destacado se dedican progresivamente a la asociación.

Topa, G, Lisbona, A & otros (2004). Investigaron acerca de la relación de la forma de vida de las reuniones con el cumplimiento y la responsabilidad de sus individuos. En la estimación de la forma de vida de las reuniones, se determina una lista de comprensión intragrupal y se aplica la base de la fuerza social para reconocer las reuniones sociales (aquellas que han llegado a enmarcar una cultura mutua) y las que ciertamente no lo son. Se supone que el modelo profético de la forma de vida en los resultados cambiará entre las reuniones sociales y no sociales. Para afirmar esto, se aplica un examen de múltiples grupos de condiciones auxiliares.

Jaramillo (2018) desarrollo una investigación denominada “Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018” Esta investigación que se desarrollo quiso establecer la asociación del liderazgo transformacional y el engagement laboral sobre trabajadores de una organización financiera del distrito de San Isidro, 2018. La muestra estuvo constituida por 1 50 colaboradores, siendo un estudio de descripción y correlación. Como instrumento de investigación se usó la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y el Utrecht Work Engagement Scale. Se determinó la existen de asociación sig. sobre los constructos estudiados ( $r = .900$ ), en otras palabras, a mayor liderazgo transformacional, mayor engagement laboral. Así mismo, el nivel de liderazgo transformacional y engagement laboral que predomina en la investigación fue el nivel medio, existió ausencia de sig., diferencias entre los grupos de la variable sociodemográfica sexo respecto a las variables principales, concluyendo que ambos géneros pueden desarrollar estas habilidades.

Hernandez (2017) realizo una investigación denominada “Compromiso organizacional y engagement sobre colaboradores del sector administrativo del call center en el Callao, 2017”. La investigación considero como objetivo central establecer la asociación sobre las variables en mención. Se utilizó como diseño de investigación el correlacional. La muestra se conformó de 125 colaboradores de ambos sexos. Los instrumentos que se utilizaron fueron Escala Utrecht de Engagement en el trabajo y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Se concluye la existencia de relación sig., baja entre las variables de estudio. También se halló sig., diferencias en relación al sexo y las edades.

Torres (2017) investigo la “Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant Lima Metropolitana, 2017”. Este tuvo como objetivo demostrar que existencia de asociación sobre las variables en mención. Los sujetos de estudio muestral fueron cien colaboradores mujeres. Se administró Escala de Empoderamiento Psicológico en el Trabajo y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. La estadística



estableció correlación significativa sobre los constructos de estudio (0.825). El grado del empowerment fue alto en el 53% y 52% en los niveles del compromiso. También se halló significativa asociación según el estado civil, las edades (35 a 49 años).

El trabajo realizado por Loli, A. y Cuba, E. (2006), estuvo relacionado con el autoconcepto y el compromiso organizacional sobre colaboradores de una entidad universitaria estatal de provincias. Se aplicó el Inventario de Autoestima-ALPEL- Forma AD y el cuestionario de Compromiso Organizacional. Se concluyó la ausencia de relación sobre el autoconcepto y el compromiso organizacional de los colaboradores. Los resultados indican claramente que de todos los componentes solo uno (autoestima de los colaboradores) se relaciona positivamente al compromiso de trabajo.

Loli, A. (2006), en una investigación desarrollada en Lima investigo la relación entre el compromiso laboral de colaboradores no docentes de una entidad universitaria limeña en relación a categorías demográficas. Se basó en un muestral de unos docientos cinco sujetos de 20 facultades. Los resultados demuestran que existe una dirección ideal de los socios hacia el deber jerárquico y el examen de las variables muestra una conexión crítica y positiva entre el cumplimiento general con el trabajo y la promesa de trabajar, la responsabilidad emocional, la cadena de mando de la posición y el sentimiento de inmutabilidad; mientras que la conexión entre lo anterior y la compensación del alojamiento es notable pero negativa. El equivalente ocurre entre la promesa de trabajar y la promesa de comodidad. Por fin, existe una conexión extremadamente grande y positiva entre la promesa de trabajar y el deber emocional, un sentimiento de inmutabilidad y una cadena de importancia de la posición.

A continuación, se presenta el fundamento teórico sobre el cual la investigación se fundamenta:

El Engagement como constructo psicológico nuevo aplicado al campo de las organizaciones, surge a partir de las primeras investigaciones realizadas sobre

el burnout o síndrome del quemado por Maslach, Schaufeli, y Leiter (2001).

Kahn, (1990). Le considera hacia una disposición centrada a la obtención de metas organizacionales. El engaged detalla a dichos sujetos atribuyéndoles que a nivel físico, cognitivo y emocional están relacionadas a sus acciones laborales.

Schaufeli,y Bakker, (2004). lo conceptualizan como un estado psicológico positivo que se relaciona a lo laboral y se caracteriza por la fuerza, dedicación y concentración en este.

Schaufeli y Bakker (2004) ha conceptualizado el engagement como un período mental positivo, satisfactorio y relacionado a la labor que realiza el individuo, en lugar de un estado concreto y breve, el engagement se describe como un estado afectivo-cognitivo constante e influyente no relacionado con una sola situación, acontecimiento, persona o conducta en particular.

En este sentido los individuos que experimentan implicancia emocional, son personas con mucho ímpetu muy asociadas a sus labores cotidianas y con mucha capacidad de responder a lo que su puesto demanda de ellos con mucha eficacia. Se ha demostrado en la práctica que esta experiencia de satisfacción equilibra los impactos inmediatos de los activos en la ejecución, la prosperidad y la satisfacción personal en general, como si fuera un expreso constructivo que hace concebible y fomenta la utilización de los activos.

En este sentido este fenómeno resulta interesante en la medida que es potenciador de la eficacia colectiva como proceso psicosocial emergente.

Mercer (s/f. citado en Salanova et al., 2008) refiere cuando el colaborador se vincula emocionalmente al trabajo, también denominado “compromiso” o “motivación”, está referido al interés personal que el trabajador siente por el desarrollo y éxito de la organización y por generar niveles altos de trabajo sin importar el tiempo que se requiera, y al desarrollar esto el trabajador siente

gratificación individual sumado a una percepción de sentirse inspirado y reafirmación que logran en su labor al considerarse unido a la empresa.

Respecto a las dimensiones de engagement, este en el contexto laboral es una prioridad para cualquier empresa, siendo un indicador de motivación en los colaboradores, por lo que siguiente a ello se describe por medio de un conjunto de factores:

**Vigor**, Schaufeli y Bakker (2004) comentan que cada colaborador se caracteriza por tener la gran voluntad de dedicar su esfuerzo, relacionado al trabajo y la persistencia ante las dificultades que se originen” (p. 6).

**Dedicación**; Schaufeli, Bakker (2004) definen que el estar muy involucrado en el trabajo y el experimentar la sensación de entusiasmo, la inspiración que uno posee, el orgullo que cada persona tiene en su interior, el reto y su significado al realizar una labor” (p. 6).

**Absorción**: Schaufeli y Bakker (2004) comentan que un individuo se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de allí que la persona no siente que pasa el tiempo y experimenta malestar ante la idea que debo ya dejar el trabajo para después.

Por otro lado, las **causas** del engagement, para Demerouti (citado por Salanova et al, 2008) manifiesta que las causas a la implicancia emocional estarían sustentadas en el recurso laboral (autonomía, apoyo social) y en los aspectos individuales (autoeficacia), la compensación por el desempeño realizado sumado a la entrega y compromiso emocional incluso en la interna de la empresa.

La implicancia emocional puede relacionarse de manera positiva con los aspectos del rol laboral por el cual se atribuiría los recursos motivadores o en del trabajo. En este sentido el apoyo social de los compañeros y superiores, así como el reforzamiento dado por ellos resulta en un recurso importante para la mejora continua, el desarrollo laboral autónomo, las diversas labores y la accesibilidad a la data informativa.

Mientras Salanova et al. (2008). Demostró que la implicancia emocional se encuentra muy relacionado con la creencia en las propias capacidades

personales como la autoeficacia.

En el mismo sentido se ha demostrado que a pesar de que la actividad laboral del día anterior ha sido fuerte, los trabajadores implicados emocionalmente con la organización tienden al día siguiente a estar más recuperados y en mucha más disposición que los trabajadores menos implicados que tardan en recuperarse.

Así mismo **Consecuencias** del engagement, Salanova y Llorens (2008), plantean que existe un conjunto de trabajos empíricos en los que puede observarse las consecuencias del engagement, unas repercutirán en la organización y otras en el individuo.

En las personas, en relación con el entorno de trabajo, algunas prácticas de actividad individual de movimiento maestro, niveles más elevados de inspiración para unirse al aprendizaje notable, inspiración para tomar nuevas dificultades en el trabajo ocupado, firmeza más prominente y confiabilidad del cliente, se puede reconocer la productividad en su avance laboral. En los suplentes, el compromiso crea una mejor ejecución en las tareas académicas.

Con respecto a la asociación, el compromiso cultiva el cumplimiento del trabajo, el deber autorizado, la baja expectativa de detener el trabajo, la ejecución de tareas, la disminución de las quejas, la superación personal en los trabajadores.

El engagement se ha considerado, bajo la vigilancia de los diferentes creadores que generalmente han contemplado, como un punto de vista en desarrollo que promueve el bienestar, considerado como una condición de completo bienestar físico, mental y social, por lo que esta idea completa promueve la salud y la salud. La dicha de los trabajadores (Salanova y Llorens, 2008).

Es importante mencionar **Factores** de engagement en los colaboradores, por lo tanto, según los estudios de Rodríguez et al. (1993) el Apoyo Organizacional Percibido, implica que, si los individuos observan que la empresa se preocupa por ellos, trata de buscar su mejora y les procura ayuda a los problemas personales cuando se hace necesario, los resultados tienden a ser positivos para la empresa respecto al grado de los desempeños y las permanencias de los colaboradores.

Expectativa de Recompensas. Es normal creer que, si los individuos piensan en tener mejores condiciones laborales o incrementar su salario respecto del desempeño, su compromiso laboral aumente.

Socialización. Las asociaciones presentan intentos, independientemente de si están organizados o no, para coordinar cada parte nueva. Entre las perspectivas casuales se encuentra la ayuda de asociados, que han descubierto actividades significativas entre estos elementos y la dedicación en varias naciones asiáticas.

Reconocimiento por la laboral realizada. Ello esta implícitamente estructurado en el denominado clima organizacional (Brown y Leigh s/f. citado por Salanova et al., 2009).

Es conveniente imaginar que el Compromiso Organizacional produce ramificaciones tanto positivas como negativas para las asociaciones. En el punto primario, una expectativa de permanecer sería normal; es decir, seguir manteniendo lazos con la asociación. Por otra parte, la búsqueda de empleo daría responsabilidad a las conexiones negativas. Como se sabe, la rotación del personal incluye gastos de diferentes tipos para asociaciones, por ejemplo, inscripción, elección, preparación, errores, percances, etc.

El **Engagement y la motivación**, en trabajos recientes, Salanova et al. (2009), analizaron este modelo a través de encuestas de diversas empresas. En la interna de las organizaciones se encontraron diversos factores estresantes, niveles del burnout y reclamos sobre la propia condición de su salud.

Estos investigadores hallaron pruebas que existen 2 tipos de procesos:

(1) un procedimiento de problemas médicos o desintegración, donde los factores estresantes laborales y la ausencia de activos en el trabajo estaban relacionados con Burnout, que se identifica con problemas médicos y perspectivas negativas hacia el trabajo;

(2) un procedimiento inspirador en el que la cercanía de los activos del trabajo se relaciona con la inclusión apasionada, que por lo tanto está relacionada con elevar las mentalidades hacia el trabajo.

Diferentes exámenes mostrarían el importante trabajo que la contribución apasionada desempeña ocupada trabajando. De esta manera tenemos que, las secuelas de Gonzales et al. (2006), fueron reproducidos por Hakanen (2003) en un examen con un gran ejemplo de instructores finlandeses. Sea como fuere, las consecuencias de la investigación de Salanova et al. (2009) afirma que la asociación entusiasta en el trabajo asume un trabajo significativo entre los activos del trabajo (por ejemplo, hardware especializado, interés en elecciones y administración y ejecución de la ocupación, tiempo extra y lealtad del consumidor).

Otro examen realizado en más de 500 especialistas en la zona de innovación de datos y correspondencia, Salanova et al. (2009) encontró que el compromiso de trabajo intercedió la conexión entre la accesibilidad de los activos (entrada de ejecución, surtido de recados y comando sobre el trabajo) y conducta proactiva autorizada.

Así mismo el Engagement – personal en el rol laboral; la primera persona que analizo las implicancias del el engagement en el trabajo fue Kahn et al., que describió lo que él llamó una asociación individual apasionada como los individuos de la asociación que explotan sus propios trabajos: en este momento, usan y se comunican de manera verdadera, psicológica, sincera e intelectual durante el avance de sus trabajos.

De otra manera el autor mencionado, concentró su investigación en tránsito donde los compañeros de equipo satisfacen sus trabajos laborales y aceptó que los conectados con los trabajadores mejoren mucho su trabajo ya que se relacionan con él, se caracterizan en las disposiciones de sus trabajos de actividad. En vista de dos exámenes subjetivos completados con pantallas de campamento de día y con individuos de una oficina de planificación.

En este sentido, cuando el trabajo es significativo, el lugar de trabajo está protegido y los activos individuales son accesibles para el especialista, la inclusión individual apasionada en la actividad laboral creará, unos años después del hecho, separó la idea de ramificaciones entusiastas de Presencia psicológica o experiencia de "estar totalmente empapado". El último alude a

cuando los individuos se sienten y están atentos, asociados, coordinados y concentrados en su actividad laboral ", o al final del día, la sugerencia emocional se entiende como un tipo de conducta poco común, que dedica vitalidad al trabajo de uno mismo. esto es estimulado por un estado mental fundamental llamado cercanía mental, por lo que se acepta que el compromiso produce resultados constructivos, tanto a nivel individual (autoconciencia y avance) como a nivel jerárquico (calidad de ejecución).

El **Engagement y desempeño laboral**, Bakker, Demerouti, y Xanthopoulou, (2007), mencionan que, mediante los diferentes aspectos morales se puede aclarar la relación objetiva entre los puntos de desempeño laboral y el engagement.

Los desenvolvimientos de los participantes dependen en gran medida de la satisfacción emocional que sienten, lo que muestra como resultado la posibilidad de que adquieran nuevos y continuos conocimientos, así como adherir nuevas habilidades para sí mismos; así también, buscan demostrar que su estado de salud se encuentra en óptimas condiciones, reflejándolo dentro de su entorno laboral.

Por lo que, necesitan continuas capacitaciones para un mejor desenvolvimiento y así brindar un buen servicio.

Por último, la energía o entusiasmo de los colaboradores se transmite dentro de su ambiente laboral, lo que mejora el trabajo grupal.

Los **Modelos teóricos del engagement**; en primer lugar, la **Psicología y salud ocupacional**; Una nueva especialidad que se conoce en las ciencias sociales psicologicas es la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), esta teoría se considera que emerge desde la década de 1990 como una rama de la psicología, Barling y Griffith, (2003), siendo esta de carácter fundamental y aplicado, que resulta del conjunto de los contenidos en la salud pública y la medicina preventiva aplicada en los contextos laborales de la psicología clínica y psicología de la salud. Desde esta perspectiva la PSO, se encarga de los riesgos psicosociales en el trabajo y de la calidad laboral dentro de las organizaciones; se conoce que los riesgos psicosociales son producidos por el

estrés, desgaste profesional, emocional o conflictos familia – trabajo que afectan el desarrollo profesional de cada colaborador, es por ello que la PSO tiene como finalidad mantener un adecuado bienestar físico, mental y social de los colaboradores, de tal manera para prevenir todo daño causado a la salud que ponga en riesgo su desempeño laboral.

En la actualidad se conoce que un ambiente saludable y apropiado en los colaboradores es primordial para el desempeño efectivo de las personas y para el beneficio de las organizaciones; es donde el objetivo de la PSO, es que las personas puedan desenvolverse, desarrollarse y ser reconocidas en sus puestos laborales, utilizar su capacidad, conocimientos, habilidades y destrezas idóneamente, como vía para adquirir un alto rendimiento, percibiendo una alta satisfacción labora, personal y bienestar en el trabajo.

La **Psicología Positiva**, tradicionalmente se conoce a la psicología como la ciencia que estudia el comportamiento humano y los desórdenes mentales, centrándose en, como surgen y cómo afrontarlas; en las últimas épocas la psicología a examinado la importancia del estudio del bienestar subjetivo de las personas enfrentando de forma directa la exploración de las fortalezas humanas y analizando los factores que contribuyen e influyen en la bienestar de las personas; deducimos que por fortalezas humanas se refiere al optimismo, confianza, tenacidad, valor, creatividad; en entre otras, estás podrían mantener o funcionar como barrera en la aparición de trastornos mentales; es aquí en base a este cambio de pensamiento que se da el inicio formal de la Psicología positiva, abordado por primera vez esta definición Martin Seligma en su conferencia para asumir el periodo presidencial de la American Psychological Association (1999); aunque también se considera sus inicios con la Psicología Humanista de Carl Rogers, Abraham Maslow, Erick Fromm; pero no se vio acompañada de una base empírica sólida.

A través de la investigación lógica, la Psicología Positiva se caracteriza como una parte de la Psicología que busca comprender los procedimientos que subyacen a las características y sentimientos constructivos de cada individuo; El objetivo de este estándar es contribuir con nueva información sobre la mente humana, que no solo ayuda a ocuparse de los problemas de bienestar



psicológico que padecen las personas, sino que además de técnicas de tono para apoyar la satisfacción personal y en esta línea previenen la aparición de desorden mental.

Los sentimientos positivos se conocen como esperanza, inteligencia, versatilidad y desarrollo post-horrendo, innovación; Experimentar estos sentimientos conduce a estados mentales y métodos de conducta que, de forma indirecta, configuran a la persona para enfrentar eficazmente futuros problemas y desgracias, Fredrickson (2001).

Optimismo: es una marca mental que relega los deseos edificantes y los objetivos futuros, que se identifican con los factores de determinación, realización, bienestar físico y prosperidad.

Peterson, y Seligman, (2004). Que incrementan considerablemente el desarrollo personal y calidad de vida, convirtiéndose en un aspecto fundamental de la positiva psicología.

Humor: Es un importante pilar de la psicología positiva donde demostró la existencia de asociación sobre el humor y la salud, teniendo como manifestación externa del humor la risa. El humor y la risa disminuyen al estrés y estados ansiosos optimizando la vida y salud.

Creatividad: Mediante investigaciones se demuestra que la creatividad resulta de un grupo específico de atributos individuales, aptitudes intelectuales, información útil, condiciones sociales y sociales, bienes materiales y, además, karma. Es la capacidad de hacer, pensado en un procedimiento clave de autoconciencia y para avanzar socialmente, de esta manera se termina dentro del campo de la ciencia cerebral positiva, que nuevos planes para resolver los problemas de una manera única, desplegando en el campo de la vida cotidiana, mejorando su naturaleza, Csikszentmihalyi, (1996).

Salanova, y Schaufeli, (2009). Al referirse al engagement, consideran que es complicado que una teoría concreta pueda explicarlo. En este momento, las hipótesis intentan distinguir un número predeterminado de componentes urgentes que pueden aclarar la maravilla bajo investigación.

Como conclusión, las teorías no se ajustan necesariamente del todo bien para explicarlo en todo en su máxima amplitud Salanova, y Schaufeli, (2009), por lo que podría deducirse que hasta la fecha no ha surgido una teoría que explique de manera acertada y categórica el engagement es un campo de estudio creador; Por lo tanto, a raíz de la evaluación de la escritura, era concebible distinguir dos modelos informativos de compromiso: el modelo DRL de Bakker y Demerouti (2008) y el modelo JD-R de Bakker y Leiter (2010):

El **Modelo DRL de Bakker Y Demorouti**; nace de la psicología ocupacional, la cual propone dos aspectos del bienestar psicosocial: síndrome de quemado y engagement.

Los dos se unen de manera simultánea tal y como manifiesta Salanova Y Schaufeli (2009) estos se identifican al contrario entre sí, y, del mismo modo, teniendo en cuenta el positivo y el negativo del mundo real, nos podemos comunicar que todo sea más fiable (Salanova & Schaufeli, 2009). Este planteamiento teórico señala que existe una situación de estrés por parte de los trabajadores, que al no poder afrontarlo y eliminarlo podría producir burnout, sin embargo, los trabajadores que logaran encontrar motivación en los recursos laborales llegan al engagement. Dentro de las demandas laborales están: socio-emocionales, físicas, trabajo – familia, cualitativas, mentales. Según salanova & schaufeli ,2009 manifiesta que las demandas laborales “trabajan más y ponen más esfuerzo”, esto causa factores estresantes desencadenando daños fisiológicos y psicológicos, resultando la disminución de eficacia en el trabajo provocando un exceso de agotamiento de energía física y mental.

El engagement consiste en que los trabajadores utilicen sus recursos laborales para aplicarlos en las funciones de su puesto de trabajo, es decir sus motivaciones intrínsecas permitirán un crecimiento personal y desarrollo de trabajadores, cuando existe un inadecuado uso de los recursos laborales puede producir daños de salud afectando en el desempeño laboral y personal.

Además, del **Modelo JD-R de Bakker y Leiter**, diversas investigaciones presentan un modelo JD-R para predecir el engagement que se está agotando y

que se puede dar a partir de los activos de negocios o activos de trabajo, activos individuales o capital mental, Bakker y Leiter (2010).

a.1 en relación con los activos comerciales o activos del trabajo, los documentos de exploración distinguen los procedimientos inspiradores internos al satisfacer las necesidades esenciales, por ejemplo, el autogobierno, las habilidades y las conexiones, incluida la ayuda social, el aporte de ejecución, la adaptación de los estresores de estilos y la atmósfera jerárquica, aludiendo además a aquellos partes mentales, sociales y autorizadas del trabajo que disminuyen las solicitudes de trabajo y los costos mentales, manteniendo que son cruciales para lograr objetivos, vigorizar la superación personal, aprender y desarrollarse.

Las cualidades del capital mental asumen un trabajo importante ya que la autosuficiencia, al mismo tiempo, alude a mantener la certeza y evaluarse decididamente; el pensamiento positivo supone un trabajo significativo que produce deseos en circunstancias de progreso y permite el sentimiento de control individual cuando se enfrenta a solicitudes; la confianza infiere considerar la dificultad como un cambio y cambiar los problemas en circunstancias: y la versatilidad implica avanzar en la búsqueda de respuestas para disuasivos, desafíos o problemas; infiere encontrar un buen ritmo o dificultades y perseverar.

El modelo JD-R también expresa que las solicitudes de actividad se identifican con activos de compromiso, y que los activos comerciales permiten mantener el compromiso debido a los niveles de popularidad del puesto, que pueden ser: condición horrible, tarea pendiente, trabajo físico, y así.

También se ha visto que las habilidades competentes como un componente del compromiso moderan el impacto negativo de la tarea restante; Además, se ha descubierto que los activos de trabajo amortiguan los impactos negativos de los problemas de estudio y permiten el compromiso del instructor. Esto muestra solicitudes de trabajo, por ejemplo, presiones de trabajo ocupado, solicitudes apasionadas, solicitudes mentales, solicitudes mentales, etc., que pueden ser comprendidas con los activos del compromiso.

Según Bakker y Leiter (2010), muestran que la exploración realizada se ajustó para realizar investigaciones futuras para fortalecer los sentimientos

constructivos, por ejemplo, felicidad, satisfacción y satisfacción; entonces los individuos descubren cómo construir este arreglo de consideraciones y actividades positivas.

Como resultado, un resultado positivo es normal y comienza una asociación adaptable con capacidades intelectuales que permite unir el material del universo. Además, estos sentimientos constructivos vigilan el avance de las habilidades de los trabajadores a través del procedimiento de nuevas aptitudes y el efecto posterior de conexiones relacionales más cercanas; Del mismo modo, otro logro sería un compromiso relacional más prominente y una disminución de las disputas. Esto permitiría reaccionar a las solicitudes de trabajo que existen.

Los activos laborales, combinados con los activos individuales del individuo y el capital mental de las empresas, consienten en responder a las solicitudes de trabajo, llegando al propósito de potenciar el compromiso en sus tres componentes: fuerza, devoción e ingestión, por lo que es concebible impactar camino positivo en la ejecución del trabajo de los trabajadores:

- ✓ Prospera en su desempeño en el ambiente laboral cambiante.
- ✓ Se desenvuelve en el sentido de bienestar en un ambiente fuera del rol de trabajo.
- ✓ Se logra la innovación en el trabajo y el progreso financiero.

Respecto al Empowerment, Davis y Newstrom (1999), (citados por Sedano y Orozco) llaman la atención sobre eso debido al impacto del fortalecimiento, los asociados se sienten capacitados para enfrentar diferentes circunstancias y listos para asumir la responsabilidad de los problemas que surgen al dominar su trabajo y guiarse comprensión, un poder más prominente sobre la ejecución de su actividad y el deber sobre su trabajo.

Del mismo modo, Jonson (2000) (citado por Sedano Orozco) caracteriza el fortalecimiento como el fortalecimiento, el fortalecimiento, que es la realidad de nombrar fuerza y posición a los subordinados y darles la inclinación de que poseen su propio trabajo.

Así también, Navarro (2003) dice que el fortalecimiento implica nombrar y confiar en todos los individuos de la asociación y darles la inclinación de reclamar su propio trabajo y ser aptos para decidirse por sus propias elecciones.

Del mismo modo, Terry Wilson (2000), alude a que cuando se habla de fortalecimiento, se hace referencia al nombramiento de la intensidad de los mejores que sus subordinados. Está vinculado con la designación de autoridad, deber y responsabilidad, mejoran su inventiva, correspondencia y capacidad para adaptarse al cambio, y, en conclusión, además expande su energía y disposición inspiradora al cumplir con sus obligaciones.

Por otro lado, Pardo (2003), señala que el empowerment es el estilo de dirección en el cual los jefes comparten con diferentes individuos de la asociación su impacto en el procedimiento de elección, es decir, la participación en el procedimiento de elección no se limita a aquellas situaciones con fuerza formal con atributos específicos similares al marco de datos, preparación, remuneración de la dispersión de intensidad, el El estilo del tablero y la cultura autoritaria están intrigados.

De manera similar, Suarez (2007), desde su perspectiva considera que el empowerment se denomina: *Alineación Integral de las personas* “Un proceso que impulsa al personal a auto desarrollar sus propias habilidades a partir de sus necesidades básicas, hasta alcanzar su pleno compromiso y confianza con la organización”. En cuanto se refiere a Ronquillo (2005), considera al empowerment “Como el movimiento que busca dar poder a la gente vía entrenamiento; lleva a la decisión a la gente que está al frente”.

En tal sentido Mosley Megginson y Petri (2005), define al empowerment esencialmente, por ejemplo, involucrar a representantes para que tomen decisiones importantes dentro de territorios de obligación más extensos.

Por otro lado, Torres y Vílchez (2009). Señalan que el empowerment es delegar poder y confianza para que asuman con responsabilidad su labor, ayudando al desarrollo personal y de la organización como conjunto.

Murrell y Meredith (2002), señala "El empoderamiento comprende un impacto común, en la difusión inventiva de la intensidad y en una obligación mutua; es fundamental y ardiente, mundial, participativo y duradero; faculta a la persona para utilizar sus dones y capacidades, energiza el logro, pone recursos en el aprendizaje, descubre el alma de una asociación y establece conexiones exitosas; educa, guía, exhorta, sirve, produce y libera".

Así mismo para Blanchard, (1996) (citado por García Olascoaga) menciona que se trata de una nueva forma de administrar la empresa, en donde se libera poder, y la capacidad que tiene la gente, se delega la autoridad a los colaboradores y se les transmite el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

Respecto a las **Claves del Empowerment según Blanchard**, las tres claves para que el proceso de facultación a las personas funcione según Ken Blanchard son:

*Compartir información con todos*, Informar sobre cómo anda la empresa: utilidades, desperdicio, presupuesto, participación de mercado, productividad, defectos y todo lo que tenga que ver con la empresa y el comportamiento de la misma. Darles información a todas las posiciones jerárquicas, superiores y subalternos, desapareciendo así la división que hoy en día no es muy útil en toda la organización, sino que el éxito depende del trabajo en equipo. Todos con un mismo objetivo a alcanzar. Las características de esta clave, son

- Facultar a las personas.
- Crear confianza en toda la organización.
- Ayuda al personal a ser más responsable.
- Estimula al personal para actuar como si fuera dueño de la empresa.
- Acabar con el modo jerárquico de pensar.
- Crear autonomía mediante fronteras
- Definir actividades, valores y reglas que lleven a acciones deseadas.
- El propósito que se quiere lograr.
- Imagen de lo que se quiere alcanzar como grupo.
- Metas a lograr por medio de un trabajo mejor organizado.

*Crear autonomía mediante fronteras*, para esto debe la empresa dar a conocer la estructura y cómo van a operar cada uno con sus nuevas responsabilidades, también hay que crear normas que sirvan de guía para los colaboradores, para evitar que caigan nuevamente en sus viejos hábitos. Todo esto servirá para dar a conocer las nuevas fronteras es decir el futuro que se espera con el cambio que se quiere realizar, logrando así canalizar la energía de cada en determinada dirección, aprovechando de esta forma las habilidades, dándole así el puesto idóneo a sus aptitudes. Al poner a cabo los cambios necesarios y ver que los resultados son positivos, la visión cobra vida ya que comprueban que su aporte es el factor decisivo. Presenta las siguientes características:

- Se basa en información compartida.
- Aclara la visión de toda la empresa con retroinformación de todos.
- Ayuda a traducir la visión en papeles y metas en la empresa.
- Define valores y reglas que sustentan las acciones deseadas, cuando los valores son claros la toma de decisiones se facilita.
- Desarrolla estructuras y procedimientos que facultan a las personas.

*Reemplazar la jerarquía con equipos de trabajo autodirigidos*, crear equipos facultados y autodirigidos para que puedan hacer más que individuos facultados; esto es importante ya que al trabajar en equipo y tomando cada uno su responsabilidad se puede ayudar a la empresa a salir adelante en conjunto, sintiéndose responsable del desarrollo de organización. Dejando atrás la jerarquía donde cada uno se limitaba a cumplir con su propio trabajo. Se caracteriza:

- Equipos facultados pueden hacer más que individuos facultados.
- Los empleados no empiezan sabiendo cómo trabajar en equipos autodirigidos.
- La satisfacción es un proceso natural.

El **Empowerment y Liderazgo**, Robbins, Stephen (1998), Liderazgo es la capacidad de impactar una reunión para lograr objetivos. La fuente de impacto puede ser formal, por ejemplo, la que se obtiene al tener una situación administrativa en la asociación. La administración se puede crear en diferentes

campos y su aplicación ofrece mejores resultados, lo que es útil para la asociación. Esa es la razón por la cual los jefes actuales tienen un lugar de trabajo sólido, sus columnas principales se centran en el interés y la inspiración de las partes.

Anteriormente la tendencia del comportamiento de los líderes era ser arbitrarios y autocráticos en las relaciones con sus subordinados, ahora este tipo de liderazgo ha perdido validez. En la actualidad, para obtener más, es importante completar como grupo, considerar los objetivos, necesidades, sueños, misiones de los colegas, utilizar la fuerza y la autoridad y esto impulsará el logro.

Según Mosley Megginson y Petri (2005), refiere que el liderazgo se define como el proceso de influir sobre las actividades individuales y de grupo en la fijación y consecución de metas. Mantiene que cada situación que implique la toma de una decisión puede requerir un enfoque distinto. La ruta que elija seguir el líder debe basarse en una consideración de las tres fuerzas siguientes:

1. Fuerza de líder: Sistema de valores, confianza en los empleados, inclinaciones de liderazgo y sentimientos de seguridad e inseguridad.
2. Fuerza de los empleados: Necesidad de independencia de los empleados, necesidad de tener más responsabilidades, conocimiento del problema, actitudes e intereses por resolver el problema y expectativas con respecto a la capacidad para tomar decisiones compartidas.
3. Fuerzas de la situación: Tipo de organización, eficacia del grupo, presiones de tiempo y naturaleza del problema.

El **Empowerment y motivación**, uno de los aspectos de mayor importancia en las organizaciones es la motivación de su personal. La inspiración es el anhelo de presentar un intento extraordinario de lograr los objetivos de la asociación, moldeados por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Es un término convencional que se aplica a una progresión de fuerzas impulsoras, deseos, necesidades y deseos. Para despertar al personal, los administradores con Empoderamiento incluyen y atraen a los trabajadores en las



tareas que necesitan hacer, no aplican tensión para completarlos. Utilizan el deseo natural de los empleados de sentirse útiles y de hacer una diferencia entre el modo y la manera en que ponen énfasis en sus actividades.

Según Robbins Stephen (1998) la motivación como base del empowerment determina lo que las personas deben realizar realmente.

Investigaciones han demostrado que las diferentes maneras de motivación no ejercen todo el tiempo impacto sobre la forma en que las personas abordan problemas y soluciones, es decir, su capacidad para relacionar ideas existentes en nuevas combinaciones.

Existen dos tipos de Motivación:

- Motivación extrínseca.
- Motivación intrínseca.

Uno de los aspectos de mayor importancia en las organizaciones es la motivación de su personal. La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

*La motivación extrínseca* que los gerentes utilizan con mayor frecuencia es el dinero, lo cual no necesariamente impide que las personas sean creativas, sin embargo, muchas veces tampoco ayuda sobre todo cuando las personas sientan que están siendo sobornadas o controladas.

El dinero en si no hace que las personas se apasionen por su labor que realizan. Una recompensa en efectivo no puede hacer que las personas encuentren interesante su trabajo si en el fondo de su ser lo consideran aburrido.

*La motivación intrínseca* por el contrario, es más importante para la creatividad, “La base de la motivación intrínseca son la pasión y el interés: el deseo interno de una persona de hacer algo”

Algunas personas muestran que las personas serán más creativas cuando se sienten motivadas principalmente por el interés: el deseo interno de una persona de hacer algo.

Del mismo modo, Mosley Megginson y Petri (2005) caracterizan la inspiración como la disposición de las personas y las reuniones, afectadas por requisitos y observaciones, para esforzarse por lograr un objetivo. También alude al afán de trabajar para lograr los objetivos de la asociación.

Los **Factores de insatisfacción y motivadores**, el primer grupo de ellos:

**Factores de insatisfacción:** son los que la gente toma como parte de su trabajo y por lo tanto su presencia no es particularmente estimuladora. Por ejemplo, condiciones de trabajo desfavorable, poco salario, prestaciones insuficientes, inseguridad laboral, etc. El segundo, **Factores motivadores:** son factores que según los colaboradores los estimulan, como el reconocimiento, progreso, logros, trabajo estimulante y ser su propio jefe.

El **Empowerment y Delegación de Poder**, Mosley Megginson y Petri (2005), asume que la asignación de poder es el procedimiento mediante el cual los administradores ofrecen un puesto a las personas que les reportan. Las tres partes cruciales del procedimiento de nombramiento son la concesión del poder, la tarea de los deberes y la responsabilidad.

- *Concesión de cuentas:* la autoridad se define como el derecho y el poder de exigir a otras personas que llevan a cabo ciertas tareas y responsabilidades. Cuando se delega autoridad, se están concediendo el poder, libertad o derecho de actuar dentro de ciertos lineamientos a un individuo o a un grupo de personas.
- *Asignación de responsabilidades:* el segundo aspecto de la delegación de autoridad es la asignación de tareas y responsabilidades. Las descripciones del puesto, detallan las tareas y las responsabilidades primarias del puesto y otras actividades relacionadas con él, ayudan en el proceso de delegación de autoridad.
- *Rendición de cuentas:* consiste en pedir cuentas a quienes se les ha concedido autoridad, y se le han asignado obligaciones. La rendición de cuentas es la obligación que se crea cuando una persona acepta tareas y responsabilidades de sus superiores, fluye de manera ascendente en las organizaciones.

El Empowerment y trabajo en equipo, según Blanchard (1996), en el pasado el trabajo en equipo tendía a ser menos importante para el éxito de los negocios; y en algunas organizaciones aún viven con ese pesar. En estos días, el cambio del clima organizacional orientado al trabajo en equipo, hace que los individuos trabajen más cerca el uno del otro, compartiendo un sentido de responsabilidad colectiva, lo que agrega una fuerza real a las mismas organizaciones.

Los **Equipos de trabajo autodirigidos (ETAD)**, son un grupo de empleados (no más de 15) que son responsables de un proceso o producto completo. El grupo dispone de horarios, sigue de cerca los costos, está relacionado con el despido, contratación de miembros del equipo, ordena suministros, se relaciona con clientes y lucha constantemente por mejorar los niveles de calidad. El equipo se reúne regularmente algunas veces a diario, pero al menos semanalmente para identificar, analizar y resolver problemas. Quizás el factor que más diferencia un ETAD de un equipo de involucramiento de empleados es su habilidad para funcionar con poca o ninguna supervisión o control gerencial. Las características de un trabajo en equipo:

- Objetivo común.
- Número reducido de participantes.
- Organización.
- Unidad y totalidad.
- Límites y disciplina.
- Presencia de un vínculo interpersonal.
- Aprovechamiento del conflicto.
- Conciencia de la situación interna.

Los equipos de alto desempeño en la actualidad están adquiriendo importancia para los negocios, ya que estos se distinguen por ignorar la jerarquía piramidal donde existe un estricto control de arriba hacia abajo, que muchas veces impiden que se resuelvan los problemas que enfrenta el personal día a día. Los equipos de trabajo se dirigen solos arreglan sus problemas de trabajo, fijan sus cuotas de productividad, mejoran la calidad del producto e interactúan con los clientes y otros equipos de trabajo.

El **Empowerment y comunicación**, Mosley Megginson y Petri (2005), refieren que la comunicación supone un trabajo en un nivel muy básico en las regiones de directores identificados con las dos zonas y las relaciones humanas. Para comprender genuinamente el trabajo del director en correspondencia, inicialmente debemos familiarizarnos con el proceso fundamental de correspondencia: Emisor, receptor, mensaje, canal, retroalimentación.

El **Empowerment y autonomía**, según Blanchard (1996), hace referencia a ese fortalecimiento que nos permite investigar el límite humano infrutilizado que debe ser mal utilizado para que las organizaciones puedan tenerlo en cuenta en el actual mundo alucinante y dinámico.

El **Empowerment y confianza**, Kevin y Jackie Freiberg (1999) coinciden en que la confianza se origina en la rectitud, cuando un individuo es completo, implica que hacen lo que dicen que harán, y son el individuo que dicen que son. La respetabilidad es una prudencia que nos da confianza y credibilidad, que nos anima a extender nuestro impacto en la asociación cuando el individuo acepta que se puede confiar en nosotros. Esto es cuando los representantes están ansiosos por mostrar y demostrar, con el argumento de que están protegidos y de acuerdo con sus conexiones de trabajo.

### III. MÉTODO

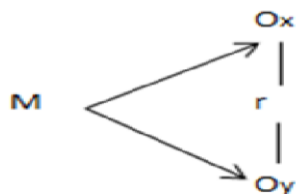
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se basó en un tipo descriptivo, esto alude a que se detallarán aspectos, atributos, etc., de hechos y fenómenos de los cuales se pretende detallar sus rasgos específicos y/o característicos. Hace referencia a que el estudio es transversal, teniendo en cuenta que la información se recolectó en un momento único y específico. También es de enfoque cuantitativo, porque en la recolección de datos, los mismos se pretenden comprobar utilizando la estadística, a fin de establecer patrones conductuales en relación a modelos teóricos (Hernández, R., Fernández. (2006 p, 105).

El estudio también aludió al tipo correlacional, debido a que se buscó relaciones dos o más constructos en una población de personas específica.

El diseño es no experimental por lo cual no se hizo uso de la manipulación intencionada respecto a los constructos analizados en el estudio. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014).

Por lo que presenta el siguiente esquema



Donde:

M : Colaboradores de una empresa de agroexportación de Piura. 2019.

Ox : Engagement

Oy : Empowerment

r : Relación

## **3.2. Variables y Operacionalización de variables**

### **3.2.1 Variables**

V1: Engagement

Dimensiones:

Vigor  
Dedicación  
Absorción

V2: Disciplina escolar

Dimensiones:

Alto  
Regular  
Bajo

Tabla 1: Cuadro: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Engagement	Se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. (Schaufeli, Salanova, González – Roma y Bakker 2002)	Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción.	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía</li> <li>• Esfuerzo en el trabajo</li> <li>• Resistencia mental</li> <li>• Persistencia</li> </ul>	Nominal
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propósito del trabajo</li> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Orgullo</li> <li>• Visión de reto</li> </ul>	
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspiración</li> <li>• Sentimientos de felicidad</li> <li>• Concentración</li> <li>• Placer por el trabajo</li> <li>• Inmerso en el trabajo</li> </ul>	
Empowerment	El empowerment se trata de una nueva forma de administrar la empresa, en donde se libera poder y la capacidad que tiene la gente, se delega autoridad a los empleados y se les trasmite el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo. Blanchard (1996)	Se mide a través de la escala de empowerment LM, la cual evalúa basándose en procesos claves como son generar trabajo en equipo, liderazgo, delegación de poder, crear autonomía, generar motivación para finalmente ubicarlos en niveles altos, regulares o bajos.	Alto	Liderazgo adecuado. Optimo trabajo en equipo Delegación de autoridad Establecimiento de autonomía, Comunicación horizontal Generación de motivación en el personal.	
			Regular	Dificultad para el trabajo en equipo, delegación de poder, generación de motivación, comunicación, autonomía y liderazgo	
			Bajo	No desarrolla el liderazgo, no trabaja en equipo, incapaz de delegar el poder, generar la motivación, crear autonomía y establecer la comunicación horizontal con su personal de trabajo.	

Elaboración propia

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

La población que se seleccionó estuvo constituida por 100 colaboradores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Piura. Cuya característica fundamental fue que sea trabajadores con más de 6 meses en la organización.

#### **Muestra:**

La muestra fue considerada dentro de la denominada población censal, debido a que se trabajó con la totalidad (100) de las personas halladas en una empresa agroexportadora de la ciudad de Piura.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

La técnica utilizada en este estudio será la encuesta, lo cual según Grasso (2006) son un proceso que facilita la exploración de situaciones que definen la subjetividad y obtienen datos de poblaciones específicas. (pág:13)

#### **3.4.2. Instrumentos**

##### **3.4.2.1. Ficha técnica Engagement**

El instrumento que se empleó fue el Cuestionario de Engagement, elaborado por Hallberg Ulrika E. y Schaufeli Wilmar, investigadores del departamento de psicología de la universidad de Estocolmo - Suiza en 1999. La adaptación española fue realizada por Salanova en el 2000, y se adaptó en el Perú en la ciudad de Trujillo por Arévalo y Rosell (2012). El tiempo de duración es de 15 minutos aprox., el mismo que se puede administrar en forma individual y grupal. El instrumento se estructura en 17 reactivos, los mismos que se componen de 3 dimensiones como son: Vigor (6 ítems), Dedicación (5 ítems) y la Absorción (6 ítems).

#### **Validez y confiabilidad**

La validez analizada fue de constructo ítem –test arrojando valores superiores a .20, en sus dimensiones Vigor (.687 a .876); dimensión Dedicación (.543 a .654); y en la dimensión Absorción (.587 a .642).



La confiabilidad de las 3 dimensiones del instrumento por el alfa de Cronbach fluctuó entre .80 y .90 (Salanova et al. 2009). En la adaptación peruana se halló un alfa de cronbach general igual a ,896, determinándose su consistencia interna adecuada.

#### **3.4.2.2. Ficha técnica empowerment**

El cuestionario de empowerment LM, cuyas autoras son Torres, M. y Vílchez, M. fue creado en el año 2009 en Chiclayo y su aplicación es de manera individual o colectiva, está compuesto por 25 items y su aplicación tarda 15 minutos aproximadamente, el instrumento busca evaluar los niveles de empowerment, basándose en procesos claves como son generar trabajo en equipo, liderazgo, delegación de poder, crear autonomía, generar motivación.

Para su interpretación presenta los siguientes niveles:

- **Alto nivel de Empowerment:** Se caracteriza por desarrollar un adecuado liderazgo, generan el trabajo en equipo, así mismo delegan autoridad, crean autonomía, establecen una comunicación horizontal y generan motivación en su personal de trabajo.
- **Regular nivel de Empowerment:** Se caracteriza por un inadecuado o deficiente desarrollo en el trabajo en equipo, delegación de poder, así mismo en la generación de motivación, crear autonomía, comunicación y liderazgo
- **Bajo nivel de Empowerment:** Se caracteriza por no desarrollar el liderazgo, no trabaja en equipo, incapaz de delegar el poder, generar la motivación, crear autonomía y establecer la comunicación horizontal con su personal de trabajo.

Validez: La validación de la prueba se obtuvo mediante el método de criterio de jueces, en seguida se pasó a obtener la validez de la prueba mediante el estadístico de la T de STUDENT, en una muestra de 50 trabajadores entre ellos decanos, directores de escuela y jefes de áreas de la Universidad Señor de Sipán. Obteniendo una validez a un grado de significación de 0.05.

Confiabilidad: Para la confiabilidad se utilizó el método de división por mitades (ubicando ítems pares e impares), mediante la fórmula de correctivo

SPEARMAN BROWN. Obteniendo un coeficiente de 0.90 lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

### **3.5. Procedimientos**

En la presente investigación el procedimiento para recolectar los datos fue de la siguiente manera: en primer lugar, se solicitó autorización de los directivos de empresa para la realización de la investigación. Luego se definió una fecha para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, llegado el día se reunió a los participantes y se tomó un tiempo para informales el propósito del estudio y solicitarles su participación voluntaria. La aplicación de los instrumentos tomó aproximadamente 25 minutos. La data recolectada fue ordenada y tabulada en una base de datos en Excel y luego procesada y analizada en el SPSS.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la presentación del proceso de los resultados se hizo uso la de estadística descriptiva y correlacional, las mismas que una vez analizadas y procesadas en detallaron en tablas y gráficos. En la inferencia de los objetivos para el logro se basó en la prueba estadística de gamma por su tipo ordinal de las variables. Siendo posible mediante el SPSS. v22 y el Excel 2013.

### **3.7. Aspectos éticos**

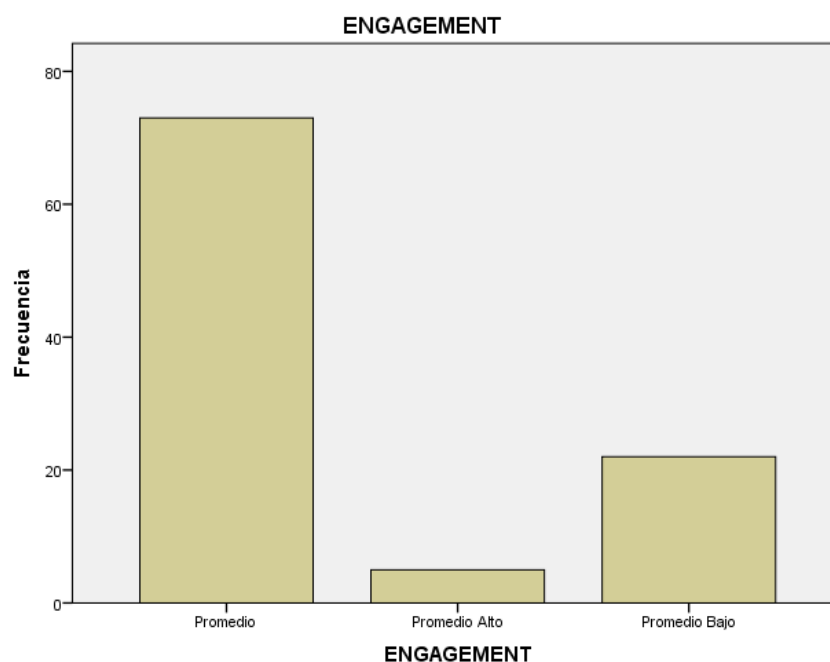
Se tuvo en consideración la libre participación de los sujetos, así como en anonimato de su información de acuerdo al código ética en el Perú. Cabe mencionar que previo a la evaluación se les indicó su libre albedria para participar y no, quedando detallado en el consentimiento informado. Finalmente, se les explicó que su identidad era totalmente reservada solo para los miembros autorizados.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla N°1: Niveles de Engagement en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

ENGAGEMENT				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Promedio	73	73,0	73,0
	Promedio Alto	5	5,0	78,0
	Promedio Bajo	22	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

**Figura N° 1: Niveles de Engagement en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

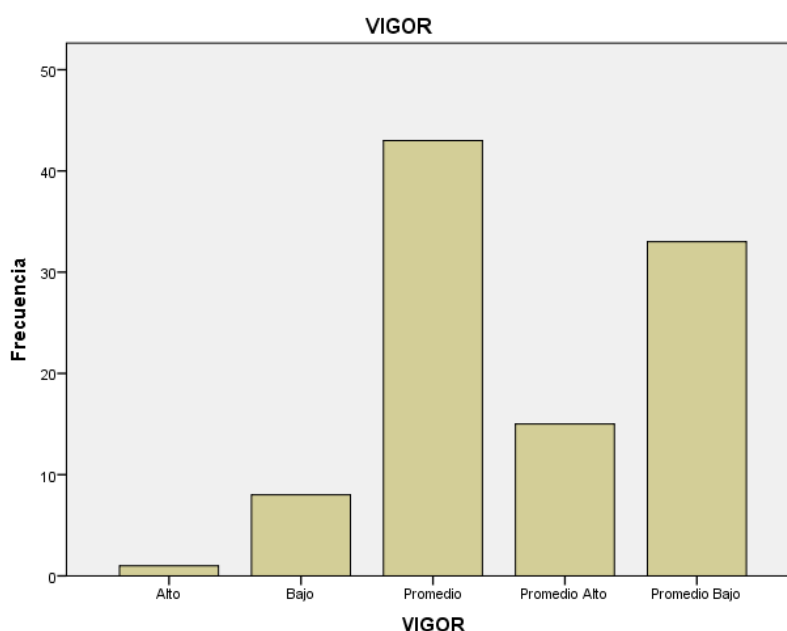


En la tabla N° 1 Grafico N°1 se observa que de los 100 trabajadores de una agroexportadora de Piura 73 personas (73%) tienen un nivel promedio de Engagement, 22 (22%) un nivel promedio bajo de Engagement y un 5 (5%), un nivel alto de Engagement.

**Tabla N° 2: Niveles de Engagement (vigor) en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

VIGOR				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	1	1,0	1,0
	Bajo	8	8,0	9,0
	Promedio	43	43,0	52,0
	Promedio Alto	15	15,0	67,0
	Promedio Bajo	33	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

**Figura N° 2: Niveles de Engagement (vigor) en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

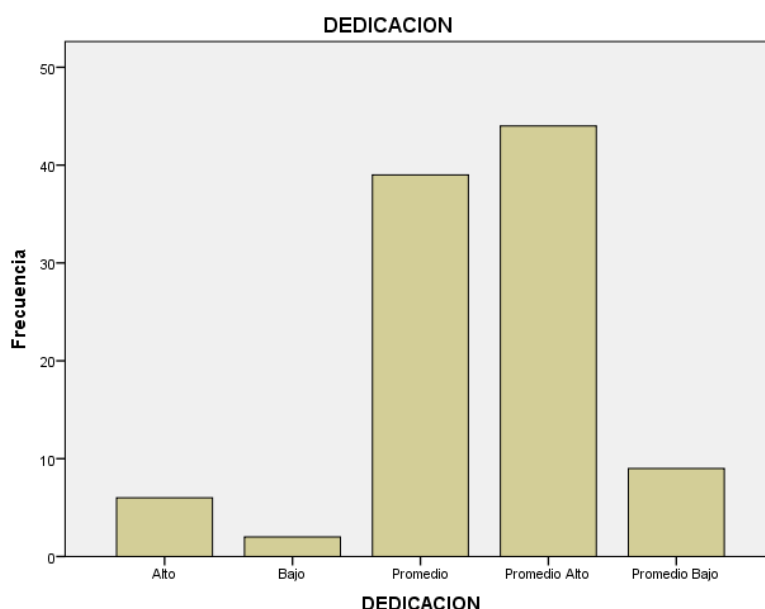


En tabla N° 2 Gráfico N°2 se observa que de los 100 trabajadores de una agroexportadora de Piura 43 personas (43%) tienen un nivel promedio de Engagement (vigor), 33 (33%) un nivel promedio bajo de Engagement (vigor), un 15 (15%), un nivel alto de Engagement(vigor), 8 un nivel bajo de Engagement (vigor) y solo uno (1%) tiene un nivel alto de Engagement (vigor).

**Tabla N° 3: Niveles de Engagement (Dedicación) en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

DEDICACION				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	6	6,0	6,0	6,0
Bajo	2	2,0	2,0	8,0
Promedio	39	39,0	39,0	47,0
Promedio Alto	44	44,0	44,0	91,0
Promedio Bajo	9	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

**Figura N° 3: Niveles de Engagement (Dedicacion) en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

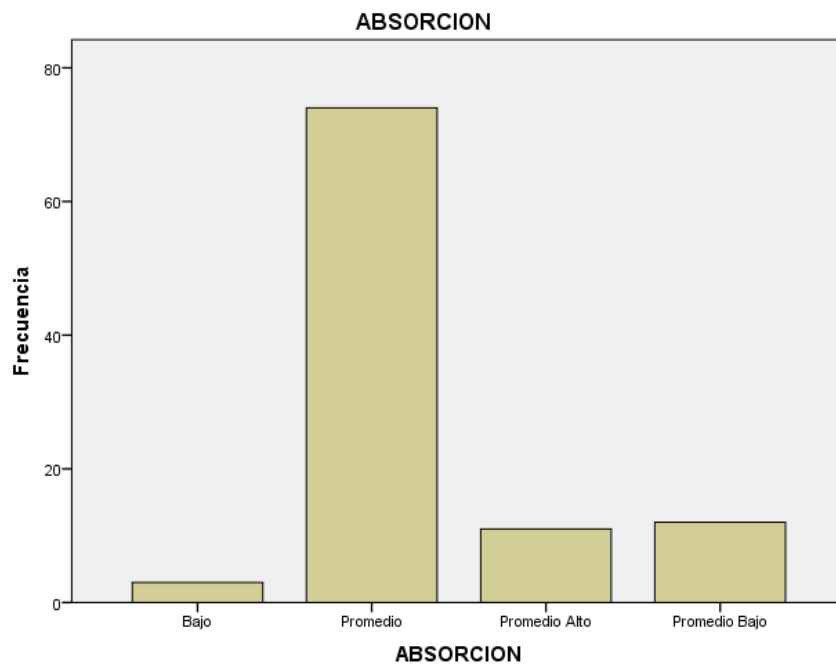


En tabla N° 3 Gráfico N°3 se observa que de los 100 trabajadores de una agroexportadora de Piura 44 personas (44%) tienen un nivel promedio alto de Engagement (Dedicación), 39 (39%) un nivel promedio de Engagement (Dedicación), 9 (9%), un nivel promedio bajo de Engagement (Dedicación), 6 un nivel alto de Engagement (Dedicación) y solo 2 (2%) tiene un nivel bajo de Engagement (Dedicación).

**Tabla N°4: Niveles de Engagement (Absorción) en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

ABSORCION				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	3,0	3,0
	Promedio	74	74,0	77,0
	Promedio Alto	11	11,0	88,0
	Promedio Bajo	12	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

**Figura N° 4: Niveles de Engagement (Absorción) en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

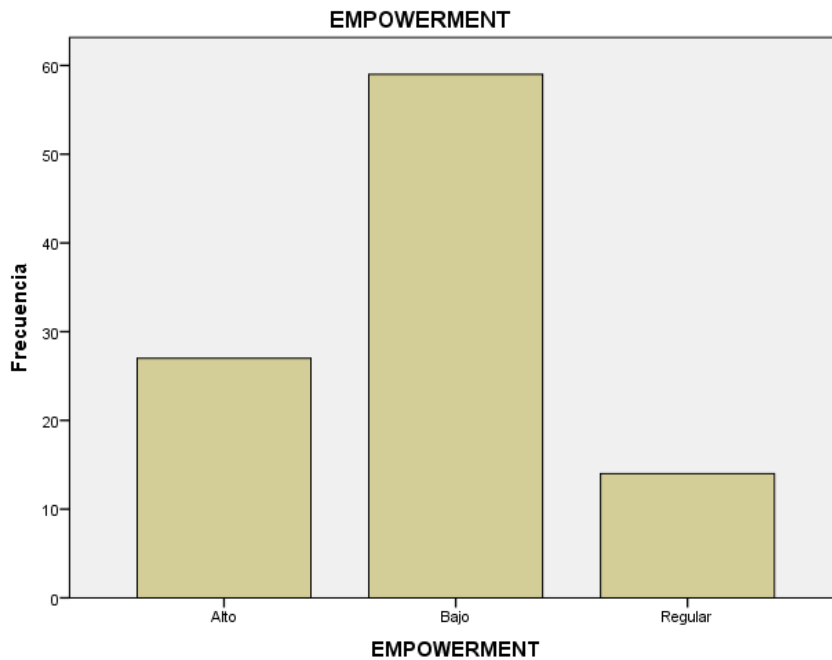


En tabla N° 4 y Gráfico N°4 se observa que de los 100 trabajadores de una agroexportadora de Piura 74 personas (44%) tienen un nivel promedio de Engagement (Absorción), 12 (12%) un nivel promedio bajo de Engagement (Absorción), 11 (11%) un nivel promedio alto de Engagement (Absorción) y 3 (3%) un nivel bajo de Engagement (Absorción).

**Tabla N°5: Niveles de Empowerment en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

EMPOWERMENT				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	27	27,0	27,0
	Bajo	59	59,0	86,0
	Regular	14	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

**Figura N° 5: Niveles de Empowerment en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**



En tabla N° 5 y Gráfico N°5 se observa que de los 100 trabajadores de una agroexportadora de Piura 59 personas (59%) tienen un nivel bajo de Empowerment, 27 (27%) un nivel alto de Empowerment y 14 (14%) un nivel regular.

**Tabla N° 6: Relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

	Media	Desviación típica	N
ENGAGEMENT	78,8100	10,65501	100
ENPOWERMENT	100,1900	14,39605	100

**Correlaciones**

		ENGAGEMENT	ENPOWERMENT
ENGAGEMENT	Correlación de Pearson	1	,170
	Sig. (bilateral)		,091
	N	100	100
ENPOWERMENT	Correlación de Pearson	,170	1
	Sig. (bilateral)	,091	
	N	100	100

Observamos en la Tabla N°6 en el cruce de variables entre el Engagement y el empowerment que se obtiene un valor r de 0.170 y un nivel de significación del 0.091, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas variables. Estas dos son independientes. Aceptándose la hipótesis nula que dice que no existen diferencias significativas entre engagement y empowerment en los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad Piura.

**Tabla N°7: Relación entre engagement (vigor) y empowerment en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

**Estadísticos descriptivos**

	Media	Desviación típica	N
ENPOWERMENT	100,1900	14,39605	100
VIGOR	27,4300	3,56259	100

**Correlaciones**



		ENPOWERME NT	VIGOR
ENPOWERMENT	Correlación de Pearson	1	,171
	Sig. (bilateral)		,089
	N	100	100
VIGOR	Correlación de Pearson	,171	1
	Sig. (bilateral)	,089	
	N	100	100

En relación al nivel de asociación de las variables Engagement(vigor) en relación con el empowerment en la tabla N° 7 se observa que se obtiene un valor r de 0.171 y un nivel de significación del 0.089, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas variables. Estas dos son independientes. Aceptándose la hipótesis nula que dice que no existen diferencias significativas entre engagement (vigor) y empowerment en los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad Piura.

**Tabla N° 8: Relación entre engagement (Dedicación) y empowerment en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

**Estadísticos descriptivos**

	Media	Desviación típica	N
ENPOWERMENT	100,1900	14,39605	100
DEDICACION	24,1000	3,65839	100

**Correlaciones**

		ENPOWERME NT	DEDICACION
ENPOWERMENT	Correlación de Pearson	1	,072
	Sig. (bilateral)		,477
	N	100	100
DEDICACION	Correlación de Pearson	,072	1
	Sig. (bilateral)	,477	
	N	100	100

Observamos en la Tabla N°8 en el cruce de variables entre el Engagement(dedicación) y el empowerment que se obtiene un valor r de 0.072

y un nivel de significación del 0.447, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas variables. Estas dos son independientes. Aceptándose la hipótesis nula que dice que no existen diferencias significativas entre engagement (Dedicación) y empowerment en los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad Piura.

**Tabla N° 9: Relación entre engagement (Absorción) y empowerment en colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019.**

**Estadísticos descriptivos**

	Media	Desviación típica	N
EMPOWEMENT	100,1900	14,39605	100
ABSORCION	27,2800	4,30194	100

**Correlaciones**

		EMPOWEMEN T	ABSORCION
EMPOWEMENT	Correlación de Pearson	1	,218
	Sig. (bilateral)		,029
	N	100	100
ABSORCION	Correlación de Pearson	,218 <sup>*</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	100	100

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Observamos en la Tabla N°9 en el cruce de variables entre el Engagement(Absorción) y el empowerment que se obtiene un valor r de 0.218 y un nivel de significación del 0.029, lo cual implica que existe relación significativa entre ambas variables. Estas dos están asociadas. Aceptándose la hipótesis alterna que dice que existen diferencias significativas entre engagement (Absorción) y empowerment en los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad Piura.

## V. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general en donde se sostiene que existe relación significativa entre engagement y empowerment en los colaboradores de una agroexportadora de Piura, 2019, Tabla N° 6, se obtuvo una  $r$  de 0.170 a un nivel de significación de 0.095, lo que implica que no existe relación entre ambas variables aceptándose la hipótesis nula. A esta correlación general se suma las otras 3 correlaciones específicas que se efectuaron, solo se comprobó una que fue la relacionada a la dimensión absorción del engagement y el empowerment. Por lo que se podrá decir que entre el engagement y el empowerment en estos colaboradores no hay asociación, siendo ambas variables independientes. Siendo probablemente otros factores que analizaremos más adelante los que puedan estar asociados al engagement y al Empowerment.

Esta investigación está en contraposición con lo hallado por Hernández en el año 2017 denominada Compromiso organizacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa Call Center del Callao. En la que se evaluó a 125 colaboradores del área administrativa, hombres y mujeres. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación positiva, significativa y baja entre compromiso organizacional y engagement.

También en contraposición con el trabajo de investigación de Torres (2017) quien analizó la “Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurantes de Lima Metropolitana, donde se halló relación entre sus constructos ( $,825^{**}$ ). Además, existió un ponderado alto del 53% de empowerment así como un alto grado en el 52% del compromiso. Sumado a ello se hallaron correlaciones con los aspectos sociodemográficos, la edad (35 a 49 años), el estado civil, el tiempo de permanencia y el cargo. Si tenemos en cuenta que el empowerment está ligado a las acciones de delegación del poder, de darles autoridad y el sentir a los colaboradores que con propietarios de su labor (Jonson, 2000 citado por Sedano Orozco) y el engagement referido a

una condición psicológica en la que los subordinados demuestran intereses personales hacia el logro de los objetivos de la empresa y se preocupan por realizar una labor intensa que incluso les exceda en sus rendimientos laborales, y al mismo tiempo un estado de satisfacción plena que demuestran los colaboradores cierta gratificación individual y el sentir de estar inspirados y reafirmación de logro de su desempeño y además por formar parte de la empresa Mercer (citado por Salanova et al., 2009). Es de esperar como lo sostiene Salanova, y Schaufeli, (2009) que el interés por el éxito de la organización, la implicancia emocional y el compromiso tenga mucho que ver con los sentimientos de que los colaboradores, son importantes y que deben realizar su trabajo con los mejores estándares con poca supervisión y el respaldo de la empresa en general y de los directivos en particular, que delegan en ellos la responsabilidad del trabajo.

Sin embargo, esto que es esperado, no se da como resultado general en la presente investigación. Para lo cual se podría tener algunas explicaciones. La primera, tiene que ver con las características propias del grupo evaluado, este se trata de un grupo de jornaleros que trabajan por producción y por temporadas, lo cual implica que no han podido desarrollar un proceso de temporalidad en la organización y por ende, un proceso mismo de fidelización, de allí que muchos de ellos por sus resultados (tabla N°1 grafico N°1 y tabla N°5 grafico N°5) muestran en su mayoría un nivel promedio de engagement (73%) y un nivel bajo de Empowerment ( 59% ). Entendido dado las condiciones de trabajo que presentan, donde probablemente la actividad sea tan rutinaria que no se haya generado la necesidad de delegar y la supervisión sea muy constante para observar la calidad del producto y la calidad del trabajo desarrollado por el trabajador.

Esto obviamente limita la visión del trabajador respecto a su propio desarrollo y crecimiento las posibilidades de mejorar e innovar y además limita un tanto los procesos de implicancia emocional necesarios dada la temporalidad y el trabajo muy concreto que se realiza. En este sentido, el empoderamiento o Empowerment, que se genera a partir de las condiciones que la organización establece en torno a las competencias de sus colaboradores, vale decir, facultamiento en la toma de decisiones, capacidad

de autonomía en la generación de propuesta de valor para la organización, autosupervisión, disponibilidad para realizar cambios en la jornada que contribuyan a la eficacia organizacional. Estas condiciones no se verían reflejadas en la posición que mantienen los operarios y jornaleros de la empresa agroindustrial objeto de la investigación.

El segundo motivo por el cual se obtuvieron estos resultados poco satisfactorios tiene que ver probablemente con factores motivacionales ligados a condiciones de trabajo desfavorable, poco salario, prestaciones insuficientes, inseguridad laboral, etc. Propias de una institución que contrata trabajadores temporales y que trata de minimizar sus costos laborales al máximo y por lo tanto no tienen bien constituida lo que se consideraría como una identidad corporativa propia.

Si tenemos en cuenta como Murrell y Meredith (2002), que el empoderamiento tiene un efecto en la forma distributiva del poder, sujeta a responsabilidades compartida, que lo vuelve fundamental y energético, tanto como participativo y sostenido en el tiempo, lo cual facilita a las personas a poner en prácticas sus cualidades y fortalezas. Esta situación en una organización como la que hemos descrito y con las dificultades que presenta, difícilmente podrá desarrollar en sus trabajadores esa capacidad de empowerment tan necesaria para la mejora y desarrollo en donde se puede liberar poder, y la capacidad para delegar la autoridad a los colaboradores y se le pueda transmitir el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

En lo que respecta a las hipótesis específicas, podemos mencionar lo siguiente; en la tabla N° 7 en relación a la hipótesis específica N: 1 que dice que existe relación significativa entre engagement (vigor) y empowerment se obtuvo como resultado una  $r$  de 0.171 a un nivel de significación de 0.089. Lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas variables, aceptándose la hipótesis nula. Del mismo modo en la hipótesis específica N° 2 Tabla N° 8 que dice que existe relación entre engagement (dedicación) y Empowerment, se obtuvo una  $r$  de 0.072 a un nivel de significación de 0.477 lo cual implica igualmente que no existe relación significativa entre ambas variables, aceptándose nuevamente la hipótesis nula.

Estos dos resultados confirman lo mencionado líneas arriba a analizar la hipótesis general, que entre el engagement y el empowerment no existe relación significativa en este grupo de trabajadores de una empresa agroexportadora de Piura, los motivos se menciona estaba fundamentalmente dados por las características de la muestra evaluada; jornaleros con trabajo temporal, las característica de la empresa y los factores de motivación ligadas a las condiciones laborales de los colaboradores; trabajo poco remunerado, extenuante y con pocos beneficios.

Sin embargo y a pesar de estos resultados existe una hipótesis que si se comprueba y es la siguiente: “existente relación significativa entre Engagement (absorción) y Empowerment en los trabajadores de una empresa agroexportadora de Piura, en la que se obtiene como resultado una  $r$  de 0.218 y un nivel de significación de 0.029. Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Si tenemos en consideración que la absorción se caracteriza según Schaufeli y Bakker (2004) por la concentración e inmersión total del trabajador en las actividades de la organización, debido a que encuentra gratas estas actividades; y el empowerment relacionado con lo que los trabajadores sienten enfrentados a diversas situaciones de responsabilidad y

Confiados de sus habilidades para tomar decisiones sobre eventuales problemáticas presentadas a lo largo del control de las actividades, y guiado por su experiencia, que con lleva a una eficacia laboral con responsabilidades laborales (Davis y Newstrom (1999 citado por Sedano y Orozco).

Todo esto, nos indicaría que si bien es cierto, el trabajo que realizan los colaboradores parecería bastante rutinario, sin embargo, requiere de mucha experticia por parte del colaborador dado que requiere que además de la rapidez se haga el trabajo de acuerdo a ciertos estándares, la supervisión además debe ser muy constante por parte del personal supervisor para que se respete esos estándares, además del hecho de que el trabajo se deba hacer en condiciones sumamente difíciles, debido a las inclemencias del clima. Genera una fuerte concentración en la tarea y un nivel de eficacia y eficiencia bastante alto lo que explica el alto grado de comprometimiento en

la tarea además de agregar como elemento adicional y definitivamente fundamental, el aspecto económico. Este explicaría la relación tan estrecha entre absorción y empowerment en este factor.

Finalmente, y a manera de cierre del análisis efectuado mencionaremos que a nivel cualitativo los promedios obtenidos por los trabajadores en engagement en cada uno de los factores (vigor, dedicación, absorción) no excede de los niveles promedios siendo muy pocos los colaboradores con niveles altos y en lo que respecta al empowerment la situación es aún más complicada ya que cerca del 60% presentan niveles bajos de empowerment. Estos resultados reafirmarían ya lo señalado a lo largo de la investigación, en el sentido que las características del puesto, el tipo de organización y las condiciones laborales, no contribuyen significativamente para obtener mayores niveles de implicancia emocional y un mayor comprometimiento en la tarea.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados de la investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

- No existe relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura 2019. En términos globales se obtiene una  $r$  de de 0.170 y un nivel de significación del 0.091. Estas dos son independientes. Aceptándose la hipótesis nula.
- No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019. Se obtiene un valor  $r$  de 0.171 y un nivel de significación del 0.089. Estas dos son independientes. Aceptándose la hipótesis nula.
- No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019. Se obtiene una  $r$  de 0.072 y un nivel de significación del 0.447. que señala que ambas variables son independientes. Aceptándose la hipótesis nula.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre el factor absorción y el empowerment en trabajadores de una empresa agroexportadora de Piura. se obtiene un valor  $r$  de 0.218 y un nivel de significación del 0.029. Estas dos están asociadas. Aceptándose la hipótesis alterna que dice que existen diferencias significativas.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- Dado que los resultados de empowerment en los colaboradores de una agroexportadora de la ciudad de Piura, resultan en la mayoría bajos, recomendar programas de liderazgo que incentiven a todo nivel la capacidad de dar responsabilidad y poder a los subordinados y demostrarles ellos son dueños de su propio trabajo
- Desarrollar una investigación en una población que tengan colaboradores en una condición de permanentes y no como en el caso de la presente investigación trabajadores temporales, dado que esto no permitiría observar con claridad la influencia de las variables estudiadas y su impacto en la organización.
- Ampliar la muestra de estudio para realizarlo en una mayor cantidad de colaboradores, dividiendo la muestra en supervisores, empleados y operarios y personal jerárquico con el propósito de establecer comparaciones importantes entre los propios colaboradores y determinar con mayor precisión los niveles de motivación, implicancia emocional, liderazgo, compromiso, autonomía etc, que nos permita conocer la organización.

## REFERENCIAS

Barling, J., y Griffith, A., (2003), Una historia de salud ocupacional psicológica, Ed. Handbook of occupational, Washington, DC.

Blanchard, K. (2007): Empowerment: 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa. México. Normaediciones. Empowerment y compromiso organizacional en las PYMES. Evidencia empírica en Guanajuato.

Csikszentmihalyi, M., (1990), La psicología de la experiencia optima, Ed. Harper y Row. Nueva York.

Davis, K. Y Newstrom, J. (2000): Comportamiento humano en el trabajo. México, ed. Mc. Graw Hill.

Figuera, M. y Paisano, M. (2006) El empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional. Tesis para optar por el título de licenciado en Gerencia de recursos humanos. Universidad de Oriente. Venezuela.

Fredrickson, B., (2001), El papel de las emociones positivas en la psicología positiva. Ed. Kinndling la ciencia de gratitud. Madrid.

Gonzales, M., (2001), Comportamiento Organizacional un enfoque Latinoamericano. Ed. Continental. México.

Hernández, H. (2017) Compromiso organizacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa call center del Callao, 2017. Tesis Para optar por el título profesional de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo. Perú

Jaramillo, L. (2018) Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018. Tesis Para optar por el título profesional de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo. Perú.

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33, 692-724.

Loli, A. (2006), trata de conocer el compromiso organizacional de los trabajadores no docentes de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas en una muestra de 205 personas de un total de 20 facultades. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Loli, A. y Cuba, E. (2006) Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Lima – Perú.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 59, 379-422.

Mercado, P; y Gil, R. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de burnout. *INNOVAR. Revista de ciencias administrativas y sociales*, 20 (38), 161-174.

Molina, M. y Moreno, M (2012). Analiza el Síndrome de Burnout y Engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista de ciencias sociales* 137: 65-81 / 2012 (III) ISSN: 0482-5276

Mosley C., L. C. Megginson, y Pietri, P. H. (2005). *La práctica del empowerment*. México: Thompson.

Organización Mundial de la Salud (OMS). Recuperado de la página:

<http://www.pemex.com/servicios/salud/TuSalud/MedicinaPreventiva/document/adolescencia.pdf>.

Peterson, C., y Seligman, M., (2004), *Fortalezas y virtudes de las personas. Manual y Clasificación*, Ed. Prentice Hall, 2da Ed. México.

Ramírez, R. (2004) *Relación del Empowerment con la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional*. Tesis Maestría. Psicología. Departamento de

Psicología, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas. Puebla– México.

Robbins, W. y Judge, T. (2009) Comportamiento Organizacional. Décimo tercera edición. Pearson Educación. México.

Rodríguez, M.J., Pastor, M.A. & López, R.S. (1993). Afrontamiento, apoyo social, calidad de vida y enfermedad. *Psicothema*, 5, 349-372.

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Salanova, M. y Llorens, S. (2008) Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, (29), 1,59-67.

Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2010), Metodología de la Investigación, Ed. Mac Graw Hill, 5ta Ed. México.

Topa, G, Lisbona, A., Palací, F., Bañuelos, A. y Amo, E. (2004). Relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros. HYPERLINK "<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=2263>" *Psicothema*, ISSN 0214-9915, HYPERLINK "<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/96670>" Vol. 16, Nº. 3, 2004 , págs. 363-368

Torres, Y. (2017) investigo la “Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant Lima Metropolitana, 2017”. Tesis Para optar por el título profesional de licenciado en psicología. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

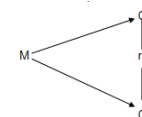
Xanthopou, D., Bakker, A., Demerouti, E., y Schaufeli, W., (2007), The role of personal resources in the job Demands – Resources Model. *Revista de comportamiento organizacional*, volumen 5, 36 - 42. Sustraído de la página:

# ANEXOS

## ANEXO 2: Tabla 10: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

### TÍTULO: “ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA DE PIURA, 2019”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Existe relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura, 2019?	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.	<b>GENERAL:</b> H1: Existe relación entre engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.			
<b>Preguntas Específicas:</b> 1. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura? 2019?	<b>Objetivos específicos:</b> 1. Determinar los niveles de engagement en los colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.	<b>Hipótesis específicas:</b> H1,1. Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.	V1 Engagement	-Vigor -Dedicación -Absorción	Métodos: Teóricos. Análisis y síntesis
2. ¿Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura? 2019.?	2. Determinar los niveles de empowerment en los colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.	H1,2. Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.	V2: Empowerment	Alto Regular Bajo	Diseño: No experimental, transeccional, Correlacional, – Causal
3. ¿Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión absorción y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura? 2019.?	3. Determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión vigor y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.	H1,3. Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión absorción y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.			
	4. Determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.				
	5. Determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión absorción y el empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura. 2019.				



Elaboración Propia

**Anexo 3**

**CUESTIONARIO ENGAGEMENT**

**Cargo:** ..... **Edad:** ..... **Género:** (M) (F)

**Tiempo de servicio:** .....

**INSTRUCCIONES:**

Los siguientes enunciados se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada reactivo y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste con una X debajo de 0 (cero), y en caso contrario marque con una X indicando cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). Sus respuestas debe hacerlo en el protocolo de respuestas (al final del cuestionario)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1).....
2. Mi trabajo tiene sentido 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 mi (AB2).....
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3).....
8. Mi trabajo me inspira (DE3).....

9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3).....
10. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4).....
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4).....
12. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4).....
13. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5).....
14. Mi trabajo es retador (DE5).....
15. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5).....
16. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6).....
17. Me es difícil “desconectar” del trabajo (AB6).....

### PROTOCOLO DE RESPUESTAS

N° 0 1 2 3 4 5 6

1. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

4. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

7. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

10. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

13. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

16. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

PD=

ESCALA TOTAL=

N° 0 1 2 3 4 5 6

2. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

5. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

8. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

11. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

14. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

17. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

PD=

N° 0 1 2 3 4 5 6

3. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

6. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

9. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

12. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

15. ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

PD=



#### Anexo 4

### CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT LM

Piense e indique hasta qué punto su Jefe directo trabaja conjuntamente con ustedes las características descritas en las afirmaciones que vendrán a continuación. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo nos interesa que marque con un aspa (X) lo que percibe respecto al trabajo que su jefe realiza con su equipo de trabajo.

Nunca (N)    Casi Nunca (CN)    A Veces (AV)    Casi Siempre (CS)    Siempre (S)

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1	Ayuda al equipo a pensar cómo pueden mejorar su desempeño.					
2	Ayuda en la ejecución de tareas de su equipo para alcanzar las metas de su institución.					
3	Construye con su equipo una visión clara de los objetivos que deben alcanzarse.					
4	Ejecuta modelos de acción para encaminar el sistema de trabajo de equipo.					
5	Confiere autoridad a su equipo para realizar una labor encomendada.					
6	¿Alienta a los miembros del equipo a tomar responsabilidad por el trabajo?					
7	Brinda evaluaciones a su equipo para mejorar las debilidades y reforzar las fortalezas que poseen en función de su desempeño.					
8	Consigue que su equipo tenga una clara comprensión de lo que quiere lograr la empresa a corto y largo plazo.					
9	Constantemente brinda seguridad a su equipo para que exprese sus opiniones con claridad y precisión.					
10	Los trabajadores a su cargo siempre cumplen con lo que dicen o prometen					

11	Emplea canales de comunicación con su grupo de trabajo, por medio de boletines, correos electrónicos u oficios.					
12	Se cerciora de que su equipo participe en el logro de sus objetivos.					
13	Otorga trabajos que lleven al equipo a actuar con responsabilidad.					
14	Reconoce y premia el esfuerzo a la labor que ejerce su equipo					
15	Cada trabajador es proactivo para resolver dificultades y no espera a consultarlo.					
16	Actúa de manera adecuada para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso.					
17	Es abierto y considera los aportes y puntos de vista de los miembros del equipo.					
18	Aprovecha al máximo la comunicación que mantiene con los miembros del equipo.					
19	Confía en sus colaboradores ya que estos demuestran discreción.					
20	Mantiene informado a los demás que afectan a la empresa.					
21	Promueven capacitaciones que ayuden al desarrollo del talento de su equipo de trabajo.					
22	Establece tareas y determina objetivos en la labor de su equipo.					
23	Comunica de forma adecuada la evolución del rendimiento laboral de su equipo.					
24	Muestra confianza en las capacidades de los empleados a su cargo.					
25	Coordina y ayuda a su equipo en las tareas programadas					

## Anexo 5: Evidencia de la confiabilidad de los instrumentos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Sandro David López Peña DNI: 43934714
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA DE PIURA, 2019.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	POSTGRADO
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario de para evaluar el ENGAGEMENT
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( ) <i>Alfa de Cronbach</i> ( x )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	01/06/2019
1.7. MUESTRA APLICADA	:	15

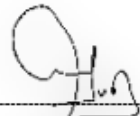
### II. CONFIABILIDAD

+	ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.893</b>
---	------------------------------------	--------------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento fue aplicado a una muestra piloto, conformada por 15 trabajadores de otra empresa agroexportadora, donde los individuos evaluados, tienen características parecidas a los de la muestra de estudio.

El proceso de confiabilidad, no requirió de la eliminación o replanteamiento de ninguna de las preguntas del instrumento.

  
 Evaluador de la Confiabilidad  
 Winner Acosta Marchán  
 DNI: 40673760

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	17

#### IV. DATOS INFORMATIVOS

4.1. ESTUDIANTE :	Sandro David López Peña DNI: 43934714
4.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA DE PIURA, 2019.
4.3. ESCUELA PROFESIONAL :	POSTGRADO
4.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario de para evaluar el EMPOWERMENT
4.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 <u>kuder Richardson</u> ( )
	Alfa de <u>Cronbach</u> . ( x )
4.6. FECHA DE APLICACIÓN :	01/06/2019
4.7. MUESTRA APLICADA :	15

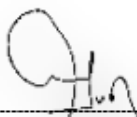
#### V. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.912</b>
------------------------------------	--------------

#### VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento fue aplicado a una muestra piloto, conformada por 15 trabajadores de otra empresa agroexportadora, donde los individuos evaluados, tienen características parecidas a los de la muestra de estudio.

El proceso de confiabilidad, no requirió de la eliminación o replanteamiento de ninguna de las preguntas del instrumento.



Evaluador de la Confiabilidad  
 Winner Agurto Marchán  
 DNI: 40673760

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	25